

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT.CARS di Jakarta. PT. CARS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa survey dan inspeksi pada industri perkapalan, industri pertambangan dan industri perminyakan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) keadilan distributif berpengaruh negatif pada tingkat ketidakhadiran karyawan, (2) keadilan prosedural berpengaruh negatif pada tingkat ketidakhadiran karyawan, dan (3) keadilan interaksional berpengaruh negatif pada tingkat ketidakhadiran karyawan.

Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel diambil pada karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Responden dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan atau 73,53 % dari jumlah keseluruhan karyawan yang berjumlah 170 karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional pada satu variabel dependen yaitu tingkat ketidakhadiran.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan dari keadilan distributif pada tingkat ketidakhadiran dengan taraf kepercayaan 95% (Sig=0,262), terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari keadilan prosedural pada tingkat ketidakhadiran (Sig= 0,000) dan terdapat pengaruh negatif signifikan dari keadilan interaksional pada tingkat ketidakhadiran (Sig= 0,000).

Kata kunci: keadilan organisasional, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, tingkat ketidakhadiran.

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the influence of organizational justice on employee absenteeism. The research population was employees at PT.CARS in Jakarta. PT. CARS is a company engaged in surveying and inspection services in the shipping industry, mining industry and petroleum industry. The hypotheses in this study are (1) distributive justice has a negative influence to employee absenteeism, (2) procedural justice has a negative influence to employee absenteeism, and (3) interactional justice has negative influence to employee absenteeism.

The sampling procedure used is purposive sampling method and sample is taken from employees who have been working for more than one year. Respondent quantity in this research are 125 employees or 73.53% of the total number 170 employees. Multiple linear regression is applied in this research to examine the influence of three independent variables which is organizational justice, which consist of distributive justice, procedural justice, interactional justice on one dependent variable is absenteeism rate.

The result of this study shows that distributive justice has a negative influence on absenteeism rate but not significant with 95% confidence level (Sig = 0.262), procedural justice has a significant negative influence on absenteeism rate (Sig = 0,000) and interactional justice has a significant negative influence on absenteeism rate (Sig = 0,000).

Keywords: organizational justice, distributive justice, procedural justice, Interactional justice, absenteeism.