

PENGARUH DIMENSI KEADILAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI YOGYAKARTA

Zamroni Nugraha¹, Muhammad Zakiy^{2*}

^{1,2*}Department of Sharia Economics, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
muhammad.zakiy@fai.umy.ac.id

Abstrak. Pentingnya budaya organisasi bagi karyawan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga perlu diperhatikan oleh setiap manajer dalam sebuah perusahaan. Dalam menciptakan lingkungan ini diperlukan peran pemimpin untuk memberikan keadilan bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat peran dari dimensi keadilan dalam mempengaruhi budaya organisasi. Penelitian ini mengambil objek pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Yogyakarta. Penelitian kuantitatif dilakukan melalui survey dengan skala likert. Untuk sampel pada studi ini berjumlah 219 orang pada Lembaga keuangan syariah di Yogyakarta dan sampling sensus untuk Teknik samplingnya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel pada Bank Muamalat, BPRS Madina, Asuransi Syariah Takaful Keluarga, BMT Bina Ihsanul Fikri, BMT Tamzis dan Pegadaian Syariah. Kami menggunakan regresi linier berganda dari aplikasi IBM SPSS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan dimensi keadilan organisasi mampu membentuk budaya organisasi yang baik di LKS yang berada di Yogyakarta. Untuk itu, dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dibutuhkan keadilan bagi seluruh karyawan.

Kata Kunci: LKS, Keadilan Organisasi, Bank Syariah, Yogyakarta, Dimensi Keadilan.

Abstract. The importance of organizational culture for employees to create a conducive organizational climate, so it needs to be considered by every manager in a company. In creating this environment, the role of a leader is needed to provide justice for every employee in the organization. The purpose of this study is to see the role of the dimensions of justice in influencing organizational culture. This study took the object of the Islamic Financial Institution (LKS) in Yogyakarta. Quantitative research is conducted through surveys with a Likert scale. For the sample in this study amounted to 219 people in Islamic financial institutions in Yogyakarta and census sampling for the sampling technique. In this study, researchers used samples at Bank Muamalat, BPRS Madina, Takaful Keluarga Syariah Insurance, BMT Bina Ihsanul Fikri, BMT Tamzis and Sharia Pegadaian. We used multiple linear regression from the IBM SPSS application to test the hypothesis. The results of the research prove that the dimensions of organizational justice are able to form a good organizational culture in LKS in Yogyakarta. For this reason, creating a good organizational culture requires justice for all employees.

Keywords: LKS, Organizational Justice, Islamic Banking, Yogyakarta, Dimensions of Justice.

Pendahuluan

Menghadapi pertumbuhan ekonomi nasional yang semakin berkembang, sektor lembaga keuangan syariah menjadi salah satu sektor yang harus dimanfaatkan secara maksimal. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) memiliki peran krusial dengan berlandaskan dengan prinsip syariah di tengah pertumbuhan ekonomi nasional. Adanya LKS dilatarbelakangi oleh kebutuhan dan implementasi masyarakat terhadap

penerapan prinsip-prinsip dalam ekonomi Syariah (Badruzaman, 2019). LKS merupakan sebuah lembaga keuangan yang landasan operasionalnya berdasarkan prinsip yang disyariat oleh agama Islam (Sudarsono, 2005). Prinsip syariah tersebut merupakan prinsip yang berlandaskan pada pedoman agama Islam.

Melihat potensi banyaknya masyarakat muslim di Indonesia, menjadikan perkembangan LKS

semakin baik. Hal ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara dengan prospek ekonomi Syariah yang baik, terutama untuk pembangunan nasional yang diprioritaskan (databoks.co.id). Indonesia pernah menjadi salah satu negara dengan jumlah institusi keuangan syariah terbanyak di dunia pada tahun 2016, yaitu terdapat lebih dari 5000 institusi yang terdiri dari 34 Bank Syariah, 58 Asuransi Syariah, 7 Modal Ventura Syariah, 163 Bank Perkreditan Rakyat Syariah, 4500-5500 Koperasi Syariah atau *Baitul Maal wat Tamwil*, serta satu institusi *Pegadaian Syariah* (komimfo.go.id). Persaingan yang semakin ketat pada industri keuangan membutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dengan kualitas yang baik agar siap untuk bersaing dikancah global. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan SDM yang unggul dan memiliki kualitas untuk dapat menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Setiap perusahaan telah mengembangkan visi dan misi untuk mewujudkan tujuan agar dapat mengembangkan usahanya untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya fungsi manajemen yang baik dengan melibatkan budaya organisasi sebagai tolak ukur untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawan. Menurut Sulaksono (2015), Budaya organisasi merupakan sebuah *value* yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai guna menjalankan operasional yang berjalan pada organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman untuk bertindak bagi anggotanya dengan kesadaran penuh untuk dijalankan. Perbedaan dalam budaya organisasi tentu akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan pada setiap perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan dapat mempengaruhi tingkah laku dan menjadikan kerja karyawan lebih efektif. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan akan membentuk karakter karyawan selama bekerja di perusahaan (Wardani

et al., 2016). Manajemen budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan suatu keputusan yang berkeadilan bagi semua karyawan dengan adanya keadilan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberi kontribusi untuk perusahaan guna membentuk iklim dan aktivitas kerja yang tinggi (Rozikan dan Zakiy, 2019; Supardi, 2006). Budaya organisasi yang ada perlu memperhatikan sebuah keadilan. Menurut Sutrisna dan Agoes (2014) terdapat tiga keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural yang berkaitan dengan proses yang digunakan dalam membuat keputusan, keadilan distributif kompensasi yaitu imbalan yang diterima oleh para karyawan, dan keadilan interaksional yang diartikan sebagai hubungan antara pribadi karyawan mengenai perilaku yang diterima dalam sebuah organisasi.

Studi keadilan merupakan salah satu bagian terpenting dalam kajian motivasi di tempat kerja seperti keadilan prosedural, keadilan distributif kompensasi dan keadilan interaksional. Penelitian ini berdasarkan pada teori keadilan yang akan menjelaskan logika hipotesis, dimana setiap individu menilai kinerja yang dilakukan untuk organisasi dan balasan timbal balik yang diberikan organisasi kepadanya. Karyawan tersebut juga membandingkan hasil yang didapat dengan hasil karyawan lainnya. Keadilan dalam sebuah organisasi maupun dilingkungan kerja akan dapat memunculkan berbagai pengaruh positif dalam diri masing-masing individu.

Adanya keadilan organisasi didalam perusahaan tentu akan membentuk budaya organisasi yang baik. Studi oleh Puspita dan Zakiy (2020) menjelaskan bahwa keadilan organisasi dapat menekan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Budaya organisasi yang baik seperti terwujudnya kedisiplinan atau antusias karyawan dalam bekerja yang menghasilkan tingkat produktivitas tinggi dalam perusahaan (Supardi, 2006). Sebaliknya, jika budaya organisasi di sebuah perusahaan buruk maka mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan tingkat kedisiplinan menurun. Dengan demikian, kajian mengenai budaya organisasi perlu

dilakukan mengingat pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan.

Banyaknya penelitian terdahulu yang memposisikan budaya organisasi sebagai variabel independen seperti pada penelitian (Mahardika dan Wibawa, 2019; Sanhaji *et al.*, 2016; Wardani *et al.*, 2016) untuk itu peneliti akan mencoba memposisikan budaya organisasi sebagai variabel dependen dan menggali penyebab budaya organisasi itu sendiri, dari perspektif keadilan organisasi. Dengan adanya keadilan organisasi yang baik diterapkan perusahaan dilingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap sejumlah perilaku karyawan seperti mematuhi aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga budaya organisasi yang terbentuk merupakan budaya yang baik berdasarkan asas-asas keadilan. Seperti prosedur yang dijalankan oleh organisasi baik sesuai dengan kaidah-kaidah keadilan yang baik maka terbentuk budaya organisasi yang baik. Selain itu, pendistribusian upah yang adil bagi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan menjadikan sebuah budaya keadilan budaya-budaya yang baik dari organisasi. Interaksi antara atasan dengan karyawan dan sesama karyawan baik maka akan meningkatkan budaya keadilan yang baik.

Kajian Literatur

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori equity adalah teori motivasi yang memusatkan pada persepsi keadilan seseorang atas *outcome* pekerjaan mereka dibandingkan dengan *input* kerja mereka (Suprihanto, 2014). Teori keadilan beranggapan kepuasan seseorang tergantung dengan apakah dia merasakan suatu keadilan atau tidak adil atas suatu situasi yang dialaminya. Teori keadilan menjelaskan bahwa individu di dalam sebuah perusahaan akan mengkomparasikan kinerja yang mereka lakukan (*input*) dengan kompensasi yang mereka dapatkan (*outcome*) lalu membandingkan rasio *input-outcome* yang dimilikinya dengan rasio *input-outcome* rekan kerjanya (Robbins, 2002). Teori ini

berasumsi pada dasarnya manusia menyukai perilaku yang adil atau sebanding.

Keadilan muncul bagi karyawan ketika mereka mempersepsikan bahwa suatu perbandingan pendapatan yang diterima atas usaha yang mereka berikan setara dengan pendapatan yang orang lain terima. Keadilan yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja akan dapat memunculkan berbagai pengaruh positif disetiap individu yang terlibat, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman berada didalam sebuah organisasi tersebut. Seorang karyawan mengharapkan sebuah keadilan untuk dapat memotivasi mereka dalam bekerja.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural dapat diartikan sebagai adilnya sebuah proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh organisasi. Keadilan prosedural merupakan gambaran-gambaran yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan manajemen di sebuah organisasi (Colquitt, 2001). Menurut Robbins dan Judge (2008) keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pengertian diatas bahwa keadilan prosedural merupakan sebuah pandangan dari karyawan tentang situasi dan kondisi yang dialaminya di perusahaan yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang diterapkan pada perusahaan.

Keadilan Distributif Kompensasi

Menurut Robbin dan Judges (2008), keadilan distributif merupakan keadilan tentang penghargaan dan jumlah pemberian yang pantas diterima oleh setiap individu karyawan. Keadilan distributif kompensasi mengacu pada pandangan karyawan terhadap keadilan dengan imbalan maupun hasil yang bernilai yang didistribusikan dalam sebuah organisasi. Pandangan tentang keadilan distributif tentu mempunyai pengaruh terhadap kepuasan setiap individu dengan berbagai macam pekerjaan yang berhubungan dengan hasil gaji, tugas kerja, pengakuan dan

kesempatan untuk kemajuan. Dapat dipahami bahwa keadilan distributif kompensasi merupakan sebuah keadaan dimana karyawan menilai sebuah keadilan di dalam organisasi yaitu dari berasan kompensasi yang di terima karyawan berdasarkan porsi pekerjaan yang sama. Dengan adanya keadilan ini maka sangat dimungkinkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Keadilan Interaksional

Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional berkaitan dengan perlakuan interpersonal yang diterima seseorang terkait dengan seberapa jauh penjelasan dari pimpinan diterimanya serta bentuk perlakuan hormat dan kepekaan dalam hal pembuatan keputusan. Sedangkan menurut Greenberg dan Cropanzano (2001) keadilan interaksional sering disebut dengan keadilan sosial membahas mengenai cara memperlakukan karyawan dengan apresiasi berupa penghargaan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan serta memberikan informasi terkait tata cara mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keadilan interaksional dapat disebut juga dengan keadilan sosial yang dideskripsikan dengan perlakuan secara bermartabat dan hormat kepada karyawan serta memberikan informasi secara menyeluruh mengenai strategi pencapaian yang ditetapkan organisasi (Rosyiana, 2019).

Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi yaitu mengacu pada budaya yang berlaku di setiap perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu sendiri merupakan bentuk organisasi, yaitu kerja sama yang terdiri dari dua orang atau lebih yang membentuk kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Perbedaan dalam budaya organisasi tentu akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan di setiap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi merupakan sebuah sistem

makna bersama yang akan dianut oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Sistem makna bersama ini, jika diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Karakteristik suatu perusahaan tentu akan terbentuk dengan adanya budaya organisasi yang ada di dalamnya. Berdasarkan pemaparan diatas secara garis besar budaya organisasi yaitu sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang telah dipahami dan disepakati oleh seluruh anggota suatu perusahaan sebagai acuan berperilaku di dalam organisasi dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Perumusan Hipotesis

H₁ : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

H₂ : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

H₃ : Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan memberikan pertanyaan melalui kuesioner untuk dijawab oleh responden. Populasi yang kami gunakan adalah beberapa Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta yaitu Bank Muamalat, BPRS Madina, Pegadaian Syariah, Asuransi Syariah Takaful Keluarga, BMT Bina Insanul Fikri, dan BMT Tamzis. Metode penarikan sampel menggunakan *sampling* jenuh sehingga seluruh karyawan yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta diantaranya Bank Muamalat, BPRS Madina, Pegadaian Syariah, Asuransi Syariah Takaful Keluarga, BMT Bina Insanul Fikri, dan BMT Tamzis dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 219 orang karyawan dalam LKS tersebut. Data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 21. Langkah pertama pengujian instrumen yaitu menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk mengetahui apakah item dari pernyataan dalam

kuesioner layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Tahap kedua pengujian asumsi klasik yaitu menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Tahap ketiga pengujian hipotesis yaitu menggunakan regresi linier berganda melalui uji parsial (T), uji simultan (F) dan uji determinan (R^2).

Definisi Operasional Variabel

Keadilan Prosedural (X1)

Menurut Robbins dan Judge (2008) keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Adapun indikator yang digunakan dalam keadilan prosedural yang dikembangkan oleh Colquitt (2001) seperti konsistensi, bebas bias, keakuratan informasi, memperbaiki kesalahan yang mungkin muncul, kebenaran representasi dan etika. Keadilan prosedural diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dengan skala likert. Contoh dari item pernyataan adalah “Karyawan dapat memberikan pendapat atau pandangan ketika pembuatan suatu keputusan”.

Keadilan Distributif Kompensasi (X2)

Robbins dan Judge (2008) menyatakan keadilan distributif merupakan keadilan penghargaan dalam bentuk kuantitas yang dirasakan setiap individu karyawan. Sebagai contoh karyawan membuat pertimbangan mengenai keadilan dari jumlah kenaikan gaji mereka. Indikator dari keadilan distributif kompensasi menggunakan empat indikator yang dikembangkan Colquitt (2001) seperti kompensasi menggambarkan usaha, kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan kontribusi terhadap organisasi dan sesuai dengan kinerja. Keadilan distributif kompensasi diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan dengan skala likert. Contoh dari item pernyataan adalah “Kompensasi yang didapat ditempat kerja telah menggambarkan usaha yang dilakukan karyawan”.

Keadilan Interaksional (X3)

Colquitt (2001) menyatakan bahwa keadilan interaksional berkaitan dengan perlakuan interpersonal yang diterima seseorang terkait dengan seberapa jauh penjelasan dari pimpinan yang diterimanya serta bentuk perlakuan hormat dan kepekaan dalam hal pembuatan keputusan. Indikator yang digunakan dalam variabel interaksional menggunakan sembilan indikator yang dikembangkan Niehoff dan Moorman (1993) seperti pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik, pimpinan memperlakukan karyawan dengan hormat, pimpinan peka terhadap kebutuhan pribadi karyawan, ketika berkaitan dengan pembuatan keputusan pimpinan memperlakukan karyawan dengan sopan, pimpinan memberikan hak kepada karyawan, pimpinan menjelaskan implikasi terhadap pembuatan keputusan, pimpinan menawarkan untuk melakukan pembenaran terhadap keputusan yang dibuat, pimpinan menjelaskan dengan masuk akal dan pimpinan menjelaskan dengan sangat jelas. Keadilan interaksional diukur menggunakan 9 item pernyataan dengan skala likert. Contoh dari item pernyataan “Pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik”.

Budaya Organisasi (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi merupakan sistem yang mana para anggota organisasi didalamnya harus mematuhi bersama. Dengan ini kita dapat membedakan antara sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Pada sebuah perusahaan didalamnya terdapat *value*, kepercayaan dan berbagai prinsip yang diterapkan di dalam organisasi serta perilaku guna meningkatkan atau menguatkan diri dari prinsip-prinsip tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) seperti perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresif, stabilitas, inovatif dan pengambilan resiko. Budaya organisasi diukur menggunakan 28 item pernyataan dengan skala likert. Contoh item pernyataan “Saya merasa

diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Jumlah keseluruhan item dari kuesioner yaitu 48 item pernyataan yang mewakili variabel independen dan dependen, yang diantaranya terdapat 7 item pernyataan terkait keadilan prosedural, 4 item pernyataan terkait keadilan distribusi kompensasi, 9 item pernyataan terkait keadilan interaksional dan 28 item pernyataan terkait budaya organisasi. Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner sebanyak 235, namun data yang dapat diolah yaitu sebanyak 219 kuesioner karena terdapat beberapa data yang tidak lengkap diisi.

Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini banyaknya responden yang diambil dari masing-masing lembaga keuangan syariah di Yogyakarta diantaranya Bank Muamalat sebanyak 53 orang atau sebesar 24%, BPRS Madina sebanyak 31 orang atau sebesar 14%, Asuransi Syariah Takaful Keluarga sebanyak 20 orang atau sebesar 9%, BMT Bina

Ihsanul Fikri sebanyak 50 orang atau sebesar 23%, BMT Tamzis sebanyak 35 orang atau sebesar 16% dan Pegadaian Syariah sebanyak 30 orang atau sebesar 14%.

Karakteristik Responden

Penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin, didapat informasi dalam penelitian ini adalah laki- laki merupakan jumlah terbanyak yaitu 131 orang, sedangkan untuk kategori usia sampel penelitian terbanyak adalah berusia sekitar 21-30 tahun, sedangkan pendidikan terakhir terbanyak pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 149 orang, dan untuk kriteria lama bekerja responden tertinggi berkisar 3-5 tahun, pendapatan responden tertinggi berkisar Rp 3,1-5 juta, sedangkan marketing menduduki posisi terbanyak untuk jenis tugas yaitu sebanyak 62 orang karyawan.

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen bertujuan untuk mengukur kelayakan dalam penyebaran kuesioner. Pengujian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas yang dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Keadilan Prosedural (X1)	1	0,915	0,132	Baik
		2	0,924	0,132	Baik
		3	0,922	0,132	Baik
		4	0,914	0,132	Baik
		5	0,932	0,132	Baik
		6	0,887	0,132	Baik
		7	0,930	0,132	Baik
2	Keadilan Distributif Kompensasi (X2)	1	0,951	0,132	Baik
		2	0,959	0,132	Baik
		3	0,963	0,132	Baik
		4	0,948	0,132	Baik
3	Keadilan Interaksional (X3)	1	0,914	0,132	Baik
		2	0,934	0,132	Baik
		3	0,826	0,132	Baik
		4	0,880	0,132	Baik
		5	0,912	0,132	Baik
		6	0,909	0,132	Baik
		7	0,937	0,132	Baik

4	Budaya Organisasi (Y)	8	0,942	0,132	Baik
		9	0,934	0,132	Baik
		1	0,835	0,132	Baik
		2	0,774	0,132	Baik
		3	0,783	0,132	Baik
		4	0,849	0,132	Baik
		5	0,875	0,132	Baik
		6	0,862	0,132	Baik
		7	0,851	0,132	Baik
		8	0,869	0,132	Baik
		9	0,601	0,132	Baik
		10	0,649	0,132	Baik
		11	0,857	0,132	Baik
		12	0,893	0,132	Baik
		13	0,871	0,132	Baik
		14	0,628	0,132	Baik
		15	0,895	0,132	Baik
		16	0,875	0,132	Baik
		17	0,874	0,132	Baik
		18	0,847	0,132	Baik
		19	0,732	0,132	Baik
		20	0,843	0,132	Baik
		21	0,854	0,132	Baik
		22	0,869	0,132	Baik
		23	0,732	0,132	Baik
		24	0,647	0,132	Baik
		25	0,884	0,132	Baik
		26	0,925	0,132	Baik
27	0,925	0,132	Baik		
28	0,829	0,132	Baik		

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	>0,60	Kriteria
Keadilan Prosedural	0,969	Baik
Keadilan Distributif Kompensasi	0,968	Baik
Keadilan Interaksional	0,974	Baik
Budaya Organisasi	0,981	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari pengujian instrumen yang dilakukan terhadap 219 responden pada lembaga keuangan syariah di Yogyakarta yang menjalani uji validitas dan uji reliabelitas semua variabel

dari seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan dapat mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,283	4,973		4,481	,000
1 Keadilan Prosedural	1,128	,419	,295	2,689	,008
Keadilan Distribustif	1,158	,570	,187	2,031	,044
Keadilan Interaksional	,844	,368	,283	2,293	,023

a. *Dependent Variable:* Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah (2021)

1. Menguji keadilan prosedural terhadap budaya organisasi

Pengujian hipotesis pertama pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,689 koefisien regresi (beta) 1,128 dengan signifikansi sebesar 0,008. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi. Hipotesis 1 diterima.

2. Menguji keadilan distributif kompensasi terhadap budaya organisasi

Pengujian hipotesis kedua pada variabel keadilan distributif kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,031 koefisien regresi (beta) 1,158 dengan signifikansi sebesar

0,044. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi. Hipotesis 2 diterima.

3. Menguji keadilan interaksional terhadap budaya organisasi

Pengujian hipotesis ketiga pada variabel keadilan interaksional diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,293 koefisien regresi (beta) 0,844 dengan signifikansi sebesar 0,023. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi. Hipotesis 3 diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75622,783	3	25207,594	81,766	,000 ^b
Residual	66282,231	215	308,289		
Total	141905,014	218			

a. *Dependent Variable:* Budaya Organisasi

b. *Predictors:* (Constant), Keadilan Interaksional, Keadilan Distribustif, Keadilan Prosedural

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel uji F diatas ditemukan hasil nilai signifikansi yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel keadilan prosedural (X1), keadilan

distributif kompensasi (X2), dan keadilan interaksional (X3) berpengaruh secara simultan terhadap budaya organisasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Determinan (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,526	17,558

a. Predictors: (Constant), Keadilan Interaksional, Keadilan Distribustif, Keadilan Prosedural

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 5, bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,526, dapat diartikan ketiga variabel independent dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 52,6% dan selisihnya sebanyak 47,4% perubahan variabel terikat ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X1), keadilan distributif kompensasi (X2) dan keadilan interaksional (X3) terhadap budaya organisasi (Y). Berdasarkan hasil output perhitungan dengan menggunakan program *SPSS IBM versi 21* diperoleh hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,283	4,973		4,481	,000
	Keadilan Prosedural	1,128	,419	,295	2,689	,008
	Keadilan Distribustif	1,158	,570	,187	2,031	,044
	Keadilan Interaksional	,844	,368	,283	2,293	,023

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diatas secara sistematis dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,283 + 1,128 + 1,158 + 0,844$$

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Budaya Organisasi

Pandangan karyawan mengenai keadilan prosedural dalam pembuatan atau penerapan prosedur yang diberikan pimpinan kepada para

karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk menghidupkan budaya-budaya yang ada diperusahaan berdasarkan asas keadilan sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat. Pandangan tersebut, terkait keadilan prosedural yang diterapkan oleh pemimpin memiliki peran besar terhadap budaya organisasi perusahaan. Apabila pimpinan perusahaan menegakkan keadilan prosedural yang baik maka karyawan tidak merasa dirugikan sehingga budaya organisasi yang terbentuk juga akan cenderung baik, menimbulkan kepercayaan terhadap pimpinan dan dapat merasakan kepuasan terhadap

keputusan (Utami dan Zakiy, 2020). Begitu pula sebaliknya, jika pimpinan tidak adil dalam pembuatan keputusan mengenai prosedur-prosedur menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman yang cenderung bisa membuat karyawan bermalas-malasan. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap budaya organisasi seperti tidak disiplin yang disebabkan perlakuan pimpinan yang tidak adil sesama karyawan.

Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Budaya Organisasi

Setiap karyawan mengharapkan keadilan yang diterima dalam lingkungan kerja untuk dapat memotivasi mereka dalam bekerja demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Keadilan distributif dapat terjadi ketika karyawan merasa usaha yang dikeluarkan untuk sebuah perusahaan mendapatkan sebuah keadilan dari besaran kompensasi yang diterima berdasarkan posisi pekerjaan yang sama. Untuk itu, pegawai LKS di Yogyakarta yang merasa adanya keadilan antara kinerja dengan hasil yang diberikan maka pegawai tersebut akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang akan menumbuhkan kedisiplinan terhadap budaya organisasi yang ada. Untuk itu keadilan distributif kompensasi sangat penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan.

Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Budaya Organisasi

Uji statistik menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan adanya keadilan interaksional dalam lingkungan kerja yang dilakukan atasan dengan karyawan dan sesama karyawan lain seperti perlakuan penuh martabat, sopan, perhatian dan saling menghormati antar sesama maka akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan budaya keadilan yang baik. Keadilan interaksional dapat memberikan pengaruh positif terhadap sejumlah perilaku karyawan seperti mematuhi aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga budaya organisasi yang terbentuk merupakan budaya yang baik berdasarkan asas-asas keadilan. Untuk itu keadilan interaksional harus dimiliki dan

diperhatikan oleh manajer demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif kompensasi dan keadilan interaksional terhadap budaya organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis jawaban dari responden sebanyak 219 kuesioner dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS versi 21*. Setelah melakukan analisis data maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, (2) Variabel keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, (3) Variabel keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi pada Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta.

Saran

Beberapa kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini, Namun dengan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dan saran dari peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dalam penelitian dan jumlah responden pada objek penelitian membuat penelitian ini kurang maksimal. Namun peneliti sudah semaksimal mungkin untuk menambah jumlah responden dengan mengajukan beberapa proposal di lembaga keuangan syariah lainnya. Maka dari itu diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar mengurus perizinan dengan baik agar penelitian lebih maksimal.
2. Terdapat beberapa lembar jawaban yang tidak kembali saat pengumpulan data kuesioner dengan berbagai alasan, mulai

dari hilang hingga calon responden tidak mau mengisi karena waktu penyebaran kuesioner yang dianggap kurang tepat yakni pada awal tahun dimana pegawai sibuk dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu penelitian selanjutnya harus lebih memperhatikan dalam pemilihan waktu penyebaran kuesioner yang tepat agar kuesioner dapat kembali sesuai jumlah yang dibagikan.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Badruzaman, D. (2019). Implementasi Hukum Ekonomi Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2: 82-95.
- Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: a Construct Validating of a Measure. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3:386-400.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2001). *Advances in Organizational Justice*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1:380-410.
- Niehoff, B.P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3: 527-556.
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 8, No. 1: 41 – 62.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas, Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologis dan Implementasi di Organisasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. 20, No. 19: 191-209.
- Sanhaji, A., Soedjipto, B.E., & Suharto, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 5:917-926.
- Sudarsono, H. (2005). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Supardi. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural, Serta Produktivitas Kerja. *Tesis Gelar Magister*. Universitas Airlangga.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisna, I W. W., & Agoes G. Rahyuda. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 9: 2489-2509.
- Utami, V. P., & Zakiy, M. (2020). Linking Leader Member Exchange and Person Supervisor Fit With Employee Performance: the Mediating Role of Employee Work Engagement. *Journal of Leadership in Organizations*, Vol. 2, No. 2, 121-137.

Wardani, R. K., Mukzam, M.D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 31, No. 1:58-65.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/25/indonesia-negara-dengan-penduduk-muslim-terbesar-dunia>
[keuangan-syariah-di-indonesia/0/artikel_gpr](https://www.kominfo.go.id/content/detail/10204/komite-nasional-keuangan-syariah-untuk-percepatan-pengembangan-ekonomi-dan-keuangan-syariah-di-indonesia/0/artikel_gpr)

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/25/indonesia-negara-dengan-penduduk-muslim-terbesar-dunia>

https://www.kominfo.go.id/content/detail/10204/komite-nasional-keuangan-syariah-untuk-percepatan-pengembangan-ekonomi-dan-keuangan-syariah-di-indonesia/0/artikel_gpr