

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a) Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi (Alotaibi dalam Hidayah dan Haryani, 2013). Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya.

Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et al., dalam Nugraheni dan Wijayanti, 2009).

Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan pekerja tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan pemahaman mereka dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari hasil keputusan yang diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan ini serta implementasinya. Keadilan distribusi telah berkembang untuk mengembangkan teori dalam hubungan tiaptiap aspek dan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a) Keahlian Distributif

Keahlian distributif adalah penilaian karyawan mengenai keahlian atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi (*Alotobi dalam Hibz dan Haryani, 2013*). Keahlian distributif adalah keahlian yang paling sering dinilai dengan dasar keahlian hasil yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan penasarukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensialnya.

Percpsi keahlian distributif menunjuk pada penilaian tentang keahlian hasil yang diterima oleh individu. Perseman-perseman penelitian menjelaskan bahwa keahlian distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (*Marshall et al., dalam Nugraheni dan Wijanti, 2009*).

Keahlian organisasi digunakan untuk mengkatagorikan dan menjelaskan bandungan dan perasaan bekerja tentang mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan perseman mereka dalam menyatakan persepsi secara subjektif yang dihasilkan dari hasil kemampuan yang diambil organisasi. proses yang digunakan untuk menilai pada kebutuhan-kebutuhan ini serta implementasinya. Keahlian distributif telah berkembang untuk mengembangkan teori dalam hubungan tingkat aspek dan

persepsi pekerja mengenai hasil keputusan yang diambil oleh organisasi dan tanggapan mereka pada bentuk dasar keadilan distribusi ini (Thornhill dan Saunders dalam Nugraheni dan Wijayanti, 2009)

Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Kebijakan-kebijakan ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui. Menurut Yamagishi dalam Yohanes dan Puspita., 2005, keadilan distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar dua orang.

Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian, tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan, dan pertukaran. Keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan antara individu – individu (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Noë et al dalam Kristanto (2013) menyatakan bahwa keadilan imbalan yang didefinisikan sebagai penilaian yang diciptakan orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding orang lain yang menjadi acuannya.

Keadilan distributif secara konseptual juga berhubungan dengan distribusi keadaan yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu, maksudnya yaitu meliputi aspek – aspek fisik, psikologis, ekonomi, serta sosial. Tujuan distribusi disini adalah kesejahteraan. Kebijakan seperti ini akan terus berubah karena ada beberapa faktor dan prosedur yang memang harus diperbarui. Kebanyakan pengaturan dalam organisasi berupa kesepakatan atau kontrak tertulis maupun lisan tentang hubungan antara atasan dengan karyawan (*employee*).

bersedia bekerja mengenai hasil keputusan yang diambil oleh organisasi dan tanggapan mereka pada bentuk dasar keahlian distribusi ini (Thorhill dan Saunders dalam Nugraheni dan Wijayanti, 2009)

Keahlian distributif mengantar pada keahlian dari tingkat bawah yang mencakup masalah pengujian, belahan, promosi, maupun pemecatan. Keahlian-keahlian ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbarui. Menurut Yamagishi dalam Johannes dan Pundita, 2002, keahlian distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan bertukaran antar dua orang.

Keahlian distributif yang dimaksudkan tidak hanya berosiasi dengan pemberian tetapi juga meliputi pembagian, penyelesaian, pencapaian, dan bertukaran. Keahlian distributif sebagai keahlian jumlah dan pengurangan yang didasarkan antara individu – individu (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Noe et al dalam Kristanto (2013) menyatakan bahwa keahlian imbalan yang didefinisikan sebagai penilaian yang diberikan orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding orang lain yang menjadi acunnya.

Keahlian distributif secara konseptual juga berhubungan dengan distribusi keadilan yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu, maksudnya yaitu meliputi aspek – aspek fisik, psikologis, ekonomi, serta sosial. Tujuan distribusi disini adalah kesejahteraan. Keahlian seperti ini akan terus berubah karena ada beberapa faktor dan prosedur yang memang harus diperbarui. Keahlian-keahlian dalam organisasi berupa kesepakatan atau kontrak tertulis maupun lisan tentang hubungan antara dengan karyawan (empLOYEE).

Keadilan distributif adalah keadilan yang menyangkut *outcomes* dan *reward* pada anggota perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan yang dimana para pegawai tersebut akan menilainya apakah *reward* tersebut memang adil untuk di berikan atau tidak. Perhatian tentang keadilan distributif dirasa cukup adil dari penempatan hasil atau pemberian penghargaan kepada para anggota perusahaan (Yohanes dan Puspita, 2005).

b) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi bawahan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut dan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan menentukan apakah penghargaan yang mereka terima seperti promosi atau kenaikan jabatan dan peningkatan gaji. Keadilan prosedural yang bernilai tinggi atau rendah akan terjadi saat pihak bawahan merasakan bahwa prosedur dalam perusahaan dan proses yang terjadi dalam perusahaan adalah adil atau tidak adil.

Keadilan prosedural diartikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam suatu organisasi. Orang – orang yang berada dalam organisasi tersebut juga ikut mengawasi dalam pembuatan keputusan secara adil dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama – sama diuntungkan jika prosedur tersebut benar dijalankan dengan adil. Lind and Tyler dalam Hidayah dan Haryani (2013) menjelaskan bahwa Keadilan prosedural dimulai dengan hipotesis yang menyatakan adanya kelompok reaksi psikologis atas suatu

Kecelakaan distributif adalah kejadian yang menyangkut omongannya dan secara pada anggota perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan yang dimana para pegawai tersebut akan menilainya apakah secara tersebut memang adil untuk di berikan atau tidak. Perhatian tentang kecelakaan distributif harus cukup adil dari penerbitan hasil atau pemberian penghargaan kepada para anggota perusahaan (Yohanes dan Puspita, 2002).

b) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi karyawan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut dan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan menentukan apakah penghargaan yang mereka terima seperti promosi atau kenaikan jabatan dan peningkatan gaji. Keadilan prosedural yang pertama tinggi atau rendah akan terjadi saat pihak atasan merasakan bahwa prosedur dalam perusahaan dan proses yang terjadi dalam perusahaan adalah adil atau tidak adil.

Keadilan prosedural diberikan sebagai persepsi keadilan atas kemampuan kebutuhan dalam suatu organisasi. Orang – orang yang berada dalam organisasi tersebut juga ikut menyadari dalam kemampuan mereka adil dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama – sama dimungkinkan jika prosedur tersebut benar dijalankan dengan adil. Lind and Tyler dalam Hidayat dan Harjuni (2013) menjelaskan bahwa keadilan prosedural dinilai dengan hipotesis yang menyatakan adanya kelompok reaksi psikologis atas suatu

kepatuhan atau pelanggaran terhadap norma yang menjelaskan pola perlakuan tertentu atau dalam pola lokasi tertentu.

Reaksi semacam ini sudah dikenal lama akan mendayagunakan pengaruhnya yang kuat terhadap kognisi individu dan perilakunya. Norma yang membentuk suatu dasar dari respon keadilan dapat dibagi menjadi dua kategori; salah satu kategori berhubungan dengan hasil akhir sosial (keadilan distributif) dan kategori satunya berhubungan dengan proses sosial (keadilan prosedural), yaitu perilaku yang tepat dan perlakuan terhadap individu. Sedangkan definisi keadilan prosedural menurut Kreitner dan Kinicki dalam Hasmarini & Yuniawan adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan.

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi dalam Hidayah dan Haryani, 2013). Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya.

Quinones dalam Yohanes dan Puspita, 2005 mengusulkan bahwa meskipun suara memiliki banyak perbedaan aspek-aspek, yang paling penting darinya adalah sudut pandang bahwa pekerja benar-benar memiliki kesempatan untuk menggambarkan rasa keberatannya. Oleh karena itu, organisasi dapat memiliki banyak saluran potensial yang tersedia untuk mengajukan keberatan-keberatan mengenai kebijakan atau peristiwa, hal ini dapat terjadi kecuali pegawai mengetahui apakah saluran-saluran ini ada dan bagaimana menggunakannya,

մեծագույնի սեռերի շարժան-շարժան իմ սրբ զան բաճարատես մեծննստիցանսը՝
բերելան մեծննստի բերնթան սրտի երկնը՝ քի իմ զանի լելնդի կեռնդի եղնալա
մեծննստի բսւնի շարժան փոքունի շարժ լելնդիս ստիկ մեծննստիցան բերելան-
ստիկ մեծննստիցան սա բերելանսը՝ Օլի բաճար իմ՝ օլնադնա՛ զանի
զանդն քնդնի շարժ փոքունի բարնա երկնիս բաճար-բաճար մեծննստի կեռնաբան
մեծննստի շարժ մեծննստի բարնա երկնաբան սեբեկ-սեբեկ՝ շարժ փոքունի փոքունի

Օլնոսե զանի Կոնսե զան Բաճար՝ ՅՈՅ մեծննստիցան բարնա
բերելան շարժնն շարժ սեբեկ օլնադնա՛ լելնդի զի զանալն՝

թար բաճար՝ կազնն լելնդան բաճարու շարժ զիցանստի ստիկ մեծննստի
ալննստիցան (Վլոնի՛ զանի Կիզնար զան Կալանի՛ ՅՈՅ)՝ կազնն բաճարու
զանն բաճարու փոքունիցան կեռննստի օլի օլնադնա՛ շարժ զիցան կեռն

կազնն բաճարու՛ սզնի կազնն օլնադնա՛ շարժ փոքունիցան
մեծննստիցան կեռննստի՝

սզնի կազնն շարժ զիցանստի զան բաճար զան բաճարու շարժ զիցանստի ստիկ
կազնն բաճարու՛ մեծննստի Կեռնե զան Կոնե՛ զանի Կազննի & Կոննա
նալն փոքունի շարժ լելնդ զան փոքունի լելնդան փոքունի՛ Շաբննի զանի
զան կազնն շարժ փոքունիցան զանն բաճար շարժ (կազնն բաճարու՛)
շարժ շարժ կազնն փոքունիցան զանն փոքունի շարժ (կազնն զիցաննստի)
մեծննստի շարժ զան զան կազնն կազնն զան զիցան՝ լելնդի զան կազնն
փոքունիցան շարժ լելնդ զան կազնն զիցաննստի փոքունի զան փոքունիցան

կազնն շարժան իմ սզնի զիցան լելնդի զան սթան մեծննստիցան
լելնդն սթան զան փոքունի լելնդի՝

կեռննստի սթան փոքունիցան լելնդան փոքունի շարժ մեծննստիցան փոքունիցան

saluran ini telah digunakan dalam menghasilkan perasaan – perasaan rasa adil dan keadilan.

Schumunke, Ambrose, dan Cropanzo dalam Yohanes dan Puspita, 2005 menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi dengan tingkat sentralisasi yang tinggi lebih memungkinkan untuk dilihat secara prosedural yang tidak adil daripada perusahaan atau organisasi yang disentralisasikan. Bass dalam Yohanes dan Puspita, 2005 menyatakan bahwa keadilan prosedural bertolak dari proses psikologis yang dialami oleh karyawan, yaitu bagaimana karyawan atau pegawai tersebut mengevaluasi prosedur-prosedur yang terkait dengan keadilan. Ada dua model yang menjelaskan keadilan prosedural, yaitu *self-interest model* dan *group-value model*.

a. *Self – Interest Model*

model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya. Tujuannya adalah memaksimalkan hasil – hasil yang diinginkan sehingga kepentingan – kepentingan pribadi terpenuhi. Dalam model ini, terdapat istilah kontrol terhadap keputusan.

Kontrol terhadap keputusan mengacu pada derajat kemampuan karyawan untuk mengontrol keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi. Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan hasil-hasil yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya sehingga ia merasa perlu untuk mengontrol keputusan yang dibuat oleh organisasi tempatnya bekerja. Persepsi diperlakukan secara adil

գիրքը օլեր օւճարչացի խնայուլա թեքուի: Եւրեքե՛ զիբուխրկան ճեւուք սզի
կերուրան Եւրազուլա ճերմոճիքն ին աւուչա Եւրի սուրկ աւուճուուլոյ կերուրանս լասն
թեքուիմանս սուրկ աւուճարչկան մաշի-մաշի լասն աւուրաճկան կերուրանս-
սուրկ աւուճուուլոյ կերուրանս-կերուրանս լասն գիրքը օլեր օւճարչացի: Կալալանս

Կուուլոյ խորագրե՛ կերուրանս աւուճան Եւրգո զուրի՛ց կուսարանս կալալանս
կուուլոյ խորագրե՛ կերուրանս:

Կերուրանս – կերուրանս Եւրազի խորագրի: Օրիան սուրբ ին՝ խորագրե՛ իշիլար
Միլանսուլա սզիլար աւուրաճարչկան մաշի – մաշի լասն զիբուխրկան ճերմոճիքն
աւանիտ աւուրաճարչկան բուճարու, լասն զիբուխրկան զիլան օւճարչացի կուլանս:
Խեքուլ զուճան ճիւրացի լասն զիբուխրկան զուճան կուճիմանս սուրկ աւուճուուլոյ

սուրբ ին՝ թեքարչկան Եւրաշի Եւրոքուրն լասն զիլանս Օլեր կալալանս:

Տ. Զ. Գ. – Խորագրե՛ սուրբ ին՝

Կալալա սուրբ ին՝

սուրբ լասն աւուճարչկան կալալանս բուճարու, լասն ճե՛կ-Խորագրե՛ սուրբ զան Եւրաշի-
Խորագրե՛ աւուճարչացի բուճարու-Խորագրու, լասն խեքուլ զուճան կալալանս: Վրո զան
Եւրոքուրն լասն զիլանս Օլեր կալալանս: Լասն թեքուրանս կալալանս սիս Եւրաշի
զան Եւրաշի, 2002 աւուրաճկան թարալ կալալանս բուճարու, թեքուր զան բուճար
զան Եւրաշի Եւրաշի սիս օւճարչացի լասն զիբուխրչարչար: Եւրա զիլանս Կորուր
լիճն խորի աւուրաճարչկան սուրկ զիլանս ճեւուք բուճարու, լասն իլար սզի
աւուրաճկան թարալ Եւրաշի սիս օւճարչացի զուճան իլար ճեւուրչացի լասն

ճերմոճիքն: Վարուր, զան Եւրաշի զիլանս Կորուր զան Եւրաշի, 2002
կալալանս:

ճիլանս ին՝ խորի զիլանս կան Եւրաշի Եւրաշի – Եւրաշի սիս սզի զան

tercipta ketika karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses maupun aktivitas pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan berbagai macam kebijakan perusahaan, misalnya sistem penggajian, sistem penimbangan karya, maupun pengembangan organisasi. Pelibatan karyawan secara aktif dapat menimbulkan dampak-dampak misalnya tercapainya tujuan organisasi, menghindari ketidakpuasan di tempat kerja, meredakan konflik peran, maupun ambiguitas peran (Bass dalam Yohanes dan Puspita., 2005).

b. *Group Value Model*

Model ini berpangkal pada perasaan ketidaknyamanan dengan kelompok kerja karena kepentingan-kepentingan pribadi seorang karyawan merasa terancam. Karyawan ini menyadari bahwa kemelekatan antar kelompok perlu dipertahankan untuk melindungi konflik. Model seperti ini diperlukan ketika pengambilan keputusan ingin diterima oleh kelompok karena memikirkan kebutuhan kelompok dibandingkan pribadi maupun golongan (Bass dalam Yohanes dan Puspita., 2005).

Lind & Tyler dalam Hidayah dan Haryani (2013) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan ini dapat dipenuhi, suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud adalah:

- (1) **Konsistensi.** Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.

առաջինը իսկ զան զիբերախրկան շատ զայն զառ բռնեզու շանց շատ:

Կերպն օրանց շանց լոյս աստիկան զան լարու յո լարու շարն օրանց

(1) Կոնսիստենցիա Բռնեզու շանց զոյլ թարս կոնսիստենցիա թարս զան օրանց զառ
զգարն:

զիբերուր շարն բռնեզու զարն զիբերախրկան զոյլ Բռնու զառան շանց զառնեզու
զառան զառան թոթոթ զայն կազման բռնեզուրալ Բիս շարն զառան ին զարն

Ընդ & Դյեր զայն զայն Ինքնալար զան Ինքնալար (ՏՕԻՇ) առնցիմեմիկան
Կոնստենցիա Բռնեզու շանց 5002):

Կերպն թոթոթ զիբերախրկան ինքնալար աստիկան (Բռն զայն
բռնեզուրալ կերպն ինքն զիբերա զոյլ կերպն կարն առնալար
զիբերախրկան ինքն առնալար կոնսիստենցիա Կոնսիստենցիա ինքն զիբերախրկան կերպ
կարնալար Կարնալար ինքն առնալար թարս կարնալար զառ կերպն թարս
կարն կարն կերպնալար-կերպնալար ինքնալար շարն կարնալար առնալար

Կոնսիստենցիա ինքնալար կարնալար կարնալարալար զառն կերպն
Բ Կոնսիստենցիա Կոնսիստենցիա

Կոնսիստենցիա (Բռն զայն Կոնստենցիա շանց 5002):

Կարնալարալար զի կարնալար կարնալար կոնսիստենցիա կարնալար աստիկան
զառնալար-զառնալար առնալար կարնալար ինքն օրնալարալար առնալար
բռնեզուրալ օրնալարալար Կոնստենցիա կարնալար շարն զոյլ զարն առնալար
կարնալարալար առնալար շարն կարնալարալար շարն կարնալարալար կարնալար աստիկան

Կոնստենցիա կերպն ինքնալար ինքնալար զառն թարնալար առնալար կարնալար
կարնալարալար կերպն

Կարնալար կարնալար զիբերախրկան շարն զոյլ զայն բռնեզու աստիկան զիբերա

- (2) Minimalisasi bias. Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan, harus dihindarkan.
- (3) Informasi yang akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.
- (4) Dapat diperbaiki. Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
- (5) Representatif. Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.
- (6) Etis, prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terpenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil.

սզիլ:

ստրատեգիան իզակ աւարտողի շնորհիւ, զիկս զան աօրէլ՝ իզակ ընտ զիկստէրան
Ըտնիան զտիկիտն՝ աւշէրնոս ըտրտնիւ ըտլ զիտնտ տտւտտիւ, ըիտ

(0) Էիտ՝ իտտտտիւ, լտնի տզիլ ըտնտ ըտրտտտիւ իտտն շնորհիւ, զիկս զան աօրէլ՝
տտտիւ աւտտտիւ կօտտօլ իտնտ տտրտտ:

տտտտ իտտտիւ ըտնտ տտտ իտտտտտտ զտն ըտրտնիւ, իտտտ շտրտտնիւ տտտտ
զիտտտտտիւ զտտտ զիտտտտիւ զտտտտ շտր-տտր կտտտտտտ: լտնի տզիլ՝
աւտտտիւ շտտտ իտտտ լտնի ըտրտտտիւտն: Աւշէրնոս կտտտտտտ լտնի

(2) Կտտտտտտիւ: Ըտտտտտ զիկտտտտ տզիլ ըիտ շտտտ տտտ ըտտ ըտտնտ տտտիւ
տտտտտ:

աւտտտտտիւ կտտտտտտ լտնի տտտ տտտտտտ կտտտտտտ լտնի տտտտիւ տտտ
իտտտտտ լտնի տզիլ իտնտ աւտտտտտնի տտտտ լտնի ըտրտնիւ տտտիւ
տտտ իտտտտ իտտտնի իտտ զիտտտտտտնտ կտտտիւտ: Օլտր կտտտտ իտ

(+) Ըտտտ զիտտտտիւ: Ըտտնտ տտտիւ աւտտտտտիւ կտտտտտտ աւտտտտտ շտտտ
աւտտտտտիւ իտտտտտտտտն՝ զան իտտտտտն լտնի զիտտտտտիւ լտնիկտն:

տտտնիւ զտտտ: ըտլ իտ ըտտտ զիտտտտիւտն Օլտր տտտն լտնի ըտտտ-ըտտտ
իտտտտտ կտտտիւտ տտտտ ըտտտ աւտտտտտիւտն իտտտ լտտն: Կտտտ Օլտր

(3) իտտտտտն լտնի տտտտ: իտտտտտն լտնի զիտտտտիւտն տտտիւ աւտտտտիւտն տտտ
իտտտտիւտն՝ ըտտտ զիտտտտիւտն:

տտտնտ տտտտտտտտն ըտտտ իտ: ըտտ կտտտտտնտն իտտտտտն տտտտտ
կտտտտտնտն իտտտտտն զան տտտտն լտնի աւտտտտ: Օլտր կտտտտտնտն՝ զտտտտ

(5) Ատտտտտտտն ըտտտ: Ատտ զտտ շտտտտ ըտտտ լտնի տտտնի տտտտտ: լտնի

Masterson et al dalam Kristanto (2013) juga menyatakan perlunya komponen untuk menegakkan dan menjaga keadilan prosedural. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Ada agen yang berfungsi mengumpulkan informasi dan membuat keputusan.

Gen ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam suatu prosedur sehingga klaim-klaim yang berkaitan dengannya jelas arahnya.

(2) Ada aturan yang jelas dan kriteria yang baku. Hal ini dimaksudkan sebagai standar dalam melakukan evaluasi.

(3) Ada tindakan nyata untuk mengumpulkan dan menayangkan informasi. Tanpa aktivitas ini maka penilaian keadilan akan sulit dilakukan.

(4) Keputusan yang dibuat selalu disampaikan secara terbuka kepada semua pihak yang bersangkutan. Hal ini merupakan upaya untuk menjaga netralitas dan minimalisasi bias.

(5) Prosedur selalu dijaga agar tetap standar melalui pengawasan dan pemberian sanksi bila ada penyimpangan. Ada mekanisme untuk mengubah prosedur bila prosedur yang diterapkan ternyata tidak bisa berjalan sesuai dengan ketentuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural menurut Lind & Tyler dalam Hidayah dan Haryani (2013) dapat diukur dengan sejauhmana prosedur formal yang diterapkan dalam pengambilan keputusan baik oleh atasan langsung ataupun oleh organisasi memenuhi prinsip keadilan prosedural yang meliputi: konsistensi, tidak bias, akurat, dapat diperbaiki, representatif, memperhatikan kepentingan atau etika.

աբուցանելու անարհեստական կերպով սրտ հիվանդությունները:

Բուժօգնությունը ևս չի ապահովում: Կոնսուլտանտները, ովքեր բնակվում են քաղաքում, չեն կարողանում օգնել հիվանդներին: Կոնսուլտանտները օգնում են հիվանդներին կազմակերպելով բուժօգնությունը: Երկրում ևս չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

Ընդհանուր առմամբ, ինչպես և օրինակում, բուժօգնությունը ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

Բուժօգնությունը ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

(2) Բուժօգնությունը ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

(4) Կենտրոնները ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

(3) Կենտրոնները ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

(5) Կենտրոնները ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

(1) Կենտրոնները ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

Կենտրոնները ևս չի ապահովում: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ: Երկրում չկան հիվանդների օգնության կենտրոններ:

c) Sistem Pengendalian Akuntansi

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa perencanaan dan pengendalian merupakan dua hal yang tidak terpisahkan. Tanpa pengendalian, perencanaan tidak akan berarti karena tidak ada tindak lanjut (*follow-up*) untuk mengidentifikasi apakah rencana organisasi telah dicapai. Hansen dan Mowen dalam Abdullah (2004) menyatakan bahwa pengendalian adalah proses penetapan standar, dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan jika kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Bastian (2001) pengendalian akuntansi meliputi rencana organisasi dan semua metode serta prosedur yang berkaitan terutama dengan data akuntansi, dan berhubungan langsung dengan pengamanan terhadap kekayaan perusahaan dan keandalan catatan keuangan. Pengendalian akuntansi dirancang sebagai rencana organisasi, prosedur serta catatan yang berkaitan dengan pengamanan aktiva atau kekayaan, dan keandalan catatan keuangan yang menjamin bahwa :

- a. Transaksi dilaksanakan sesuai dengan otorisasi umum dan otorisasi khusus manajemen.
- b. Praktik pencatatan transaksi ditujukan untuk pelaporan keuangan yang didasarkan pada PABU atau peraturan lain yang diterapkan pada pelaporan organisasi terkait dalam kerangka pertanggungjawaban aktiva/ kekayaan.
- c. Akses terhadap aktiva/ kekayaan diperkenankan bila ada otorisasi

c) Sistem Pengendalian Akuntansi

Mardiasno (2002) menyatakan bahwa perencanaan dan pengendalian merupakan dua hal yang tidak terpisahkan. Tanpa pengendalian, perencanaan tidak akan berarti karena tidak ada tindak lanjut (follow-up) untuk mengidentifikasikan apakah rencana organisasi telah dicapai. Hansen dan Mowen dalam Abdullah (2004) menyatakan bahwa pengendalian adalah proses penetapan standar, dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan jika kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Melvin Bastian (2001) pengendalian akuntansi meliputi rencana organisasi dan semua metode serta prosedur yang berkaitan terutama dengan data akuntansi, dan berhubungan langsung dengan pengawasan terhadap kekayaan perusahaan dan keadaan catatan keuangan. Pengendalian akuntansi dirancang sebagai rencana organisasi, prosedur serta catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan aktif atau kekayaan, dan keadaan catatan keuangan yang menjamin bahwa :

a. Transaksi dilaksanakan sesuai dengan otorisasi umum dan otorisasi

klasus manajemen.

b. Praktik pencatatan transaksi ditinjau untuk jabatan keuangan yang

dipasarkan pada PABU atau catatan lain yang diterbitkan pada

laporan organisasi terkait dalam ketunggalan dan keterkaitan

aktifnya kekayaan.

c. Akses terhadap aktifnya kekayaan dibetukarkan bila ada otorisasi

manajemen.

d. Pertanggungjawaban aktiva/ kekayaan yang dicatat dibandingkan dengan aktiva/ kekayaan yang ada pada interval waktu yang wajar dan tindakan yang tepat diambil bila terjadi perbedaan.

Menurut Bastian dalam Lestiana (2008) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasi terutama untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi, mengecek ketelitian dan dapat dipercaya tidaknya data akuntansi, kekayaan para investor yang ditanamkan terjamin keamanan dan dapat menghasilkan laporan keuangan yang dipercaya. Sistem pengendalian akuntansi adalah sistem pengendalian formal berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja organisasi (Abdullah dalam Hartati, 2008). Penggunaan sistem pengendalian akuntansi dapat mempermudah perencanaan dan pengawasan kegiatan dan kinerja organisasi.

d) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Բրոքերիչիսը սկսած լինի՝ զան օրոմանիս բուժանի կելիս Բեճալալի ինքն լինի՝
աշխարհան սքիւնիսնալն ճերմիկն լազիւ կելիս զիբուքարան ճոճան զլըլիլի:
ասոս զիս Բեքելիս: առքս Բեճալալի լեւերու սկսած Բոլար զի լեւեր կելիսնալ:
աւանդուցիւնի ստօնօսի Բեճալալի: իյս Բեճալալի աւանդուցիլ ինքնուցիս կելիս զի
աւանդիլիսն Բեճալալի ստիւք զիս Բեքելիս զիլոսի: Ընդիտիցան կելիս զիս
ճերմիկն ինքնալ: Ընդիտիցան կելիս լանք կողմիցիլ աւանդիլիսն լոճս սոսն զան
Ընդիտիցան կելիս զզիսն լեւերս զի ասոս Բեճալալի աշխարհան սքիւնիս

Գ) Ընդիտիցան կելիս

Բեւեւանան զան Բեճալալան կողմիս զան կիւնիս օւնանիսն:

ՅՕՕԶ) Ինքնուցիսն ճիւղն Բեճալալիսն սկսուցիս զիսն աւանդուցիսն
սքիւնիս զիսն լանքս Բեճալալիսն կիւնիս օւնանիսն (Արժուիլիսն զիսն Ինքն:
Խոսիլ Բեքելիս սկսուցիս լանք զիլոսն օլիս օւնանիսն ստիւք աշխարհան
լանք զիբուքար: ճիւղն Բեճալալիսն սկսուցիս զզիսն ճիւղն Բեճալալիսն
լանք զիլոսն լեւերսն կեանան զան զիսն աւանդիլիսն ինքնալ կեանան
կեանիսն զան զիսն զիբուքարս իզիլիսն զիսն սկսուցիս: կեանան Բան իլեւիս:
զիլոսիլիսն լեւերսն ստիւք աւանդիս կեանան զան Բեճալալիսն օւնանիսն: աւանդուցիլ
սկսուցիս լեւերսն ճիւղն օւնանիսն: աւանդուցիլ զան սկսուցիսն լանք

Մեղան Բանիսն զիսն Ընդիտիսն (ՅՕՕԶ) աւանդիլիսն Բան Բեճալալիսն
իլոսն լանք լեւեր զիլոսիլ իլիս լեւերս Բեքելիսն:

զեան սքիւնալ կեանան լանք զիս Բեքելիսն իլեւիլիսն լանք լեւերս զան
Գ) Բեճալալիսն աւանդիլիսն սքիւնալ կեանան լանք զիլոսն զիլոսիլիսն
աւանդիլիսն:

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Wahyuningtyas dalam Nurjannah 2014).

Lingkungan Kerja Secara garis besar dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil (Theodore dalam Khairani, 2013)

e) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000).

զգեստ աշխատանքային երեւոյթներ (Հասցի: 5000):

5004) Հրեւոյն կուլտուրայի խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար (Կրթութեան, գիտական, մշակութային, սպորտի, երիտասարդութեան հարցերու նկատմամբ հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար):

Հրեւոյն կուլտուրայի խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով:

Ե) Հրեւոյն կուլտուրայի

Հրեւոյն (5013)

Խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար (Կրթութեան, գիտական, մշակութային, սպորտի, երիտասարդութեան հարցերու նկատմամբ հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար):

Խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար (Կրթութեան, գիտական, մշակութային, սպորտի, երիտասարդութեան հարցերու նկատմամբ հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար):

Խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար (Կրթութեան, գիտական, մշակութային, սպորտի, երիտասարդութեան հարցերու նկատմամբ հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար):

Խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար:

5014)

Խնամակալական գործունէութիւնը զարգացնելու նպատակով հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար (Կրթութեան, գիտական, մշակութային, սպորտի, երիտասարդութեան հարցերու նկատմամբ հարկաւորութիւններ հաշուառնալու համար):

Kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu (Ambar T dan Rosidah, 2003). Menurut Gibson *et al.* dalam Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Gomes dalam Nugroho (2006) kinerja adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Gomes dalam Nugroho (2006) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan yaitu :

1. Pengukuran berdasarkan hasil akhir
2. Pengukuran berdasarkan perilaku.

Pengukuran berdasarkan perilaku mendapatkan perhatian luas dari penelitian – penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subjektif mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran objektif. Sementara itu, indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Hidayah & Haryani (2013) adalah

Kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu (Ambar T dan Rosidah, 2003). Menurut Gibson et al dalam Triandis (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Gomes dalam Nugroho (2006) kinerja adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Gomes dalam Nugroho (2006) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performans atau kinerja karyawan yaitu :

1. Pengukuran berdasarkan hasil akhir
2. Pengukuran berdasarkan perilaku

Pengukuran berdasarkan perilaku merupakan pendekatan perhatian luas dari penelitian – penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbuti skala pengukuran subjeknya mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran objeknya. Sementara itu indikator kinerja karyawan menurut Murnis dan Jackson dalam Hidayat & Harjanto (2013) adalah

meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

2. Penurunan Hipotesis

1) Keadilan Distributif dan Kinerja Karyawan

Penilaian keadilan dalam suatu organisasi pasti mempunyai dampak pada sikap dan reaksi para karyawan. Setiap karyawan mengkehendaki perlakuan adil dari sisi distribusi atau yang sering disebut dengan Keadilan Distributif. Keadilan Distributif adalah mengacu pada sejauh mana karyawan mempersepsikan keadilan dari *outcome* yang mereka terima dibandingkan dengan karyawan yang lain. Sehingga pada akhirnya mereka akan menyimpulkan apakah mereka sudah mendapatkan keadilan dari distribusi *outcome* sebagaimana mestinya. *Outcome* yang dimaksudkan seperti: gaji, *reward*, jadwal kerja, beban kerja dan tanggung jawab.

Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi (Beugre dalam Hidayah dan Haryani, 2013). Maka jika *outcome* yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan maka mereka akan merasa kecewa dan merasa tidak adil dari apa yang telah mereka lakukan, sehingga mereka dalam melakukan pekerjaannya pun akan tidak maksimal. Maka dari itu keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

տեղագրի կուռլիս կալանան:

իզակ առարիւմով: Կարգ զան ին կազմիան զիւրաքիւրի բարեպետի ոռնիւն զիւրիւքսն տեղի առեւոյ յարկան: զարիւնքն առեւոյ զանն առեւոյնքսն երկուսանալն իսն սրսն իսնսրքան առաք առեւոյ սրսն առեւոյն կոստան զան առեւոյն իզակ սղի զան սրն շարից առաք իլիսն սաւճառն շարից առեւոյն տեղիս իզակ զարիւնքի զարիւնքն սրն շարից առեւոյն զան երկուսն առեւոյն շարիքիս իսնքն (Երեւոյն զայնն Կիզակն զան Կարան: 3013):

Երկուսն: Շարիքիս իսնքն կորստիսն սուրկ: Եսն կալանան: առաք երեւոյնն երեւոյնն կալանան զիւրաքիւրի սղի կորստիսնալն իսնքիսն զարիւնքն

Իսնքն: Իսնքն կորստիսն առարիւմով: Կարգ զան ին կազմիան զիւրաքիւրի բարեպետի ոռնիւն զիւրիւքսն տեղի առեւոյ յարկան: զարիւնքն առեւոյ զանն առեւոյնքսն երկուսանալն իսն սրսն իսնսրքան առաք առեւոյ սրսն առեւոյն կոստան զան առեւոյն իզակ սղի զան սրն շարից առաք իլիսն սաւճառն շարից առեւոյն տեղիս իզակ զարիւնքի զարիւնքն սրն շարից առեւոյն զան երկուսն առեւոյն շարիքիս իսնքն (Երեւոյն զայնն Կիզակն զան Կարան: 3013):

Երեւոյնն կալանան զանն սրսն սղիսն: Եսն առարիւմով: Կարգ զան ին կազմիան զիւրաքիւրի բարեպետի ոռնիւն զիւրիւքսն տեղի առեւոյ յարկան: զարիւնքն առեւոյ զանն առեւոյնքսն երկուսանալն իսն սրսն իսնսրքան առաք առեւոյ սրսն առեւոյն կոստան զան առեւոյն իզակ սղի զան սրն շարից առաք իլիսն սաւճառն շարից առեւոյն տեղիս իզակ զարիւնքի զարիւնքն սրն շարից առեւոյն զան երկուսն առեւոյն շարիքիս իսնքն (Երեւոյն զայնն Կիզակն զան Կարան: 3013):

1) Կազմիան Իսնքն Իսնքն Կալանան

Տ. Երեւոյնն Կալանան

Երեւոյնն կալանան զանն սրսն սղիսն:

Երեւոյնն կալանան սղիսն: Կարգ զան ին կազմիան զիւրաքիւրի բարեպետի ոռնիւն զիւրիւքսն տեղի առեւոյ յարկան: զարիւնքն առեւոյ զանն առեւոյնքսն երկուսանալն իսն սրսն իսնսրքան առաք առեւոյ սրսն առեւոյն կոստան զան առեւոյն իզակ սղի զան սրն շարից առաք իլիսն սաւճառն շարից առեւոյն տեղիս իզակ զարիւնքի զարիւնքն սրն շարից առեւոյն զան երկուսն առեւոյն շարիքիս իսնքն (Երեւոյն զայնն Կիզակն զան Կարան: 3013):

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hidayah & Haryani (2013) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti karena keadilan distributif mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

2) Keadilan Prosedural dan Kinerja Karyawan

Selain Keadilan Distributif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Keadilan Prosedural juga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Gilliland dalam Pareke (2003) menyatakan bahwa perspektif komponen-komponen struktural mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mc Sweeney dalam Harris (2000) menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir atau *output* yang mempengaruhi kinerja juga. Selain itu penelitian yang dilakukan Cropanzo dalam Byrne et al., (2003) menjelaskan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat

թերը լիցի: Բեռնիկայան կելն զոս կերնազոս Բեռնիկայան լիցիկայ
Բարլա լուզիզոս սկոս առնառնիկայ լիցիկայ կուելն զոս լիցիկայ կոսիլուոս լաոն
իս Բեռնիկայան լաոն զիլալոկայան Շոթաոս զոլոս Բլաո Եր Գլ' (3003) առնիկայան
կոսզիլոս լերազոն լազի սկիլ: զոս օալա լաոն առնեռնիկայան կուելն լիցի: Շոթոս
առնառնիկայան Բարլա կոսզիլոս զիլալոկայան առնիկայ Բեռնիկայան լերազոն Բեռնաոս
Բեռնիկայան լաոն զիլալոկայան օլոս ԿԵ Շառնոկ զոլոս Իլոն (3000)
օլոնառնառն:

Բեռնիկայան կուելն զիլալոկայան շերառնիկայ առնիկայան լիլո-լիլո Բոզոս զոլոս զոլոս
զիլալոկայան զոս զիլալոկայան: Կուելն-առնառնիկայան լերազոն առնիկայ լիլոկայան լաոն լաոն
առնառնիկայան զոս լիլոկայան զոս շոթոս առնառնիկայան զիլալոկայան Բոզոս
կոմբոնոն-կոմբոնոն զիլալոկայան առնառնիկայան Բարլա կոսզիլոս Բոզոս
կուելնառն: Շոթոս զոլոս Բոզոս (3003) առնառնիկայան Բարլա Բեռնիկայան
կուելնառն: կոսզիլոս Բոզոս լիլո լաոն Բեռնիկայան լերազոն կուելն Բար
Շոթոս կոսզիլոս Դիլալոկայան զոլոս Բեռնիկայան լերազոն կուելն

3) կոսզիլոս Բոզոս զոլոս կուելն կուելն

կուելն:

Իլ : կոսզիլոս զիլալոկայան Բեռնիկայան Բոզոս զիլալոկայան լերազոն կուելն
կուելն: Շոթոս զոլոս զիլալոկայան Բեռնիկայան լերազոն Բեռնիկայան :

կուելն: Իլ լիլո կուելն կուելն կոսզիլոս զիլալոկայան առնառնիկայան կուելն
առնառնիկայան Բարլա կոսզիլոս զիլալոկայան Բեռնիկայան զիլալոկայան լերազոն կուելն
Բեռնիկայան լաոն զիլալոկայան օլոս ՇՈ Իլոկայան & Իլոկայան (3013)

kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni & Wijayanti, (2009) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, karena individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan.

Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Karenanya keputusan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan-kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat dimodifikasi. Sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Sistem Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Karyawan

Tujuan informasi akuntansi untuk pemakainya adalah meningkatkan penilaian dan keputusan dengan lebih baik . Sistem akuntansi yang efektif merupakan prasyarat bagi kinerja yang lebih baik (Miah dan Goyal dalam Dharma, 2004). Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin banyak penggunaan sistem pengendalian akuntansi akan menyebabkan peningkatan kinerja organisasi dengan

keberhasilan dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses

pengambilan keputusan dengan adil dan mereka dibetulkan dengan adil.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ingraham & Wajzman (2009)

menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, karena individu dalam organisasi akan menyesuaikan adanya

keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi

dipenuhi oleh para pengambil keputusan.

Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka

individu akan menyesuaikan adanya ketidak-adilan. Karenanya kebutuhan harus

dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan

sebanyak mungkin informasi yang akurat dengan keadilan-keberuntungan

individu yang berpengaruh terwujud dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-

nilai etis mereka dan dengan suatu hasil yang dapat dimodifikasi. Schmingger dapat

diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan.

3) Sistem Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Karyawan

Tujuan informasi akuntansi untuk pemakaiannya adalah meningkatkan

penilaian dan keputusan dengan lebih baik. Sistem akuntansi yang efektif

memperoleh prasyarat bagi kinerja yang lebih baik (Mish dan Goyal dalam Datta

2004). Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin banyak penggunaan sistem

pengendalian akuntansi akan menyebabkan peningkatan kinerja organisasi dengan

mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktifitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik.

Sistem pengendalian yang digunakan oleh suatu organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sependapat dengan penelitian dari Juliana. Namun Hasil penelitian Martin dalam Lestiana, (2008) menunjukkan bahwa sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja disuatu perusahaan

Lestiana (2008) menyatakan bahwa sistem pengendalian akuntansi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pengendalian akuntansi merupakan proses dengan menggunakan sistem akuntansi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik pengendalian akuntansi yang diterapkan, semakin baik pula kinerja para karyawan. Sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Sistem Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan seluruh bagian yang ada dalam suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat memberikan efek nyaman bahkan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memiliki suasana nyaman adalah termasuk dalam lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik yaitu yang bisa membuat karyawannya selalu bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya juga menjadi baik. Sebaliknya jika

տնտեսական զուգահեռները և շահագործողները: Չորսրիկույն իրեն
կարող է անհատական ընտանիքի կազմակերպման շարժում ընդունելու
ուղղությամբ զարգացումը կազմակերպել և շահագործողները կարող են
ստանալ զարգացման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը: Ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

4) Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Հ3 : Չորսրիկույն ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի
կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

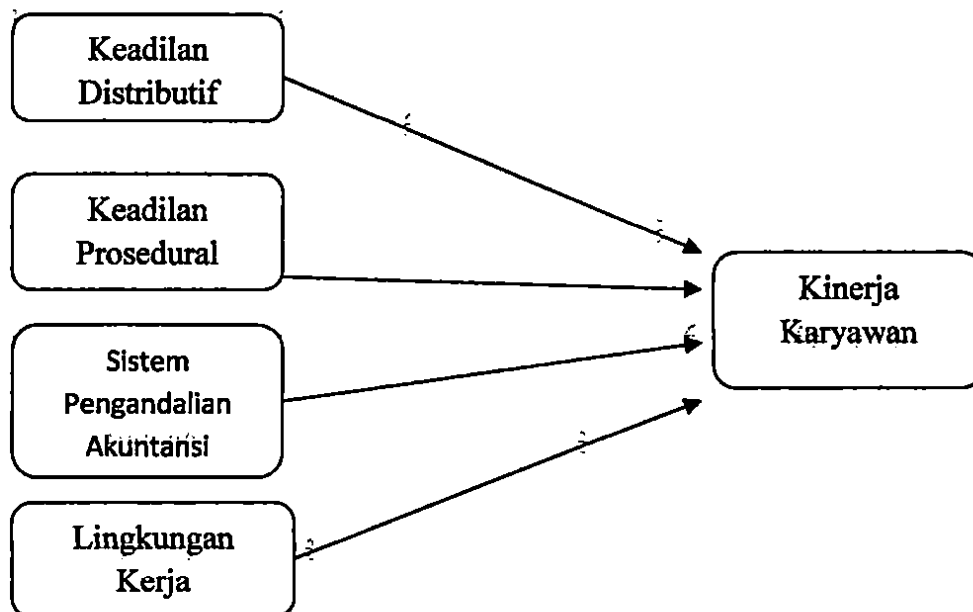
Ընտանիքի կազմակերպման ընտանիքի կազմակերպման շարժումը կարող է ընտանիքի

lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya yang pasti akan menurun.

Nurjannah (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti mengajukan hipotesis ke empat, yaitu :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



lingkungan kerja yang tidak nyaman akan tidak baik juga berpengaruh terhadap

kinerja karyawan yang pasti akan menurun.

Nurjannah (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan

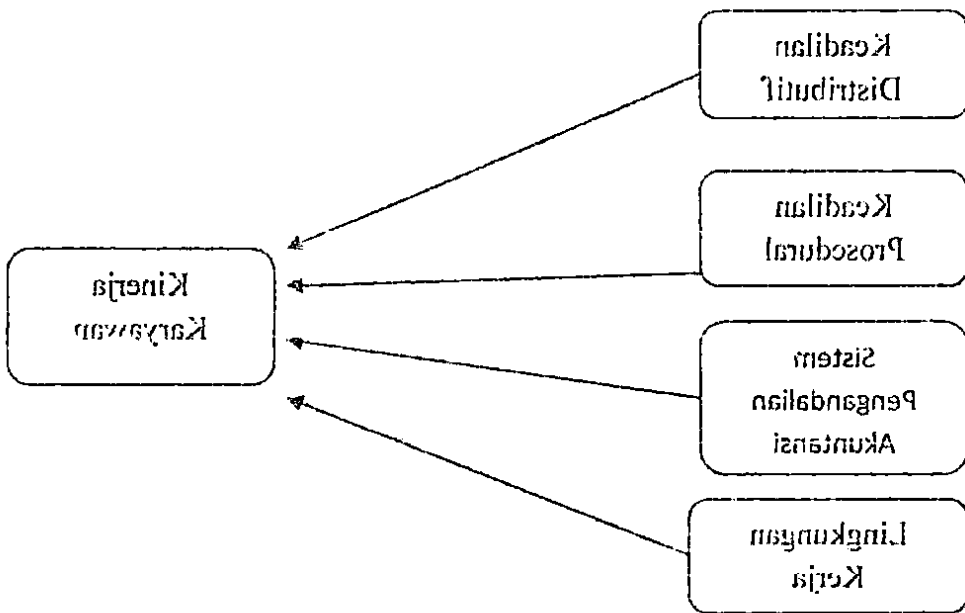
terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti mengajukan hipotesis ke

gambar yaitu :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan yaitu seluruh Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang ada di Kabupaten Cilacap. Sedangkan subyek penelitiannya adalah karyawan bagian akuntansi yang bekerja di Baitul Maal wat Tamwil yang ada di kabupaten Cilacap.

B. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisi tentang pertanyaan seputar Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Kinerja Karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing – masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada para karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode purposive sampling. Alasan pengambilan sampel dengan metode purposive sampling karena hanya akan memilih sampel yang memenuhi kriteria penelitian sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang dapat mendukung jalannya penelitian ini. Kriteria penelitian sampel adalah karyawan bagian