

Jurnal

BISNIS DAN MANAJEMEN

Volume 12 No. 1, Januari 2016

ISSN 1411 - 9366

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DALAM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA BISNIS PERUSAHAAN** Budi
Alamsyah Siregar


**STRATEGI KOMUNIKASI BISNIS DALAM MANAJEMEN
KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN PADA PERUSAHAAN E-
COMMERCE** Dewi Suma

**HUBUNGAN STRUKTUR PASAR PERBANKAN DENGAN
PERKEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA**
Muslimin

**PENGUJIAN TEORI ETIKA DALAM MEMPREDIKSI NIAT UNTUK
BERPRILAKU TIDAK ETIS**
Ribhan

**ANALISIS PERBANDINGAN PERSEPSI KUALITAS PRODUK
(STUDI PADA ELEKTRONIK ASAL KOREA DAN JEPANG)**
Roslina

***PENGARUH PERSEPSI KEADILAN PROSEDURAL, PERSEPSI KEADILAN
DISTRIBUTIF, DAN EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP
KINERJA AKUNTAN MANAJEMEN***
Yenni Agustina

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN	Vol. 12	No.1	Hal. 247 - 331	Bandar Lampung Januari 2016	 9 771411 936004
-----------------------------------	------------	------	-------------------	--------------------------------	--

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

TIM REDAKSI

- Pengarah** : Dekan FEB Unila
Wakil Dekan I FEB Unila
Wakil Dekan II FEB Unila
Wakil Dekan III FEB Unila
- Penanggung Jawab** : Ketua Jurusan Manajemen FEB Unila
- Dewan Review** : Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, MBA.
Dr. Hj. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc.
Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
Masyhuri Hamidi, S.E., M.Si., P.Hd. (Unand)
- Pemimpin Redaksi** : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
- Wakil Pemimpin Redaksi** : Yuningsih, S.E., M.M.
- Redaksi Pelaksana** : Hi. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
Dwi Asri Siti Ambarwati, S.E., M.Si.
Dina Safitri, S.E., M.I.B.
Igo Febrianto, S.E., M.Si.
Deki Firmansyah, S.E., M.Si.
Muslimin, S.E., M.Si.
- Staf Redaksi** : Adel Marzi (Tata Usaha dan Kearsipan)
Nasirudin (Distribusi dan Sirkulasi)
- Alamat Redaksi** : **Gedung A Lantai 2 Jurusan Manajemen**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No.1
Gedung Meneng Bandar Lampung 35145
Telephone/Fax : (0721) 773465
e-mail : manajemen.bisnisfeb@gmail.com
website : manajemen.feb.unila.ac.id

Jurnal Bisnis dan Manajemen merupakan media komunikasi ilmiah, diterbitkan tiga kali setahun oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, berisikan ringkasan hasil penelitian dan kajian ilmiah.

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

DAFTAR ISI

GAYA KEPEMIMPINAN DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DALAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA BISNIS PERUSAHAAN	247
Budi Alamsyah Siregar	
STRATEGI KOMUNIKASI BISNIS DALAM MANAJEMEN KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN PADA PERUSAHAAN <i>E-COMMERCE</i>	262
Dewi Suma	
HUBUNGAN STRUKTUR PASAR PERBANKAN DENGAN PERKEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA.....	272
Muslimin	
PENGUJIAN TEORI ETIKA DALAM MEMPREDIKSI NIAT UNTUK BERPIKIR TIDAK TIDAK ETIK	287
Ribhan	
ANALISIS PERBANDINGAN PERSEPSI KUALITAS PRODUK (STUDI PADA PRODUK ELEKTRONIK ASAL KOREA DAN JEPANG)	302
Roslina	
PENGARUH PERSEPSI KEADILAN PROSEDURAL, PERSEPSI KEADILAN DISTRIBUTIF, DAN <i>EMOTIONAL EXHAUSTION</i> TERHADAP KINERJA AKUNTAN MANAJEMEN	314
Yenni Agustina	

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN PROSEDURAL,
PERSEPSI KEADILAN DISTRIBUTIF, DAN
EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP KINERJA
AKUNTAN MANAJEMEN**

Yenni Agustina

Dosen Jurusan Akutansi FEB Universitas Lampung

yenni_shofa@yahoo.co.id,

Abstract

The purposed of this reseach was to examined empirically the effect of procedural justice perception, distributive justice perception, and emotional exhaustion to management accountant performance. This reseach has used survey method. The technic sample for this research used convenience sampling. The result of this research, hypothesis was not support. I think the causes of this fail was the subject felt emotional exhausted seldomly.

KeyWord: Procedural Justice, Distributive Justice, Emotional exhaustion, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi keadilan prosedural, persepsi keadilan distributif, dan *emotional exhaustion* terhadap kinerja akuntan. Hipotesa yang peneliti ajukan yaitu sebanyak lima hipotesa. Metoda penelitian yang peneliti gunakan yaitu menggunakan metoda survey. Populasi dari penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metoda *convenience sampling*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diperoleh hasil sebagai berikut satu sampai lima tidak terdukung. Peneliti menduga bahwa ketidak terdukung ini disebabkan karena kesalahan pengukuran pada variabel *emotional exhausted* serta keadaan responden yang jarang mengalami kelelahan secara emosional. Akibat kesalahan pengukuran ini berimplikasi pada ketidak mampuan hasil penelitian dalam memperkuat teori yang ada. Sehingga, tentu saja ini menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kesalahan pengukuran serta sedikitnya jumlah responden yang masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, *Emotional Exhaustion*, Kinerja.

A. Pendahuluan

Akuntan merupakan suatu profesi yang memiliki peran yang besar dalam memajukan keberhasilan suatu usaha pada entitas bisnis. Salah satu bentuk peran dari akuntan yaitu memberikan informasi dalam bentuk penyajian laporan keuangan baik untuk pihak eksternal maupun internal perusahaan guna untuk pengambilan keputusan bisnis.

Lingkungan persaingan usaha yang turbulen tentu saja menuntut entitas bisnis untuk mengambil keputusan yang tepat, cepat, dan akurat dalam pemenuhan kepuasan pelanggan. Salah satu informasi penting yang dibutuhkan yaitu adanya laporan keuangan yang tepat, sehingga keputusan yang diambil oleh pihak manajemen dapat mendukung tujuan perusahaan. Terkait dengan hal tersebut, maka peran akuntan manajemen sangat dituntut untuk selalu tampil profesional. Namun, tak jarang rutinitas yang hadir dalam perusahaan dapat mendorong seseorang merasa jenuh, stres, dan berujung pada *burnout*.

Burnout pertama kali dikemukakan oleh Maslach pada tahun 1981. *Burnout* yaitu suatu istilah yang menggambarkan bangunan yang habis terbakar dan yang tersisa hanya kerangka luar bangunan. Hal ini kemudian dianalogikan kepada manusia, jika seseorang merasa jenuh, stres, dan berujung pada kelelahan maka yang terlihat hanya raganya saja tetapi jiwa atau pikiran seseorang tersebut kosong yang tentu saja hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja seseorang (Maslach dan Jackson; 1981). *Burnout* terbagi atas tiga dimensi yaitu; *emotional exhaustion, cynicism, ineffectiveness*.

Penelitian ini menggunakan *emotional exhausted* sebagai variabel karena pada umumnya kelelahan emosi merupakan hal klasik yang sering sekali dialami oleh akuntan manajemen. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang menumpuk, penghargaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, lingkungan keluarga yang kadang mengalami konflik, serta peran yang tidak tepat dengan peran yang sesungguhnya dapat memicu seseorang menjadi merasa kelelahan baik secara emosional maupun fisik yang pada akhirnya dapat berimplikasi pada *burnout*. Konflik ini dapat terjadi disebabkan karena adanya pengalaman-pengalaman negatif yang terjadi pada seseorang seperti penghargaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi ketika akuntan manajemen harus memberikan pelayanan yang profesional terhadap perusahaan tempatnya bekerja sedangkan disatu sisi mereka merasakan adanya unsur ketidakadilan atas keluaran yang mereka dapatkan.

Terkait dengan keadilan, pada beberapa dekade ini keadilan sering menjadi topik penelitian bagi peneliti khususnya keadilan dalam pembagian bonus baik berupa keluaran yang diperoleh maupun proses dari skema bonus yang dijalankan, hal ini disebabkan karena keadilan masih menjadi fokus seseorang dalam bekerja yang dapat berdampak positif terhadap kinerja akuntan manajemen jika keadilan tersebut dirasakan *fair* dan berdampak negatif terhadap kinerja seseorang jika seseorang memiliki persepsi bahwa keluaran yang diperolehnya dirasakan *unfair* (McFarlin dan Sweeney, 1992; Javad dan Premajaran, 2009). Berdasarkan teori *Equity* yang dikeluarkan oleh Adams pada tahun 1965 bahwa seseorang akan memiliki persepsi keadilan yang bernilai *fair* atau *unfair* ketika seseorang membandingkan keluaran atas masukan yang mereka berikan dengan keluaran

yang diterima oleh orang lain atas masukan yang orang lain berikan (Ela, 2014). Keadilan yang dirasakan *unfair* dapat menyebabkan seseorang menjadi kelelahan baik secara fisik dan emosi yang menyebabkan kinerja seseorang menjadi buruk atau yang lebih dikenal dengan *emotional exhaustion*. *Emotional exhaustion*, perasaan emosional yang berlebihan yang dialami oleh seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (Leiter dan Maslach, 1988), merupakan salah satu bentuk dimensi *burnout*.

Leiter dan Maslach (1988) menemukan bahwa *emotional exhausted* berpengaruh signifikan terhadap perstasi diri seseorang dengan depersonalisasi sebagai pemediasi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja seseorang dengan pemotivasi sebagai pemediasi (Halbesleben dan Bowler, 2007). Sedangkan Fogarty, et all (2000) mencoba membagi *emotional exhaustion* kedalam tiga konstruk yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*, berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh hasil yaitu *role ambiguity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori keadilan yang dikeluarkan oleh Adams (1965) bahwa seseorang akan membandingkan antara keluaran dan input yang dimilikinya dengan keluaran dan input yang dimiliki oleh orang lain. Ketika seseorang berpersepsi keluaran dan input yang dimilikinya *unfair* maka, hal ini dapat mendorong seseorang untuk mengupayakan agar kembali seimbang salah satunya dengan cara penurunan kinerja (Roen, 2012). Pada situasi tersebut seseorang akan merasa depresi ketika seseorang tersebut memiliki persepsi yang *unfair* sehingga dapat menurunkan kinerja seseorang. Sedangkan berdasarkan teori *conservation of resources* yang dikeluarkan oleh Hofboll (1989) seseorang akan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga sumber daya yang dimilikinya, namun ketika terjadi kehilangan atas sumber daya yang dimilikinya maka dapat membuat seseorang menjadi *emotional exhausted* yang pada akhirnya mendorong seseorang untuk melakukan evaluasi atas investasi yang telah dilakukan secara tepat dan wajar (Hofboll, 2001). Berlandaskan atas kedua teori tersebut, peneliti berasumsi bahwa keadilan dapat berperan sebagai anteseden untuk *emotional exhaustion*, dan juga sebagai moderator untuk hubungan antara *emotional exhaustion*.

Asumsi atas penggabungan kedua teori ini sebelumnya sudah pernah dilakukan secara empiris oleh Janssen et al (1999), mereka menemukan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja seseorang ketika keadilan distributif tinggi. Khan, et al (2014) menemukan bahwa kecemburuan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja ketika keadilan prosedural tinggi dibandingkan dengan keadilan distribusi. Hal inilah yang kemudian melatar belakangi penelitian yang dilakukan oleh peneliti. *Empirical Gap* yang terjadi mendorong peneliti untuk menguji kembali secara empiris dengan mereplika penelitian yang dilakukan oleh Janssen et al dengan perbedaan yaitu menjadikan keadilan baik keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam sistem bonus sebagai anteseden dan pemoderasi. Dua keadilan ini peneliti masukan karena peneliti beranggapan bahwa keadilan berkaitan dengan sistem bonus.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka, rumusan masalah yang peneliti ajukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja seseorang?
2. Bagaimanakah pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja seseorang disaat keadilan distribusi *fair*?
3. Bagaimanakah pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja seseorang disaat keadilan prosedural *fair*?
4. Bagaimanakah pengaruh keadilan distribusi terhadap *emotional exhaustion*?
5. Bagaimanakah pengaruh keadilan prosedural terhadap *emotional exhaustion*?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh bukti secara empiris pengaruh persepsi keadilan prosedural dan persepsi keadilan distribusi terhadap kinerja akuntan manajemen dengan *emotional exhaustion* sebagai mediator, serta memperoleh bukti secara empiris pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja akuntan manajemen dengan persepsi keadilan prosedural dan persepsi keadilan

distributif sebagai moderator. Sedangkan manfaat dari penelitian ini yaitu berupa kontribusi teori, dengan diperolehnya hasil penelitian berupa pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja dengan keadilan prosedural maupun distributif sebagai moderator maupun sebagai anteseden untuk *emotional exhaustion* maka organisasi dapat segera mengantisipasi atas kemungkinan terjadinya penurunan kinerja dengan menerapkan teori keadilan dan *conservation resources* pada organisasinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Emotional exhaustion yang merupakan salah satu dimensi dari *burnout* dapat diartikan sebagai perasaan seseorang yang berlebih secara emosional yang dipicu melalui hubungan dengan orang lain (Leitner dan Maslach,1988) . Kelelahan emosional ini dapat membuat seseorang menjadi *burnout*. *Burnout* dicetuskan oleh Maslach pada tahun 1981, Maslach memberikan perumpamaan seperti bangunan yang habis terbakar, bangunan tersebut akan kosong yang tertinggal hanya kerangka luarnya saja. Karyawan yang memiliki kelelahan emosional akan merasa kosong dalam dirinya walaupun secara tampilan luar dirinya terlihat sehat namun dirinya akan merasa kering yang berakibat pada

penurunan kinerja, ketidakpuasaan, atau *turnover intention* (Dikutip dari academia.edu.com). *Burnout* sendiri dapat diartikan sebagai bentuk kelelahan baik secara fisik maupun mental yang dapat membuat seseorang mengalami penurunan dalam kinerjanya. Maslach dan Jackson (1981) membagi *burnout* kedalam tiga dimensi serta membagi keluaran burnout kedalam tiga hal yaitu sebagai berikut:

A. DIMENSI *BURNOUT*

1. *Exhaustion*

Yaitu bentuk kelelahan baik secara fisik maupun mental yang terjadi secara berkepanjangan. Kelelahan ini dapat menguras emosi seseorang yang menyebabkan seseorang menjadi cenderung berperilaku *overextended*.

2. *Cynicism*

Yaitu suatu bentuk dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, sehingga cenderung untuk menarik diri dari lingkungan kerja. Ketika perasaan ini terjadi maka, seseorang akan berusaha untuk menutup diri, acuh, bahkan cenderung menjaga jarak dari lingkungan pekerjaannya yang berakibat berkurangnya rasa memiliki dalam diri seseorang. Sikap ini pada umumnya dipicu oleh rasa kekecewaan yang dialami oleh seseorang dalam lingkungan pekerjaannya.

3. *Ineffectiveness*

Yaitu suatu bentuk dimensi *burnout* yang ditandai dengan rasa ketidakberdayaan yang diakibatkan beban tugas yang terlalu berlebih. Sehingga, rasa ketidakberdayaan ini membuat seseorang merasa tidak mampu untuk menjalankan tugas-tugas, serta kurangnya rasa percaya diri.

B. KELUARAN *BURNOUT*

Burnout yang dialami oleh seseorang dapat menyebabkan 3 hal yaitu: kehilangan energi yang dapat membuat seseorang menjadi sulit tidur dan menjaga jarak, yang kedua yaitu kehilangan rasa antusias, yang dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja serta kreatifitas seseorang, dan yang terakhir yaitu kehilangan rasa nyaman yang dapat membuat seseorang menjaga jarak dengan lingkungan kerjanya.

Emotional exhaustion dapat terjadi ketika seseorang merasa beban kerja yang dimilikinya berlebih, penghargaan yang diperolehnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, konflik keluarga, serta konflik peran berupa ketidakjelasan peran yang dialami oleh seseorang. Sehingga, ketika seseorang merasa kehilangan sumberdaya tersebut maka, seseorang tersebut akan cenderung untuk memenuhinya kembali, namun disaat pencapaian yang dirasa tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat membuat seseorang akan merasa lelah secara emosional yang terjadi secara berkepanjangan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengembalikan sumber daya yang dimilikinya yaitu dengan cara mengevaluasi masukan yang telah diberikannya dengan keluaran yang diterimanya dengan melihat sisi keadilan. Keadilan yaitu suatu bentuk

keseimbangan antara masukan dengan keluaran yang diterima yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang yang berimplikasi kepada keputusan yang akan diambil oleh seseorang. Keadilan organisasi terbagi menjadi tiga yang pertama keadilan prosedural yaitu seseorang akan merasa adil ketika proses yang dijalankan sudah *fair*, yang kedua yaitu keadilan distributif merupakan bentuk keadilan yang menitik beratkan pada keluaran yang diterima seseorang dirasakan *fair*, dan yang terakhir yaitu keadilan interaksional.

Berbagai teori yang menjelaskan mengenai keadilan salah satunya yaitu teori equity atau lebih dikenal dengan teori keadilan. Menurut teori keadilan yang dikeluarkan oleh Adams pada tahun 1965 bahwa seseorang akan membandingkan masukan yang diberikannya serta keluaran yang diterimanya dengan masukan dan keluaran yang dimiliki oleh orang lain yang dianggapnya sama. Ketika seseorang merasa keadilan tersebut telah berjalan *fair* maka, hal ini dapat berkorelasi positif dengan kinerja seseorang. Sedangkan, jika keadilan tersebut dirasakan *unfair* maka dapat berkorelasi negatif dengan kinerja seseorang. Dari penjelasan teori tersebut terlihat bahwa keadilan dapat berperan dalam upaya peningkatan kinerja seseorang, baik sebagai pemicu maupun penguat. Teori ini pun dapat mendukung teori *conservation of resources* yang dikeluarkan oleh Hofball, teori ini menjelaskan bahwa pada umumnya seseorang akan berupaya untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, namun ketika seseorang merasa kehilangan sumber daya yang dimilikinya maka, seseorang tersebut akan berupaya untuk mengembalikannya dengan cara melakukan evaluasi atas masukan dan keluarannya atau bahkan dengan cara keluar dari organisasi tersebut.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keadilan yang *fair* akan berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang (Mc.Farlin dan Sweeney, 1992; Javad dan Premajaran, 2009). Javad dan Premajaran (2009) meyntakan bahwa secara uji interaksi keadilan distribusi yang *fair* pada pembayaran bonus dapat meningkatkan kepuasan seseorang sehingga berdampak pada kinerja dibandingkan dengan keadilan prosedural yang *fair*. Janssen et al (1999), mereka menemukan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja seseorang ketika keadilan distributif tinggi. Khan, et al (2014) menemukan bahwa kecemburuan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja ketika keadilan prosedural tinggi dibandingkan dengan keadilan distribusi.

PENGEMBANGAN HIPOTESA

Seseorang pada dasarnya mempunyai kecenderungan untuk mempertahankan sumberdaya yang dimilikinya dan mengembalikan sumber daya tersebut. Berdasarkan teori CR terlihat bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosional berkepanjangan dapat cenderung untuk mengalami penurunan kinerja sehingga, berdasarkan teori tersebut hipotesa yang peneliti turunkan yaitu:

Ha1: Emotional Exhaustion berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja seseorang

Berdasarkan teori keadilan bahwa Menurut teori keadilan yang dikeluarkan oleh Adams pada tahun 1965 bahwa seseorang akan membandingkan masukan yang diberikannya serta keluaran yang diterimanya dengan masukan dan keluaran yang dimiliki oleh orang lain yang dianggapnya sama. Serta teori COR yang menjelaskan bahwa pada umumnya seseorang akan berupaya untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, namun ketika seseorang merasa kehilangan sumber daya yang dimilikinya maka, seseorang tersebut akan berupaya untuk mengembalikannya dengan cara melakukan evaluasi atas masukan dan keluarannya atau bahkan dengan cara keluar dari organisasi tersebut. Maka, peneliti mencoba untuk menggabungkan kedua teori tersebut. Dari teori tersebut terlihat bahwa keadilan dapat berperan sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja seseorang. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan emosional yang berkepanjangan maka, seseorang tersebut akan berupaya untuk mengembalikan sumberdayanya dengan salah satu cara yaitu mengevaluasi keadilan atas sistem bonus. Ketika keadilan tersebut dirasa *fair* maka akan mendorong kinerja seseorang. Sehingga hipotesa yang peneliti ajukan yaitu:

Ha2: Emotional Exhaustion akan berpengaruh positif signifikan ketika keadilan prosedural Fair

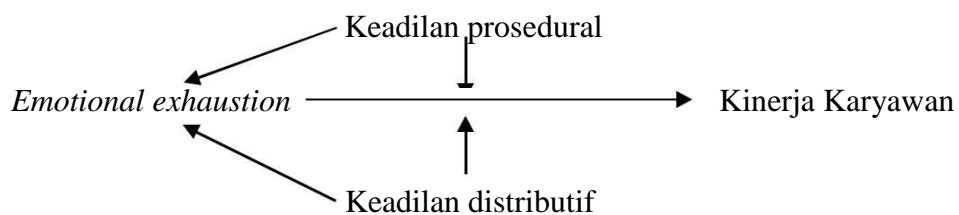
Ha3: Emotional Exhaustion akan berpengaruh positif signifikan ketika keadilan distributif Fair

Berdasarkan teori keadilan bahwa keadilan yang dirasa tidak *fair* akan membuat seseorang mengalami penurunan kinerja. Hal ini tentu saja mempengaruhi kejiwaan seseorang sehingga dapat mempengaruhi persepsi dan tindakan seseorang. Berdasarkan alasan berfikir tersebut maka hipotesa yang peneliti ajukan yaitu:

Ha4: Keadilan prosedural yang fair akan berpengaruh negatif signifikan terhadap emotional Exhaustion.

Ha5: Keadilan distributif yang fair akan berpengaruh negatif signifikan terhadap emotional Exhaustion.

Desain Penelitian



METODA PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perusahaan manufaktur yang terdapat dilampung. Alasan pemilihan perusahaan manufaktur yaitu pada umumnya kompleksitas kegiatan bisnis pada perusahaan manufaktur lebih kompleks, selain itu sebagian besar industri yang terdapat di Indonesia yaitu dibidang manufaktur . Sehingga, peneliti berharap akuntan manajemen yang bekerja pada perusahaan manufaktur akan lebih sering mengalami kelelahan emosi. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metoda *convenience* hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyebar Sampel dari penelitian ini angket. Adapun perusahaan yang masuk kedalam sampel yaitu sebanyak 5 perusahaan yaitu PT. Sentra Profeed, PT. Gunung Madu, PT. GGPC, PT. Japfa Comfeed, dan PTPN 7.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan metoda survey. Penyebaran angket dilakukan dengan cara mengantarkan langsung maupun via email dengan rentang waktu pengembalian selama 1 minggu sejak kuesioner disebar.

INSTRUMEN

Instrumen pertanyaan menggunakan skala likert yang peneliti adopsi dari berbagai penelitian antara lain sebagai berikut: *emotional exhaustion* peneliti mengadopsi pertanyaan yang dikembangkan oleh Maslach, Jackson, Leitner (1996) dengan menggunakan dimensi Kondisi dan energi. Keadilan distribusi dan prosedural peneliti menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Leventhal (1976) dan Colquith's(2001) dengan menggunakan dimensi keluaran dan keputusan, sedangkan kinerja karyawan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari Van Scotter dan Moowidlo's (1996) dengan menggunakan dimensi keluaran dan perilaku.

PENGUJIAN HIPOTESA DAN VARIABEL

Pengujian hipotesa dengan menggunakan regresi hirarki yang diolah dengan menggunakan SPSS 21. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, *emotional exhaustion* sebagai mediator, dan keadilan distribusi maupun prosedural sebagai moderator dan independen.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metoda survey dengan cara penyebaran angket kuesioner ke perusahaan baik diantar langsung oleh peneliti maupun dengan menggunakan mail survey. Jangka waktu pengembalian angket yaitu satu minggu sejak kuesioner berada ditangan responden. Kuesioner yang

peneliti sebar yaitu sebanyak 76 angket dan yang kembali yaitu sebanyak 61 angket dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel 1.

No	Nama Perusahaan	Jumlah Sebar	Kembali
1	PT.Sentra Profeed	6	6
2	PT.Gunung Madu,Tbk	45	40
3	PT.GGPC	25	15
	Total	76	61

Sumber: Data Olahan,2015

Dari 61 angket yang kembali hanya 33 angket yang dapat diolah lebih lanjut, hal ini dilakukan untuk menghindari hasil yang bias akibat ketidak konsistenan atas jawaban responden. Ketidak konsistenan tersebut dapat dilihat dari jawaban pertanyaan antara no 18 dengan 20.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A.Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali; 2007; p.45). Uji validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis faktor, alasan peneliti menggunakan analisis faktor sebagai pengujian validitas yaitu pada analisis faktor asumsi korelasi pada data harus terpenuhi yang asumsi tersebut dapat diuji dengan menggunakan uji *Bartlett of Sphericity* atau menggunakan Kiaser-Meyer-Olkin dengan perolehan hasil harus > 0.05 (Ghozali; 2007; p.49). Sehingga, peneliti berkesimpulan bahwa analisis faktor dapat lebih kuat menguji validitas dibandingkan dengan menghitung skor konstruk maupun korelasi *bivariate*. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diperoleh hasil sebagai berikut ini yaitu:

1. Uji Validitas Persepsi Keadilan Distribusi

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,770
Approx. Chi-Square		88,635
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

Sumber: Data diolah,2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa KMO yang diperoleh sebesar 0,770 atau diatas 0,05, sehingga analisis faktor dapat dilakukan.

Tabel.4 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,341	66,818	66,818	3,341	66,818	66,818
2	,680	13,609	80,427			
3	,491	9,830	90,257			
4	,366	7,319	97,576			
5	,121	2,424	100,000			

Sumber: Data diolah, 2015

Nilai eigen berfungsi untuk menunjukkan kelompok yang akan terbentuk. Jumlah kelompok ini bisa dilihat dari nilai eigen yang diperoleh dengan besaran nilai yaitu > 1 . Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai eigen yang lebih besar dari 1 yaitu hanya terdapat pada komponen 1 yaitu sebesar 3,341. Sehingga peneliti berharap indikator satu sampai lima akan berkumpul pada faktor yang sama. Berikut tampilan faktor atas kelima indikator tersebut:

Tabel. 5 Component Matrix^a

	Component
	1
Klr_Pemberian1	,897
Klr_Ruanglingkup1	,891
Klr_Ruanglingkup2	,787
Klr_Pemberian2	,716
Klr_Pemberian3	,781

Sumber: Data diolah,2015

Dari tabel tersebut terlihat bahwa kelima indikator tersebut valid.

2. Uji Validitas Persepsi Keadilan Prosedural

Tabel.6 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,830
Approx. Chi-Square	89,641
Bartlett's Test of Sphericity df	10
Sig.	,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan uji KMO atas indikator persepsi keadilan prosedural diperoleh hasil yaitu sebesar 0,830. Hasil ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor dapat dilakukan.

Tabel. 7 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,487	69,744	69,744	3,487	69,744	69,744
2	,644	12,880	82,624			
3	,406	8,128	90,753			
4	,262	5,246	95,999			
5	,200	4,001	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan nilai eigen pada tabel 7 terlihat bahwa perolehan hasil yang didapat yaitu sebesar 3,487 yang terdapat hanya pada komponen 1. Sehingga, peneliti berharap indikator-indikator ini akan berkumpul pada satu faktor. Berikut adalah nilai hasil uji analisis faktor:

Tabel. 8 Component Matrix^a

	Component
	1
Kpt_Penilaian1	,791
Kpt_Penilaian2	,902
Kpt_Penilaian3	,831
Kpt_Reward1	,778
Kpt_Reward2	,867

Sumber: Data diolah,2015

3. Uji Validitas *Emotional Exhausted*

Tabel. 9 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,750
Approx. Chi-Square	101,594
Bartlett's Test of Sphericity	df
	21
	Sig.
	,000

Sumber: Data Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji KMO diperoleh hasil yaitu sebesar 0,750. Hasil ini lebih besar dari 0,05 sehingga analisis faktor dapat dilakukan.

Tabel.10 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,775	53,925	53,925	3,755	53,647	53,647
2	1,116	15,948	69,873	1,136	16,226	69,873
3	,745	10,641	80,514			
4	,482	6,883	87,397			
5	,450	6,422	93,819			
6	,275	3,925	97,744			
7	,158	2,256	100,000			

Sumber: Data diolah, 2015

Uji eigen dilakukan untuk melihat perolehan nilai eigen yang didapat. Dari tabel 10 terlihat bahwa nilai eigen yang berada diatas 1 yaitu pada komponen 1 atau faktor 1 dengan perolehan nilai sebesar 3,775 dan komponen 2 atau faktor 2 dengan perolehan nilai sebesar 1,116. Sehingga peneliti berharap bahwa indikator energi dan kondisi akan berkumpul pada faktor 1 dan faktor 2. Tahap selanjutnya yaitu peneliti menguji analisa faktor dengan menggunakan *rotated component matrix* dengan menggunakan metoda varimax. Sehingga, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 11
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Energi1	,855	-,003
Energi2	,726	,232
Energi3	,766	-,266
Kondisi1	,820	,276
Kondisi2	,814	,113
Kondisi3	,033	,954
Kondisi4	,757	-,113

Sumber: Data diolah,2015.

Dari tabel tersebut terlihat hasil bahwa kondisi tiga tidak berkumpul pada faktor 1. Sehingga, peneliti berkesimpulan bahwa kondisi 3 tidak valid sehingga indikator kondisi 3 peneliti hilangkan dalam pengujian selanjutnya. Sehingga dari pengujian tersebut diperoleh hasil:

Tabel. 12 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,759
Approx. Chi-Square	98,252
Bartlett's Test of Sphericity	df
	15
	Sig.
	,000

Sumber: Data diolah,2015

Tabel. 13 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,765	62,753	62,753
2	,752	12,538	75,291
3	,583	9,720	85,010
4	,450	7,494	92,504
5	,290	4,828	97,333
6	,160	2,667	100,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil nilai eigen nilai >1 terdapat pada faktor 1 dengan besaran nilai 3,765. Sehingga, data akan berkumpul pada faktor 1.

Tabel. 14
Component Matrix^a

	Component
	1
Energi1	,854
Energi2	,739
Energi3	,747
Kondisi1	,836
Kondisi2	,821
Kondisi4	,748

Sumber: Data diolah, 2015

Dari pengujian ulang pada komponen matrik ternyata nilai indikator energi dan kondisi berkumpul pada satu faktor, sehingga indikator energi dan kondisi dapat dikatakan valid atau sah.

4. Uji Validitas Kinerja

Tabel.15 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,798
Approx. Chi-Square		137,337
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji KMO diperoleh hasil yaitu 0,798. Hasil ini lebih besar dari 0,05 sehingga analisis faktor dapat dilakukan.

Tabel. 16 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,224	60,337	60,337	4,224	60,337	60,337	2,670	38,148	38,148
2	1,100	15,713	76,050	1,100	15,713	76,050	2,653	37,902	76,050
3	,617	8,817	84,867						
4	,424	6,058	90,925						
5	,344	4,918	95,843						
6	,173	2,475	98,318						
7	,118	1,682	100,000						

Sumber: Data diolah, 2015

Nilai eigen yang tertera dalam tabel 16 menunjukkan bahwa ada dua faktor yang terbentuk yaitu pada faktor 1 dan faktor 2. Sehingga, peneliti berharap indikator keluaran dan perilaku akan berkumpul pada faktor 1 dan 2. Berdasarkan hasil uji analisa faktor yang tertera pada tabel 17 terlihat bahwa indikator 1 dan 2 ternyata berkumpul pada faktor 1, sehingga peneliti berkesimpulan bahwa indikator keluaran dan perilaku adalah valid atau sah.

Tabel. 17 Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Output1	,787	-,502
Output2	,797	-,518
Output3	,612	,576
Output4	,717	,213
Behavioral1	,894	-,180
Behavioral2	,814	,321
Behavioral3	,787	,258

Sumber: Data diolah,2015

B. UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan indikator pada angket yang akan diserahkan kepada responden. Kehandalan ini menandakan kekonsistenan responden dalam menjawab pertanyaan yang terdapat didalam angket. Uji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *cronbach alpha*. Menurut kriteria Nunnally bahwa Indikator akan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali; 2007; p.44). Berikut akan ditampilkan hasil pengujian reliabilitas:

1. Persepsi Keadilan Distribusi

**Tabel. 18
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

Sumber: Data diolah,2015

2. Persepsi Keadilan Prosedural

**Tabel. 19
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	5

Sumber: Data diolah

3. *Emotional Exhausted*

**Tabel. 20
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	6

Sumber: Data diolah, 2015

4. Kinerja

**Tabel.21
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	7

Sumber: Data diolah,2015

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan distributif, persepsi keadilan prosedural, *emotional exhaustion*, dan kinerja reliabel.

C. PENGUJIAN HIPOTESA

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa dengan menggunakan regresi hirarki diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 22 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,007	3	1,002	,808	,500 ^a
	Residual	35,963	29	1,240		
	Total	38,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2015

b. Predictors: (Constant), Moderat, KeadilanDistribusi, EmotionalExhaustion

Tabel.23 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,877	1,898		,989	,331
	EmotionalExhaustion	,623	,761	,756	,818	,420
	KeadilanDistribusi	,536	,396	,511	1,355	,186
	Moderat	-,136	,162	-,783	-,842	,407

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan kolom tabel diatas terlihat bahwa variabel *emotional exhausted* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,42. Nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hipotesa pertama tidak terdukung atau gagal untuk menolak hipotesa nol. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Janssen et. All (2009), ketidak terdukungan ini menandakan bahwa ada model lain yang mempengaruhi penurunan kinerja selain *emotional exhausted*. Sedangkan secara uji interaksi yang dalam hal ini keadilan distribusi sebagai pemoderasi diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,407. Hal ini membuktikan bahwa variabel keadilan distribusi tidak bisa berperan sebagai pemoderasi. Dengan demikian, hipotesa ketiga tidak terdukung atau gagal untuk menolak hipotesa nol.

Tabel.24 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,651	3	1,884	1,640	,202 ^b
	Residual	33,318	29	1,149		
	Total	38,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2015

b. Predictors: (Constant), Moderat2, KeadilanProsedural, EmotionalExhaustion

Tabel. 25 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,387	1,970		,197	,846
	EmotionalExhaustion	1,010	,729	1,227	1,385	,177
	KeadilanProsedural	,852	,406	,725	2,097	,045
	Moderat2	-,214	,144	-1,415	-1,485	,148

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2015

Dari tabel 25 terlihat bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini menandakan bahwa karyawan pada umumnya lebih peka terhadap keadilan prosedural dibandingkan dengan keadilan

distribusi yang mereka rasakan. Sedangkan jika dilihat dari fungsi variabel keadilan prosedural sebagai pemoderasi diperoleh hasil bahwa keadilan prosedural tidak bisa berperan sebagai pemoderasi hubungan *emotional exhausted* terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari besaran nilai signifikansi yaitu sebesar 0,148. Dengan demikian hipotesa kedua tidak terdukung atau gagal untuk menolak hipotesa nol.

Tabel. 26 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,240	1	,240	,130	,721 ^b
	Residual	57,275	31	1,848		
	Total	57,515	32			

a. Dependent Variable: EmotionalExhaustion

Sumber: Data diolah, 2015

b. Predictors: (Constant), KeadilanProsedural

Tabel.26 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,798	1,171		1,535	,135
	KeadilanProsedural	,092	,256	,065	,361	,721

a. Dependent Variable: EmotionalExhaustion

Sumber: Data diolah, 2015

Dari hasil pengujian hipotesa ke empat terlihat bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhausted*. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,721, nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesa ke empat tidak terdukung.

Tabel. 27 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,943	,977		3,012	,005
	KeadilanProsedural	,329	,206	,280	1,595	,121
	EmotionalExhaustion	-,052	,144	-,063	-,358	,723

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 27 terlihat bahwa *emotional exhausted* tidak bisa berperan sebagai pemediasi. Hal ini bisa dilihat dari besaran signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,723.

Tabel.28 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,522	1	1,522	,843	,366 ^b
	Residual	55,993	31	1,806		
	Total	57,515	32			

a. Dependent Variable: EmotionalExhaustion

Sumber: Data diolah,2015

b. Predictors: (Constant), KeadilanDistribusi

Tabel.29 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,258	,950		3,430	,002
1 KeadilanDistribusi	,244	,189	,232	1,292	,206
EmotionalExhaustion	-,006	,148	-,007	-,039	,969

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah,2015

Berdasarkan hasil dari tabel 29 terlihat bahwa keadilan distribusi tidak berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhausted*. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,206. Hasil ini lebih besar dari 0,05. Sedangkan *emotional exhausted* tidak bisa berperan sebagai variabel intervening, hal ini bisa dilihat dari besaran signifikansi yang diperoleh yaitu 0,969. Hasil ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa lima tidak terdukung. Adapun berdasarkan hasil perhitungan modus dari setiap indikator pertanyaan diperoleh sebagai berikut:

No	Keterangan	Modus
1	Keluaran Pemberian 1	5
	Keluaran Ruang lingkup 1	5
	Keluaran ruang lingkup 2	5
2	Keluaran Pemberian 2	5
	Keluaran Pemberian 2	5
	Keluaran Pemberian 3	5
	Keputusan Penilaian 1	5
	Keputusan Penilaian 2	5
	Keputusan Penilaian 3	5
3	Keputusan <i>Reward</i> 1	5
	Keputusan <i>Reward</i> 2	5
	Energi 1	1
	Kondisi 1	1
	Kondisi 2	1
4	Energi 2	1
	Kondisi 4	1
	Energi 3	1
	Keluaran 1	5
	Perilaku 1	5
	Keluaran 2	4
	Keluaran 3	4
	Perilaku 2	5
Perilaku 3	5	
	Keluaran 4	5

Jika dilihat dari modus pada persepsi keadilan bahwa responden berpersepsi cenderung adil atas keadilan distribusi maupun prosedural. Sedangkan dari *emotional exhausted*, responden sebagian merasa kelelahan emosi beberapa kali dalam setahun. Sedangkan dari segi kinerja responden umumnya merasa tidak yakin dan cenderung setuju. Ketidak yakinan tersebut terlihat dari pertanyaan ketiga dan keempat.

Ketidak terdukungan atas hipotesa yang peneliti ajukan, tentu saja menimbulkan kecurigaan tersendiri pada peneliti. Peneliti menduga bahwa keadaan responden yang jarang mengalami kelelahan emosi tentu saja menjadi salah satu pemicu kurang penghayatan responden atas keinginan yang dimau dalam setiap pertanyaan. Sehingga, ini tentu saja ini mendorong responden untuk menjawab sekedarnya saja. Disamping itu, perasaan puas yang atas pekerjaan responden (lihat data dalam lampiran 1) menjadi salah satu pemicu yang menyebabkan kurangnya penghayatan pada responden.

Selain kurangnya penghayatan pada responden, peneliti juga menduga bahwa ketidak terdukungan ini disebabkan kesalahan pengukuran pada instrumen. Pada instrumen *emotional exhausted* responden hanya memasukan dua dimensi dari 4 dimensi. Keempat dimensi itu antara lain objek, kondisi, karakteristik personal, dan energi. Pada penelitian ini, peneliti hanya memasukan dimensi kondisi dan energi, hal ini disebabkan karena kekurangan peneliti dalam menemukan instrumen yang memuat ke empat dimensi tersebut. Sehingga, karena kurang tergambaranya dimensi yang pas berdampak pada pertanyaan yang mengambang sehingga pertanyaan tersebut menjadi kurang mendalam.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu memperoleh bukti secara empiris pengaruh persepsi keadilan prosedural dan persepsi keadilan distribusi terhadap kinerja akuntan manajemen dengan *emotional exhausted* sebagai pemediasi, serta memperoleh bukti pengaruh *emotional exhausted* terhadap kinerja akuntan manajemen dengan keadilan prosedural dan persepsi keadilan distribusi sebagai moderator.

Berdasarkan hasil pengujian ini diperoleh hasil bahwa hipotesa satu sampai lima tidak terdukung. Hal ini tentu saja memunculkan keterunikan tersendiri. Peneliti menduga bahwa ketidak terdukungan ini disebabkan karena kesalahan pengukuran pada variabel *emotional exhausted* serta keadaan responden yang jarang mengalami kelelahan secara emosional. Akibat kesalahan pengukuran ini berimplikasi pada ketidak mampuan hasil penelitian dalam memperkuat teori yang ada. Sehingga, tentu saja ini menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kesalahan pengukuran serta sedikitnya jumlah responden yang masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kelemahan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian yang kana datang memperkuat teori serta menggunakan pengukuran yang kuat. Sehingga, indikator pertanyaan dapat mengena ke responden ketika angket diberikan. Disamping itu jumlah sampel yang banyak turut mendukung keberhasilan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*.
- Ela, Ghadeer Mohammed. 2014. Analyzing the Relationships Between Organization Justice Dimensions and Selected Organizational Outcomes: Empirical Research Study. *International Journal of Business and Economic Development*.
- Fogarty, Timothy., Singh, Jagdip., Rhoads, Gary., 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W.M. 2007. Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*.
- Janssen, Peter., Schaufeli, Wilmar., Houkes, Inge. 1999. Work Related and Individual Determinants of the Three Burnout Dimensions. *Work and Stress*.
- Javad, Shavina., dan Premarajan, R.K., 2009. Effects of Distributive and Procedural Justice Perceptions on Managerial Pay and Job satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. X, No.3, 2011.
- Jogiyanto, Hartono. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Khan, Abdul Karim., Quratulain, Samina., Bell, Chris., 2014. Episodic Envy and Counterproductive Work Behaviors: Is More Justice Always Good?. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 128-144.
- Leiter, Michael., Maslach, Christina., 1988. The Impact of Interpersonal Environment of Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, vol.9, 297-308.
- Leventhal, G. S. 1976. The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz, and W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 97–131). New York: Academic Press.
- Maslach, C., Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2, 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. 1996. *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mc. Farlin, Dean., Sweeney, Paul., 1992. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*.

Roen, Ferry. 2 Nov 2012. Teori Keseimbangan. -----

VanScotter, J., & Motowidlo, S. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525–531.

[www. Academiaedu.com](http://www.Academiaedu.com)

