

ANALISIS PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK

Rimot Lestari Jaya

Email: lestarijayarimot@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 responden pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah keadilan prosedural dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: keadilan prosedural, komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Melihat sumber daya manusia yang perannya sangat penting dalam sebuah organisasi. Maka setiap organisasi harus bisa mengelola dan mengembangkan sumber daya yang berkualitas. Salah satu Cara yang dapat dilakukan adalah memberikan keadilan prosedural, membuat karyawan berkomitmen dalam perusahaan dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Robbin dan Judge (2008:250) mengatakan: “keadilan prosedural (procedural justice), yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan”. Sedangkan menurut Budiarto dan Wardani (2005) dalam Krisnayanti dan Riana (2015:2447): “keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya”.

Pemberian keadilan secara prosedural sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan berlaku adil karyawan akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya. Individu yang merasa adil cenderung akan memberikan upaya

yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan harapan dapat meningkatkan hal-hal yang positif bagi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menurut Robbins seperti yang dikutip Wibowo (2003) mendefinisikan komitmen sebagai salah satu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan berkaitan secara langsung dengan dengan pemenuhan kebutuhan setiap orang dalam bekerja. Dalam bekerja seseorang akan merasa puas apabila memperoleh tunjangan yang layak dan adil, melakukan pekerjaan yang menyenangkan, mendapat dorongan dari rekan kerja atau pimpinan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan mampu menggunakan kemampuannya secara optimal.

KAJIAN TEORITIS

Dalam sebuah organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia sangat mempengaruhi proses berhasilnya suatu organisasi yang sangat bergantung pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu sebuah organisasi harus memiliki perhatian dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian belas jasa, dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Keadilan juga merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keadilan akan menciptakan suatu kondisi yang baik jika telah ditegakkan dalam perusahaan. Wursanto (2005:307) mengemukakan bahwa:

“Dalam teori keadilan (*equity theory*) terdapat unsur perbandingan dengan orang lain (*comparison other*). Dalam hal ini seseorang membandingkan usaha dari imbalan yang diperolehnya dengan usaha dan imbalan yang diperolehnya orang lain, dalam suatu situasi kerja tertentu. Seseorang akan bekerja lebih giat apabila ia mendapatkan perlakuan secara adil. Keadilan akan diperoleh apabila perbandingan antara usaha dan hasil yang diperoleh seseorang sama dengan perbandingan usaha dan hasil orang lain. Ketidakadilan dengan sendirinya akan melemahkan semangat kerja dan sekaligus akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus bersikap adil terhadap karyawannya akan menguatkan semangat kerja yang meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan sendiri bisa tercapai”.

Prosedural merupakan suatu proses mengenai keseluruhan proses yang digunakan untuk menentukan hasil akhir mempengaruhi pandangan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2014:145): “Menyatakan Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan”. Dan menurut Budiarto dan Wardani (2005) dalam Krisnayanti dan Riana (2015: 2447): “Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Sedangkan Menurut Rakmawati Hagiyan (2013) “Menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada.”

Adapun indikator untuk mengukur keadilan prosedural adalah sebagai berikut:

1. Keakuratan informasi
2. Keterwakilan atau representatif
3. Meminimalkan bias
4. Etis
5. Konsisten
6. Dapat diperbaiki

Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Hal itu sangat penting bagi Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Dimana Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kasmir (2018:157).

Organisasi merupakan perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu.

Komitmen organisasi merupakan usaha untuk mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika tingkat komitmen rendah maka kinerja karyawan tersebut juga rendah.

Menurut Robbins (2008): "Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut."

Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri, dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kinerja serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan.

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasioanal yang diutarakan oleh Robbins, (2008) adalah:

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative comitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu-nilai-nilai penting dalam bekerja. Karyawan yang puas akan menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan (Amuji, 2012).

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” (Sutrisno, 2013:74). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Menurut Waxley (2005:129) “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.”

Menurut (Hendy Tannady 2017:174) “Kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan aspek tunggal”.

Menurut (Hani Handoko 2014:193). “Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Wibowo (2017:416) Kepuasan Kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi”

Penelitian (Suparyadi 2015:437) “menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan, suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.” Adapun indikator-indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keadilan

Adanya perilaku yang adil, karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dengan demikian karyawan akan merasa senang dan puas.

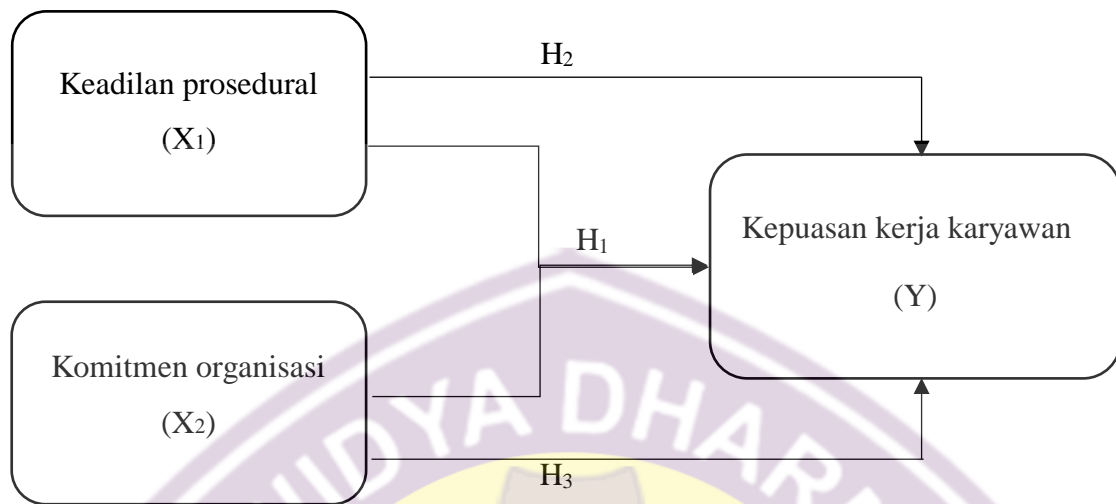
2. Kemanfaatan

Karyawan yang puas dapat memberi manfaat yang sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Mematuhi Peraturan dari Pemerintah

Adanya peraturan perundang-undangan guna melindungi karyawan termasuk melindungi hak-hak karyawan, seperti menetapkan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup layak secara minimum bagi para karyawan.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data olahan, 2020

HIPOTESIS

Menurut Sujaweni (2015: 43): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. “Hipotesis akan memberikan suatu pernyataan hubungan antar variabel yang diteliti dimana akan dilakukan pengujian.

Berdasarkan pemikiran tersebut serta model penelitian ini yang diajukan berdasarkan:

H₁: Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. “penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen”. Tujuan dan model penelitian untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain dengan menggunakan teknik observasi dan

penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang yang diambil menggunakan metode sampling. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 3.6
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
HASIL UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KEADILAN PROSEDURAL
DAN KOMITMEN ORGANISASI

	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel Keadilan Prosedural			
Pertanyaan 1	0,635	0,2521	Valid
Pertanyaan 2	0,571	0,2521	Valid
Pertanyaan 3	0,637	0,2521	Valid
Pertanyaan 4	0,356	0,2521	Valid
Pertanyaan 5	0,459	0,2521	Valid
Pertanyaan 6	0,635	0,2521	Valid
Pertanyaan 7	0,637	0,2521	Valid
Pertanyaan 8	0,571	0,2521	Valid
Pertanyaan 9	0,344	0,2521	Valid
Pertanyaan 10	0,637	0,2521	Valid
Pertanyaan 11	0,365	0,2521	Valid
Pertanyaan 12	0,288	0,2521	Valid
Pertanyaan 13	0,635	0,2521	Valid
Pertanyaan 14	0,375	0,2521	Valid
Pertanyaan 15	0,571	0,2521	Valid
Pertanyaan 16	0,375	0,2521	Valid
Pertanyaan 17	0,342	0,2521	Valid
Pertanyaan 18	0,637	0,2521	Valid
Variabel komitmen			
Pertanyaan 1	0,854	0,2521	Valid
Pertanyaan 2	0,629	0,2521	Valid
Pertanyaan 3	0,481	0,2521	Valid
Pertanyaan 4	0,854	0,2521	Valid
Pertanyaan 5	0,481	0,2521	Valid
Pertanyaan 6	0,854	0,2521	Valid
Pertanyaan 7	0,629	0,2521	Valid
Pertanyaan 8	0,629	0,2521	Valid

	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pertanyaan 9	0,854	0,2521	Valid
Variabel kepuasan kerja			
Pertanyaan 1	0,447	0,2521	Valid
Pertanyaan 2	0,461	0,2521	Valid
Pertanyaan 3	0,464	0,2521	Valid
Pertanyaan 4	0,483	0,2521	Valid
Pertanyaan 5	0,460	0,2521	Valid
Pertanyaan 6	0,689	0,2521	Valid
Pertanyaan 7	0,462	0,2521	Valid
Pertanyaan 8	0,689	0,2521	Valid
Pertanyaan 9	0,345	0,2521	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Dari Tabel 3.6 di atas, diketahui masing-masing variabel pertanyaan memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam penulisan ini valid. Yang artinya bahwa variabel yang diukur benar merupakan variabel yang hendak diteliti.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.7 dan Tabel 3.8 adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel X1, dan X2 sedangkan Tabel 3.9 adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel Y.

TABEL 2
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Keadilan Prosedural (X₁)	0,827	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X₂)	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan Karyawan (Y)	0,651	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* variabel keadilan prosedural (X₁) sebesar $0,827 > 0,60$, variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar $0,878 > 0,60$ dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,651 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61
	Std. Deviation	,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	1,97015675
	Positive	,079
	Negative	,079
Test Statistic		-,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079
		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Tahun 2019

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Hasil Sig. (2-tailed) diatas adalah 0,200 > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

TABEL 4
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.434	2.894		4.296	.000		
	Keadilan prosedural	.027	.049	.052	.552	.583	.650	1.538
	Komitmen Organisasi	.606	.073	.783	8.306	.000	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari hasil uji multikolineritas Tabel 4 dapat diketahui bahwa keadilan prosedural toleransi nilai sebesar 0,650 > 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,538 < 10 dan untuk komitmen organisasi 0,650 > 0,10 serta nilai VIF nilai sebesar 1,538 < 10 dari hasil kedua variabel telah memenuhi sesuai dengan acuan sehingga model regresi lolos uji multikolineritas.

TABEL 5
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	461.371	2	230.686	57.451	.000 ^b
Residual	232.891	58	4.015		
Total	694.262	60			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari hasil pengujian diatas maka dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 57,451 dengan signifikansi 0,000 dinyatakan bahwa variabel keadilan prosedural dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural yang tinggi terhadap perusahaan maka berpengaruh tinggi kinerja pada karyawan. Komitmen yang tinggi menunjukkan karyawan yang merasa betah dalam bekerja sehingga mempengaruhi semangat kerja.

TABEL 6
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.434	2.894		4.296	.000		
TotalX1	.027	.049	.052	.552	.583	.650	1.538
TotalX2	.606	.073	.783	8.306	.000	.650	1.538

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Supermarket kaisar Cabang Siantan di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,52 X_1 + 0,783 X_2 + e$$

1. Koefisien regresi variabel keadilan prosedural memiliki nilai sebesar 0,052 yang artinya variabel keadilan prosedural berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peningkatan keadilan prosedural akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,783 yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel

kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

TABEL 7
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI KOEFISIENSI DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.653	2.004

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 7, dapat dilihat hasil uji koefisiensi determinasi, nilai *R square* adalah 0,665 atau sebesar 66,50 persen. Yang artinya bahwa variabel keadilan procedural dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 66,50 persen sedangkan sisanya 33,50 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 8
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.434	2.894		4.296	.000		
TotalX1	.027	.049	.052	.552	.583	.650	1.538
TotalX2	.606	.073	.783	8.306	.000	.650	1.538

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel keadilan prosedural sebesar $0,583 > 0,005$ dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,005$ maka dikatakan bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran yaitu, perusahaan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak telah menerapkan Keadilan prosedural yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan ke depannya penerapan keadilan prosedural lebih ditingkatkan lagi, sehingga menjadikannya lebih kuat dan berpengaruh baik bagi kepuasan kerja setiap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dipengaruhi oleh keadilan prosedural yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat. Diharapkan ke depannya kepuasan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga memberikan pengaruh yang baik dan positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. 2002. *Hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada tenaga Edukatif universitas Muhammadiyah Surakarta di solo. Tesis (tidak diterbitkan). Fakultas psikologi program Magister Sains psikologi Industri dan organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia, Depok.*
- Anggreani Tri Rejeki. 2015. "Pengaruh Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Purinusa Ekapersada."
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2008. *Manajemen*, edisi kedua Yogyakarta: BPFE.
- Krisnayanti, Gusti Ayu dan I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada BPR Lestari." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4 No.9, hal 2447-2448.
- Luthfi Irawan. 2015. "Pengaruh keadilan prosedural, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit TK II Udayan Denpasar."
- Prof. Dr.H. Supriyadi, S.,IP., MSI. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta.
- Prof. Dr. Wibowo,S.E., M.Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jilid,Edisi 3, Cetakan kelima, Jakarta: Rajawali Pres.
- Rakhmawati Hajiyanti. 2013. "*pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening*". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*, edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma Pontianak.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-15. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

_____. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan: Research dan Development/R&D*. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-13. Bandung: Alfabeta.

