**BAB IV**

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *head office* PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Jumlah kuisioner penelitian yang disebarkan adalah sebanyak 95 rangkap, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 rangkap. Dapat di tarik kesimpulan ada sebanyak 83 rangkap kuesioner yang di kembalikan, semua kuesioner diisi lengkap oleh responden dan layak untuk keperluan input data. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Gambaran Umum Penyeberan Kuesioner**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jumlah** |
| Kuesioner yang disebarkan | 95 |
| Kuesioner yang dikembalikan | 83 |
| Kuesioner yang tidak dikembalikan | 12 |
| Kuesioner yang tidak di isi lengkap | 0 |
| Kuesioner yang layak untuk input data | 83 |

*Sumber : tabulasi data*

**4.2 Demografis Responden**

**4.2.1 Demografis Responden Berdasarkan Gender**

Selain melalui proses tabulasi data dan hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS terdapat beberapa kelompok demografis responden. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, demografis responden diawali berdasarkan gender yang terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4.2**

**Demografis Responden Berdasarkan Gender**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Laki-laki | 61 | 73 |
| Perempuan | 22 | 26, |
| **Total** | **83** | **100** |

*Sumber : data diolah, 2017*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah bergender laki-laki yang berjumlah 61 orang, sedangkan sisanya 22 orang lainnya adalah perempuan.

**4.2.2 Demografis Responden Berdasarkan Umur**

 Selanjutnya dari tahapan tabulasi yang telah dilakukan responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan tingkat usia. Peneliti menemukan usia yang dimiliki responden relatif bervariasi seperti pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Demografis Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| <20-30 tahun | 26 | 31,3 |
| 31-35 tahun | 44 | 53 |
| 41-45 tahun | 13 | 15,7 |
| 46-50 tahun | 0 | 0 |
| **Total** | **83** | **100** |

*Sumber : data diolah, 2017*

Pada tabel 4.3 teridentifikasi responden yang merupakan karyawan bagian *head office* paling banyak dengan usia 31-35 tahun yang berjumlah 44 orang responden. Responden terbanyak kedua adalah mereka yang berusia <20-30 tahun sebanyak 26 responden dan 13 responden berusia 41-45 tahun.

**4.2.3 Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan**

 Sesuai dengan tabulasi data yang telah dilakukan dapat di kelompokan pendidikan dari masing-masing responden yang berpartisipasi didalam penelitian seperti terlihat dalam Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| SMU/Sederajat | 0 | 0 |
| S1 | 83 | 100 |
| **Total** | **83** | **100** |

*Sumber : data diolah, 2017*

 Tabel di atas menunjukan bahwa pendidikan responden secara keseluruhan berpendidikan S1 dengan persentase sebanyak 100%, sedangkan untuk pendidikan responden pada SMU/sederajat berada pada tingkat 0%.

**4.2.4 Demografis Responden Berdasarkan Posisi**

Sesuai dengan tabulasi data yang telah dilakukan dapat di kelompokan posisi dari masing-masing responden yang berpartisipasi didalam penelitian seperti terlihat dalam Tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Demografis Responden Berdasarkan Posisi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Posisi** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Manajer | 7 | 8,4 |
| Supervisor | 13 | 15,7 |
| Koordinator | 4 | 4,8 |
| Staff | 27 | 32,5 |
| Head | 2 | 2,4 |
| Pelaksana | 30 | 36,1 |
| **Total** | **83** | **100** |

*Sumber : data diolah, 2017*

Dari tabel di atas diketahui tingkatan posisi yang ada di dalam *Head Office* PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Posisi Manajer dengan 8,4%, Posisi *Supervisor* 15,7%, Posisi Koordinator 4,8%, Posisi Staff 32,5%, Posisi *Head* 2,4%, Posisi Pelaksana 36,1%.

**4.3 Pengujian Instrumen Peneitian**

**4.3.1 Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali (2016).Untuk menguji validitas kuisioner dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing–masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dikatakan valid jika nilai rhitung> rtabel, dimana nilai signifikansinya 5%. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuisioner adalah :

* 1. Kuisioner rhitung (koefisien korelasi) harus positif dan lebih besar dari rtabel (*Product Moment Pearson*)
	2. Nilai rhitung untuk masing-masing butir pertanyaan bisa dilihat langsung pada output uji validitas pada tabel *correlations* kolom total correlation yang diperoleh dari hasil uji dua arah dengan α = 5 % (interval kepercayaan 95%)
	3. Besarnya nilai rtabel diperoleh dari tabel r (koefisien korelasi sederhana) dengan menentukan DF (*Degree of Freedoom*) = N - 2 = 83 - 2 = 81. Sehingga pada α sebesar 0,05 diperoleh rtabel sebesar 0,2159.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian validitas terlihat pada sub bab di bawah ini :

1. **Hasil Pengujian Validitas Instrumen Pendukung Variabel *Organizational Retaliatory Behavior***

*Organizational retaliatory behavior* diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.6**

**Hasil pengujian validitas Variabel *Organizational Retaliatory Behavior***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Butir** | **rhitung** | **rtabel 5%** | **Status** |
| **N=83** | **Df=N=81** |
| Y11 | 0,342 | 0,2159 | Valid |
| Y12 | 0,285 | 0,2159 | Valid |
| Y13 | 0,547 | 0,2159 | Valid |
| Y14 | 0,598 | 0,2159 | Valid |
| Y15 | 0,668 | 0,2159 | Valid |
| Y16 | 0,483 | 0,2159 | Valid |
| Y17 | 0,562 | 0,2159 | Valid |
| Y18 | 0,590 | 0,2159 | Valid |
| Y19 | 0,454 | 0,2159 | Valid |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pertanyaan yang mendukung variabel *Organizational retaliatory behavior* pada tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 9 item dinyatakan valid. Dikatakan valid karena nilai rhitung> rtabel, dimana nilai signifikansinya adalah 5%. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

1. **Hasil Pengujian Validitas Instrumen Pendukung Variabel *Interactional Justice***

*Interactional justice* diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.7**

**Hasil pengujian validitas Variabel *Interactional Justice***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Butir** | **rhitung** | **rtabel 5%** | **Status** |
| **N=83** | **Df=N=81** |
| X31 | 0.234 | 0,2159 | Valid |
| X32 | 0,388 | 0,2159 | Valid |
| X33 | 0,376 | 0,2159 | Valid |
| X34 | 0,430 | 0,2159 | Valid |
| X35 | 0,523 | 0,2159 | Valid |
| X36 | 0,545 | 0,2159 | Valid |
| X37 | 0,475 | 0,2159 | Valid |
| X38 | 0,510 | 0,2159 | Valid |
| X39 | 0,369 | 0,2159 | Valid |

 *Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pertanyaan yang mendukung variabel *Interactional justice* pada tabel 4.7 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 9 item dinyatakan valid. Dikatakan valid karena nilai rhitung> rtabel, dimana nilai signifikansinya adalah 5%. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

1. **Hasil Pengujian Validitas Instrumen Pendukung Variabel *Procedural Justice***

*Procedural justice* diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.8**

**Hasil pengujian validitas Variabel *Procedural Justice***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Butir** | **rhitung** | **rtabel 5%** | **Status** |
| **N=83** | **Df=N=81** |
| X21 | 0,438 | 0,2159 | Valid |
| X22 | 0,355 | 0,2159 | Valid |
| X23 | 0,386 | 0,2159 | Valid |
| X24 | 0,521 | 0,2159 | Valid |
| X25 | 0,265 | 0,2159 | Valid |
| X26 | 0,506 | 0,2159 | Valid |
| X27 | 0,591 | 0,2159 | Valid |

 *Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pertanyaan yang mendukung variabel *Procedural justice* pada tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 7 item dinyatakan valid. Dikatakan valid karena nilai rhitung> rtabel, dimana nilai signifikansinya adalah 5%. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

1. **Hasil Pengujian Validitas Instrumen Pendukung Variabel *Distributive Justice***

*Distributive justice* diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4.9**

**Hasil pengujian validitas Variabel *Distributive Justice***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Butir** | **rhitung** | **rtabel 5%** | **Status** |
| **N=83** | **Df=N=81** |
| X11 | 0,722 | 0,2159 | Valid |
| X12 | 0,589 | 0,2159 | Valid |
| X13 | 0,754 | 0,2159 | Valid |
| X14 | 0,785 | 0,2159 | Valid |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

 Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pertanyaan yang mendukung variabel *distributive justice* pada tabel 4.9 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari 4 item dinyatakan valid. Dikatakan valid karena nilai rhitung> rtabel, dimana nilai signifikansinya adalah 5%. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atas jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpa* (α). Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach alpa*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil α>0,60=reliabel, dan Hasil α<0,60=tidak reliabel.

 Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Data**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach alpha*** | ***Cut off*** | **Kesimpulan** |
| *Organizational Retaliatory Behavior* | 0,711 | 0,60 | Reliabel |
| *Interactional Justice* | 0,666 | 0,60 | Reliabel |
| *Procedural Justice* | 0,646 | 0,60 | Reliabel |
| *Distributive Justice* | 0,783 | 0,60 | Reliabel |

 *Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

 Pada tabel 4.10 terlihat bahwa variabel o*rganizational retaliatory behavior* memiliki nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60 yaitu 0,711. Variabel *interactional justice* memiliki nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60 yaitu 0,666. Variabel *procedural justice* memiliki nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60 yaitu 0,646. Variabel *distributive justice* memiliki nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60 yaitu 0,783. Sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan terlihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang telah didukung oleh item pertanyaan yang valid memiliki *construct reliability* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah handal atau reliabel, oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

* 1. **Pengujian Asumsi Klasik**

**4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui pola distribusi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan bantuan uji non parametrik *One Sampel Kolmogorov Smirnov Test*. Normalnya sebuah item ditentukan dari nilai *asymp sig(2 tailed)* yang dihasilkan dalam pengujian yang harus > alpha 0,05 (Ghozali, 2013).

Berdasarkan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Normalitas Data**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Asymp. Sig. (2-tailed)** | **Alpha** | **Kesimpulan** |
| Abressid | 0,896 | 0,05 | Normal |

 *Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan besar dari 0,05 yaitu 0,896 data dapat dinyatakan keempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

**4.4.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. (Ghozali, 2013:121) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah:

1. Mempunyai nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari 10
2. Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1

Hasil perhitungan *VIF* untuk pengujian multikolinearitas antar sesama variabel dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***Collinearity Statistics*** |
| ***Tolerance*** | ***VIF*** | **Keterangan** |
| *Distributive Justice* | 0,935 | 1,070 | Bebas Multikolinearitas |
| *Procedural Justice* | 0,956 | 1,046 | Bebas Multikolinearitas |
| *Interactional Justice* | 0,914 | 1,094 | Bebas Multikolinearitas |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

**4.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:156). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dasar analisis tersebut adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.13**

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



 *Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

**4.5 Metode Analisa Data**

**4.5.1 Analisa Deskriptif**

Analisa deskriptif bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi. Hasil analisis deskriptif pada variabel *distributive justice, procedural justice, interactional justice* dan *organizational retaliatory behavior* akan di uraikan pada sub-sub bab berikut ini :

**4.5.1.1 Deskriptif *Organizational Retaliatory Behavior***

Sesuai dengan defenisi pengukuran variabel *organizational retaliatory behavior* merupakan variabel ketiga yang digunakan didalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel *organizational retaliatory behavior* maka digunakan 9 item pernyataan dari 4 indikator. Hasil analisis deskriptif dari variabel *organizational retaliatory behavior* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Retaliatory Behavior***

**Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Jawaban Responden** | **Total skor** | ***Mean*** | **TCR (%)** | **Ket.** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Tidak merusak fasilitas kantor | 0 | 0 | 5 | 6 | 12 | 14,5 | 49 | 59 | 17 | 20,5 | 83 | 3,94 | 78,8 | Cukup Baik |
| Tidak menggunakan fasilitas kantor di luar pekerjaan | 0 | 0 | 1 | 1,2 | 15 | 18,07 | 41 | 49,39 | 26 | 31,32 | 83 | 4,13 | 82,6 | Baik |
| Tidak menggunakan pernyataan menyulut emosional pada rekan kerja/atasan | 0 | 0 | 1 | 1,2 | 17 | 20,5 | 41 | 49,39 | 25 | 30,12 | 83 | 4,11 | 82,2 | Baik |
| Tidak egoistis dalam bekerja | 0 | 0 | 1 | 1,2 | 16 | 19,27 | 43 | 51,80 | 24 | 28,91 | 83 | 4,08 | 81,6 | Baik |
| **Rata-rata** | **4,09** |  | **81,8** | **Baik** |

*Sumber : data diolah, 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui bahwa perilaku balas dendam karyawan (*organizational retaliatory behavior*) yang terjadi didalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang cukup rendah hal ini dapat diketahui pada jawaban responden pada indikator “tidak menggunakan fasilitas kantor diluar pekerjaan” persentase jawabannya 85% pada penilaian setuju (S) dan sangat setuju (SS), Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan sadar fasilitas kantor tidak dapat digunakan pada luar jam kerja ataupun didalam kehidupan pribadi tanpa izin dari perusahaan, hal ini menggambarkan bahwa karyawan didalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang berprilaku baik dan mentaati peraturan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Namun masih ada beberapa karyawan yang menunjukan sikap perilaku balas dendam (*organizational retaliatory behavior*), hal ini dapat diketahui dengan melihat jawaban responden pada indikator “tidak merusak fasilitas kantor” persentase jawabannya 6% pada penilaian sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS), dalam hal ini beberapa karyawan masih berfikir untuk melakukan tindakan negatif sebagai bentuk balas dendam terhadap perusahaan dengan cara melakukan perusakan fasilitas kantor, sikap ini bisa terjadi akibat ketidakadilan yang di rasakan karyawan itu sendiri.

**4.5.1.2 Deskriptif *Interactional Justice***

Sesuai dengan defenisi pengukuran variabel *interactional justice* merupakan variabel ketiga yang digunakan didalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel *interactional justice*maka digunakan 9 item pernyataan dari 9 indikator. Hasil analisis deskriptif dari variabel *interactional justice* dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Deskriptif *Interactional Justice***

**Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Jawaban Responden** | ***Total skor*** | ***Mean*** | **TCR (%)** | **Ket.** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Kesopanan | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 13,3 | 41 | 49,4 | 31 | 37,3 | 83 | 4,24 | 84,8 | Baik |
| Bermartabat | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 16,9 | 50 | 60,2 | 19 | 22,9 | 83 | 4,06 | 81,2 | Baik |
| Hormat | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 16,9 | 47 | 56,6 | 22 | 26,5 | 83 | 4,10 | 82 | Baik |
| Kepantasan kata-kata | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 22,9 | 43 | 51,8 | 21 | 25,3 | 83 | 4,02 | 80,4 | Baik |
| Kajujuran | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 20,5 | 44 | 53 | 22 | 26,5 | 83 | 4,06 | 81,2 | Baik |
| Pembenaran | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 21,7 | 47 | 56,6 | 18 | 21,7 | 83 | 4,00 | 80 | Baik |
| Masuk akal | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 13,3 | 46 | 55,4 | 26 | 31,4 | 83 | 4,18 | 83,6 | Baik |
| Tepat waktu | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 24,1 | 39 | 47 | 24 | 28,9 | 83 | 4,05 | 81 | Baik |
| Spesifik | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 9,6 | 52 | 62,7 | 23 | 27,7 | 83 | 4,18 | 83,6 | Baik |
| Rata-rata | 4,09 | 81,97 |  Baik |

*Sumber : data diolah, 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.15 diketahui bahwa keadilan hubungan antara karyawan dengan atasan (*interactional justice)*dirasakan baik oleh karyawan didalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang, hal ini terlihat dari jawaban responden pada indikator “spesifik” persentase jawabannya 90,4% pada penilaian setuju (S) dan sangat setuju (SS), hal ini menggambarkan karyawan merasa telah menjalani hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, dikarenakan karyawan mendapat perlakuan yang baik dan dihargai oleh atasan seperti mendapat informasi yang spesifik, jelas dan masuk akal untuk di terima, diperlakukan secara sopan baik dalam mengayomi dan membimbing mereka sebagai bawahan.Sedangkan untuk penilaian sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) pada semua indikator persentasenya adalah 0%, dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa hubungan antara atasan dan karyawan di dalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang dinilai baik. Secara keseluruhan menghasilkan skor rata-rata 4,09 dengan tingkat capaian responden (TCR) 81,97%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *interactional justice* termasuk kategori baik di dalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

**4.5.1.3 Deskriptif *Procedural Justice***

Sesuai dengan defenisi pengukuran variabel *procedural justice* merupakan variabel kedua yang digunakan didalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel *procedural justice* maka digunakan 7 item pernyataan dari 7 indikator. Hasil analisis deskriptif dari variabel *procedural justice* dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Analisis Deskriptif *Procedural Justice***

**Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Jawaban Responden** | **Total skor** | ***Mean*** | **TCR (%)** | **Ket.** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Kendali proses | 0 | 0 | 14 | 16,9 | 38 | 45,8 | 27 | 32,5 | 4 | 4,8 | 83 | 3,25 | 65 | Cukup Baik |
| Kendali keputusan | 1 | 1,2 | 15 | 18,1 | 46 | 55,4 | 19 | 22,9 | 2 | 2,4 | 83 | 3,07 | 61,4 | Kurang Baik |
| Konsistensi | 0 | 0 | 10 | 12 | 44 | 53 | 26 | 31,3 | 3 | 3,6 | 83 | 3,27 | 65,4 | Cukup Baik |
| Bebas prasangka | 1 | 1,2 | 8 | 9,6 | 46 | 55,4 | 28 | 33,7 | 0 | 0 | 83 | 3,22 | 64,4 | Cukup Baik |
| Akurasi informasi | 0 | 0 | 3 | 3,6 | 39 | 47 | 39 | 47 | 2 | 2,4 | 83 | 3,48 | 69,6 | Cukup Baik |
| Mampu koreksi | 0 | 0 | 6 | 7,2 | 52 | 62,7 | 22 | 26,5 | 3 | 3,6 | 83 | 3,27 | 65,4 | Cukup Baik |
| Etika dan Moral | 0 | 0 | 9 | 10,8 | 48 | 57,8 | 17 | 20,5 | 9 | 10,8 | 83 | 3,31 | 66,2 | Cukup Baik |
| Rata-rata | 3,26 | 65,34 | Cukup Baik |

*Sumber : data diolah, 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.16diketahui bahwa keadilan yang berkaitan dengan prosedur (*procedural justice*) dirasakan cukup baikoleh karyawan didalam PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada indikator “ akurasi informasi ” persentase jawabannya 49,4% pada penilaian setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dari hasil persentase jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan merasakan penyampaian informasi, kendali peroses kerja, dan konsistensi penerapan peraturan dirasakan oleh karyawan cukup baik dan bisa di pahami oleh karyawan itu sendiri. Namun masih ada beberapa karyawan *head office* yang menilai keadilan prosedur yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang ada, hal ini dapat terlihat pada jawaban responden pada indikator “kendali keputusan” persentase jawabannya 19,3% pada penilaian sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS), dari hasil persentase jawaban dapat diketahui bahwa beberapa karyawan masih merasakan kendali keputusan dan penerapan keputusan baik itu tentang penerapan sistem kerja di perusahaan masih kurang berjalan dengan baik dan juga pembahasan tentang konsistensi yang berkaitan dengan penerapan peraturan oleh perusahaan masih di rasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan semestinya.Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi skor rata-rata dari variabel *procedural justice*3,26 dengan tingkat capaian responden (TCR) 65,34%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *procedural justice* termasuk kategori cukup baik.

**4.5.1.4 Deskriptif *Distributive Justice***

 Sesuai dengan defenisi pengukuran variabel *distributive justice* merupakan variabel pertama yang digunakan didalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel *distributive justice*maka digunakan 4 item pernyataan dari 4 indikator. Hasil analisis deskriptif dari variabel *distributive justice* dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Analisis Deskriptif *Distributive Justice***

**Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Jawaban Responden** | ***Total skor*** | ***Mean*** | **TCR (%)** | **Ket.** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** | **Fi** | **%** |
| Persamaan | 1 | 1,2 | 10 | 12 | 19 | 22,9 | 33 | 39,8 | 20 | 24,1 | 83 | 3,73 | 74,6 | Cukup Baik |
| Kelayakan | 3 | 3,6 | 2 | 2,4 | 24 | 28,9 | 36 | 43,4 | 18 | 21,7 | 83 | 3,77 | 75,4 | Cukup Baik |
| Konstribusi | 0 | 0 | 6 | 7,2 | 23 | 27,7 | 39 | 47 | 15 | 18,1 | 83 | 3,76 | 75,2 | Cukup Baik |
| Kinerja | 3 | 3,6 | 10 | 12 | 22 | 26,5 | 33 | 39,8 | 15 | 18,1 | 83 | 3,57 | 71,4 | Cukup Baik |
| Rata-rata | 3,70 | 74,15 | Cukup Baik |

*Sumber : data diolah, 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui bahwa keadilan distributif (*distributive justice*) mengenai imbalan karyawan *head office* didalam PT.Hayati Pratama Mandiri Padang dinilai cukup baik.Hal ini terlihat dari jawaban responden pada indikator“kelayakan”persentase jawabannya 65,1% pada penilaian setuju (S) dan sangat setuju (SS).Dari hasil persentase jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan menilai imbalan yang mereka terima cukup baik sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini menggambarkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan baik karna hasil dari kinerja dari karyawan itu sendiri di apresiasi oleh perusahaan dengan imbalan yang cukup baik pula. Namun masih ada beberapa dari karyawan *head office* yang merasakan keadilan distributif (imbalan) yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang mereka berikan,hal ini dapat terlihat pada jawaban responden pada indikator “kinerja*”*persentase jawabannya 15,6% pada penilaian sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS).Dari hasil persentase jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa karyawan masih merasakan ketidakadilan mengenai imbalan yang diterima, karyawan merasakan telah bekerja dengan baik tetapi imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan data di atas diperoleh informasi skor rata-rata dari variabel *distributive justice*3,70 dengan tingkat capaian responden (TCR) 74,15 kategori cukup baik.

**4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah seluruh variabel penelitian yang digunakan valid dan reliabel dan terbebas dari seluruh prasyarat pengujian maka tahapan pengujian hipotesis dapat segera dilaksanakan. Secara umum tahapan pengujian yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Dependen** | **Konstanta dan Variabel Independen** | **Koefisien Regresi** | **Signifikan** |
| *Organizational Retaliatory Behavior (Y)* | Konstanta (a) | 62,018 | 0,000 |
| *Distributive Justice (X1)* | -0,590 | 0,000 |
| *Procedural Justice (X2)* | -0,265 | 0,049 |
| *Interactional Justice (X3)* | -0,284 | 0,017 |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

Dengan rumus :Y = a + b1X1 + b2X2+ b3X3+ e

 Y = 62,018 – 0,590X1-0,265X2-0,284X3

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

 Persamaan linear adalah sebagai berikut :

1. Variabel *distributive justice* bernilai negatif yaitu -0,590 dengan nilai signifikansi 0,000, artinya jika nilai *distributive justice* naik satu satuan maka nilai *organizational retaliatory behavior* menurun sebesar 0,590 atau menurun sebesar 59%, dan signifikan karena (0,000 < 0,05).
2. Variabel *procedural justice* bernilai negatif yaitu -0,265 dengan nilai signifikansi 0,049, artinya jika nilai *procedural justice* naik satu satuan maka nilai *organizational retaliatory behavior* menurun sebesar 0,265 atau menurun sebesar 26,5%, dan signifikan karena (0,049 < 0,05).
3. Variabel *interactional justice* bernilai negatif yaitu -0,284 dengan nilai signifikansi 0,017, artinya jika nilai *interactional justice* naik satu satuan maka nilai *organizational retaliatory behavior* menurun sebesar 0,284 atau menurun sebesar 28,4%, dan signifikan karena (0,017 < 0,05).

**4.6 Uji Hipotesis**

 Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara beberapa variabel bebas baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat Sugiyono (2003).

**4.6.1 Uji T (secara parsial)**

 Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu.

**Tabel 4.19**

**Uji T (secara parsial)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **T-hitung** | **Signifikan** |
| *Distributive Justice* | -5,444 | 0,000 |
| *Procedural Justice* | -1,999 | 0,049 |
| *Interactional Justice* | -2,441 | 0,017 |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

 Pengaruh dari masing-masing variabel *Distributive Justice, Procedural Justice,* dan *Interactional Justice* terhadap *Organizational Retaliatory Behavior* dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Variabel *Distributive Justice, Procedural Justice,* dan *Interactional Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Retaliatory Behavior* karena nilai signifikannya <0,05.

**4.6.2 Uji F (secara simultan)**

 Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Sugiyono (2003).

**Tabel 4.20**

**Uji F (secara simultan)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F-hitung** | **Signifikan** |
| *Distributive Justice,Procedural Justice,* dan *Interactional Justice* | 16,317 | 0,000b |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

 Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini di buktikan oleh nilai F-hitung sebesar 16,317dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka hasil penelitian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada F-hitung adalah signifikan.

**4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)**

 Pengujian *adjusted* R2 dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.21**

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Adjusted R Square** |
| *Distributive Justice,Procedural Justice,Interactional Justice* | 0,359 |

*Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 21)*

 Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R Square) yang diperoleh sebesar 0,359. Hal ini berarti 35,9% *Organizational Retaliatory Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *Distributive Justice, Procedural Justice,* dan *Interactional Justice,* sedangkan sisanya yaitu 64,1% *Organizational Retaliatory Behavior* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4.7 Pembahasan**

 Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat negatif dan signifikan artinya semakin rendah tingkat keadilan seperti *distributive justice, procedural justice,* dan *interactional justice* yang di rasakan karyawan maka akan memicu terjadinya perilaku negatif karyawan, seperti terjadi nya perilaku netagif *organizational retaliatory behavior* (ORB) atau perilaku balas dendam yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

* + 1. **Pengaruh *distributive justice* terhadap *organizational retaliatory behavior***

 Hasil pengujian hipotesis H1 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan negatif antara *distributive justice* terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -5,444 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *distributive justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Hal ini bisa terjadi karena ketidakadilan yang dirasakan karyawan dari sudut pandang keadilan distributif, seperti keadilan dalam hal imbalan yang di rasakan tidak adil maka akan memicu terjadi nya perilaku negatif seperti perilaku balas dendam (*organizational retaliatory behavior*).

Hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjono (2010) melakukan survei pada karyawan tetap sebanyak 250 orang, menggunakan Analisis regresi hirarki pada step ketiga mendapatkan hasil bahwa interaksi *distributive justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior.* Penelitian yang setara juga dilakukan Palupi dan Kurnianto (2014) juga mengungkapkan bahwa *distributive justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior*, survei yang di lakukan pada mahasiswa s2 UMY yang telah bekerja di perusahaan swasta.

**4.7.2 Pengaruh *procedural justice* terhadap *organizational retaliatory behavior***

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan negatif antara *procedural justice* terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,999 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,049 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *procedural justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Hal ini bisa terjadi karena ketidakadilan yang dirasakan karyawan dari sudut pandang keadilan prosedural, seperti keadilan dalam hal pengambilan keputusan dan konsistensi aturan di dalam perusahaan yang di rasakan tidak adil maka akan memicu terjadi nya perilaku negatif seperti perilaku balas dendam (*organizational retaliatory behavior*).

Hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Skarlicki dan Folger 1997), juga medapatkan bahwa hubungan *procedural justice* dan *organizational retaliatory behavior* adalah signifikan negatif, ketika *procedural justice* cukup tinggi maka kecenderungan perilaku retaliasi (ORB) individu menurun. Tjahjono (2010) melakukan survei pada karyawan tetap sebanyak 250 orang, dengan menggunakan Analisis regresi hirarki pada step ketiga juga mendapatkan hasil, bahwa interaksi *procedural justice* berpengaruh signifikan negatif pada *organizational retaliatory behavior.*

Begitupun Hasil penelitian yang di lakukan oleh Kusumawati dan Made (2014) yang dilakukan di perusahaan retail Centro Lifestyle Department Store, Kuta-Bali. Membuktikan bahwa *procedural justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior*.

* + 1. **Pengaruh *interactional justice* terhadap *organizational retaliatory behavior***

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan negatif antara *interactional justice* terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -2,441 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,017 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *interactional justice* berpengaruh signifikan negative terhadap *organizational retaliatory behavior* (ORB). Hal ini bisa terjadi karena ketidakadilan yang dirasakan karyawan dari sudut pandang keadilan interaksional, seperti keadilan dalam hal pengambilan keputusan oleh atasan dan interaksi atasan terhadap bawahannya di dalam perusahaan yang di rasakan tidak adil maka akan memicu terjadi nya perilaku negatif seperti perilaku balas dendam (*organizational retaliatory behavior*).

Hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Skarlicki dan Folger (1997), juga medapatkan bahwa hubungan *interactional justice* dan *organizational retaliatory behavior* adalah signifikan negatif, ketika *interactional justice* cukup tinggi maka kecenderungan perilaku retaliasi (ORB) individu menurun*.* Begitupun Hasil penelitian yang di lakukan oleh Kusumawati dan Made (2014) yang dilakukan di perusahaan retail Centro Lifestyle Department Store, Kuta-Bali. Membuktikan bahwa *interactional justice* berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational retaliatory behavior*.