

Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

The Effect of Participative Procedural Justice and Organizational Support on Employee Job Satisfaction

Asep Qustolani

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka
Jl. Raya K H Abdul Halim No.103, Majalengka, Jawa Barat, Indonesia.

*E-mail: asepquinn@yahoo.com

Naskah masuk: 2020-01-10

Naskah diperbaiki: 2020-08-11

Naskah diterima: 2020-26-23

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang menarik dan penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pekerjaan secara langsung. Fokus pada keadilan prosedural partisipatif, dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini Menggunakan metode survei dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Objek kajian adalah KSPSI Kabupaten Majalengka yang berjumlah 14.500 anggota sebagai populasi dan sampel nya 100 anggota. Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel dan uji realibilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dengan Analisis Deskriptif, Analisis Verifikatif, Uji Normalitas Data, Uji t dan Uji F. Hasil menunjukkan bahwa keadilan prosedural partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik persepsi keadilan prosedural partisipatif dalam diri karyawan dan semakin baik dukungan organisasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural Partisipatif, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Job satisfaction is an interesting and important thing because perceived job satisfaction can directly affect work. Focus on participatory procedural justice, organizational support has an effect on employee job satisfaction. This approach uses a survey method with descriptive analysis techniques and verification. The object of study is KSPSI Majalengka Regency, which has 14,500 members as a population and a sample of 100 members. The results of the validity test were carried out by comparing the Corrected Item-Total Correlation value compared to the r table value and the reliability test using the Cronbach Alpha formula. With descriptive analysis, verification analysis, data normality test, t test and F test. The results show that participatory procedural justice has a significant effect on employee job satisfaction. Organizational support has a significant effect on employee job satisfaction. This means that the better the perceptions of participatory procedural fairness in employees and the better the organizational support provided by the company, the better the employee's sense of job satisfaction.

Keywords: *Participatory Procedural Justice, Organizational Support and Employee Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya maka akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan berupaya untuk terus meningkatkan kemampuannya, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas maka akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan sembarangan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang menarik dan penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pekerjaan secara langsung. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Johan, 2012).

Kepuasan kerja seorang pegawai ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya adalah keadilan prosedural partisipatif. Keadilan Prosedural Partisipatif (KPP) adalah persepsi terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan. Faktor ini berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bisa berdampak pada kinerja (Asep Qustolani, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan kenggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Majalengka merupakan kawasan industri baru di Jawa Barat. Sehingga unit organisasi serikat serikat pekerja banyak bermunculan. Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi SPSI Kabupaten Majalengka merupakan sebuah organisasi serikat pekerja yang mempunyai anggota kurang lebih 14.500 anggota baik yang aktif maupun yang pasif. Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi SPSI Kabupaten Majalengka ini beralamat di Jalan Raya Cirebon Bandung Perum hegar No.141 Dawuan Kasokandel, Majalengka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh keadilan prosedural partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan, Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **Hubungan Keadilan Prosedural Partisipatif dengan Kepuasan Kerja**

Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja yaitu perlakuan adil pada setiap karyawan yang diberikan perusahaan melalui prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Maka karyawanpun akan merasa puas karena telah diperlakukan baik oleh atasan. Menurut Asep Qustolani (2015) keadilan prosedural partisipatif adalah persepsi terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan. Faktor ini berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bisa berdampak kinerja. Penilaian atas keadilandigunakan untuk membuat keputusan yang diperlukan karyawan dalam mendapatkan keadilan. Apabila karyawan telah merasakan keadilan pada lingkungan kerjanya, maka akan merasa

puas dalam bekerjanya, begitupun sebaliknya apabila tidak adanya keadilan dalam lingkungan kerjanya, maka kepuasan kerja akan menurun. Dengan kata lain, keadilan prosedural partisipatif memiliki peran penting bagi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun indikator keadilan prosedural partisipatif dalam Asep Qustolani (2015) adalah : (1) konsisten, (2) perbaikan, (3) representatif, (4) gagasan/ide, (5) keaktifan dalam rapat, dan (6) koordinasi.

Berdasarkan penelitian Dewi Sariana (2017) hubungan keadilan prosedural dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

Faktor penting lainnya dalam kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang positif terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian Lia Nurbaidah (2017) hubungan dukungan organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif. Artinya semakin baik dukungan organisasi

maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Dalam pencapaian suatu organisasi harus dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memperhatikan aset-asetnya. Salah satunya yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset yang mempunyai andil besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2017)

Karyawan memperoleh kepuasan terhadap perusahaan berasal dari sikap manajer sendiri dalam memberikan perlakuan terhadap karyawan, terutama dalam memenuhi kebutuhan pribadi karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung puas terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan saat ini menjadi prioritas utama bagi suatu perusahaan dimana kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak langsung terhadap perusahaan tersebut yang dipengaruhi oleh keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi.

Karyawan merasakan puas terhadap perusahaan memang memiliki banyak faktor, salah satunya keadilan prosedural partisipatif. Karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil sebagai mana mestinya. Menurut Asep Qustolani (2015) keadilan prosedural partisipatif adalah persepsi terhadap keadilan yang berkaitan dengan prosedur, mengacu pada kewajaran proses keputusan yang dibuat disertai dengan peran serta dari karyawan. Faktor ini berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bisa berdampak kinerja. Keadilan prosedural partisipatif ini merupakan sebuah konsep yang dihasilkan dari

penggabungan dua buah konsep yaitu, dari keadilan organisasi, dan partisipasi. Adapun dimensi atau indikator dari keadilan prosedural partisipatif menurut Asep Qustolani (2015) yaitu : (1). Konsisten, (2). Perbaikan, (3). Representative, (4) gagasan atau ide, (5). Keaktifan dalam rapat, dan (6). Koordinasi.

Faktor lain dalam kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi ini juga penting bagi karyawan, karena dengan adanya dukungan organisasi karyawan akan merasa terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002 dalam Selvi Kurnianingrum 2015) mengacu pada persepsi karyawan sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang positif terhadap organisasi tersebut. Dimensi atau indikator dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger dalam Selvi Kurnianingrum 2015 yaitu, (1). Organisasi peduli kesejahteraan, (2). Atasan membantu, (3). Atasan mendengarkan, (4). Kemampuan kerja, (5). Kemandirian, dan (6). Pelatihan.

Hubungan antara keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan itu erat kaitannya. Oleh karena itu keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi diharapkan mampu menjalankan peran sebaik-baiknya.

Hipotesis

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2 : Terdapat Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independennya adalah Keadilan Prosedural Partisipatif (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri tekstil sandang yang bekerja di PT. Gistex, PT Leetex Indonesia, PT Shoetown Kasokandel Indonesia, dan PT Shoetown Ligung Indonesia yang berada dibawah naungan Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi SPSI Kabupaten Majalengka, yang berjumlah 14.500 orang.

Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling (Sugiyono, 2017) sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang responden.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan Sekunder. Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 100 responden, sedangkan data sekunder berasal dari artikel jurnal dan buku yang terkait dengan permasalahan penelitian ini. Pengujian instrument penelitian yang digunakan adalah : Validitas dan Reliabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner ini valid dan layak untuk digunakan. Teknik analisisnya dengan Regresi linear berganda

dengan menggunakan program SPSS serta uji hipotesis atau uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini telah memberikan penilaian pada pernyataan di kuesioner yang telah dibagikan. Hasilnya perempuan lebih banyak dari laki laki dengan jumlah 65 orang, sedangkan laki lakinya berjumlah 35 orang. Hal ini karena jumlah karyawan perempuan lebih banyak dari laki laki. Data hasil lain dari penelitian yang diperoleh adalah usia yang paling banyak antara umur 21 sampai dengan 29 tahun yaitu sebanyak 53 persen sedangkan yang diatas 40 tahun hanya 5 persen. Artinya pekerjaannya dominan masih yang berusia muda. Menurut pendidikan mayoritas berpendidikan akhir SMA/SMK/Aliyah sebesar 78 persen.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Prosedural Partisipatif

Untuk mengetahui bagaimana keadilan prosedural partisipatif pada pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi SPSI Kabupaten Majalengka, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai jumlah responden. Variabel keadilan prosedural partisipatif diukur dengan 6 pernyataan atau pertanyaan yaitu: Setiap proses pengambilan keputusan selalu dijalankan dengan konsisten dalam pelaksanaannya, setiap proses pengambilan keputusan selalu mengacu pada perbaikan dari masa sebelumnya, setiap proses pengambilan keputusan bisa menggambarkan keterwakilan dari semua unsur (representative), saya diberikan kesempatan untuk mempresentasikan gagasan atau ide, saya merasa pimpinan dapat mengkoordinasikan karyawannya dengan baik dalam menjalankan tugas, dan di Organisasi saya selalu ada koordinasi apabila dalam menjalankan tugas. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Responden Tentang Keadilan Prosedural Partisipatif

No. Urut	Nomor Pernyataan	Jumlah Skor
1	Pernyataan 1	432
2	Pernyataan 2	422
3	Pernyataan 3	391
4	Pernyataan 4	380
5	Pernyataan 5	345
6	Pernyataan 6	383
Jumlah Skor Total		2.353
Rata-rata		392
Nilai maksimum		432
Nilai minimum		380

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan penilaian responden termasuk kategori sangat tinggi.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Organisasi

Untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasi pada pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi

SPSI Kabupaten Majalengka, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai jumlah responden. Variabel dukungan organisasi diukur dengan 6 pernyataan atau pertanyaan yaitu: Saya merasa organisasi ini sangat peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya, saya

merasa atasan saya membantu dalam pekerjaan, atasan saya selalu mendengarkan keluhan para pekerjanya, Saya merasa mempunyai kemampuan dalam bekerja, saya merasa mandiri dalam bekerja, saya melakukan proses pelatihan dulu sebelum bekerja. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Responden Tentang Dukungan Organisasi

No. Urut	Nomor Pernyataan	Jumlah Skor
1	Pernyataan 1	421
2	Pernyataan 2	411
3	Pernyataan 3	405
4	Pernyataan 4	411
5	Pernyataan 5	414
6	Pernyataan 6	400
Jumlah Skor Total		2.462
Rata-rata		410
Nilai maksimum		421
Nilai minimum		400

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan penilaian responden termasuk kategori sangat tinggi.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasi pada pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Konfederasi SPSI Kabupaten Majalengka, peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai jumlah responden. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 pernyataan atau pertanyaan yaitu:

Saya merasa bangga bekerja ditempatkan sesuai dengan keahlian, saya diberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, saya memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, saya mengorbankan diri dalam kondisi apapun demi pekerjaan, saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja, saya merasa sangat senang dengan jabatan saat ini, saya mendapatkan arahan dari atasan, saya mendapatkan langkah-langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan, saya diberikan kesempatan kenaikan jabatan, saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi jumlah skor jawaban responden tentang Kepuasan Kerja

No. Urut	Nomor Pernyataan	Jumlah Skor
1	Pernyataan 1	417
2	Pernyataan 2	411

3	Pernyataan 3	378
4	Pernyataan 4	397
5	Pernyataan 5	385
6	Pernyataan 6	407
7	Pernyataan 7	410
8	Pernyataan 8	391
9	Pernyataan 9	408
10	Pernyataan 10	405
Jumlah Skor Total		4.009
Rata-rata		4.001
Nilai maksimum		417
Nilai minimum		378

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan penilaian responden termasuk kategori tinggi.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Tabel 4
Hasil uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,94107256
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,968
Asymp. Sig. (2-tailed)		,305

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai dari asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,305 menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji Multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Keadilan Prosedural Partisipatif	.909	1.100
Dukungan Organisasi	.909	1.100

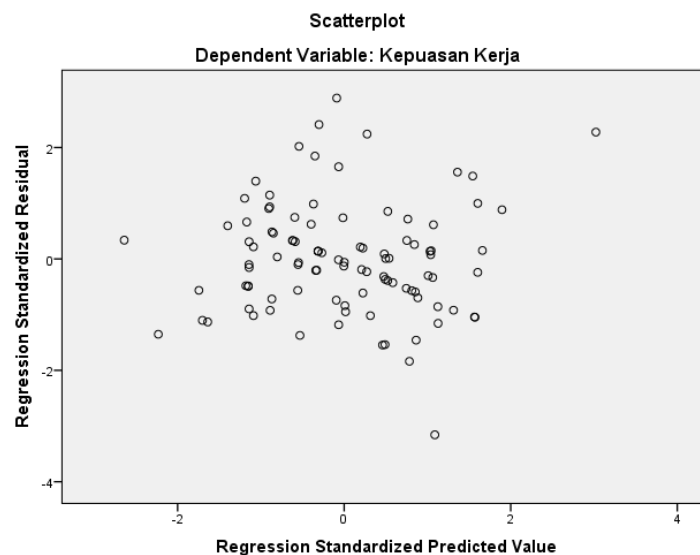
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai nilai tolerance dari variabel keadilan prosedural partisipatif 0,909, dan dukungan organisasi 0,909 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF dari variabel keadilan prosedural partisipatif yakni 1,100, dan dukungan organisasi 1,100 lebih kecil dari

10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :



Gambar 1
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen

keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test). Hasilnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Auokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.287	.273	3.98149	1.486

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Keadilan Prosedural Partisipatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas maka didapat nilai dw (Durbin-Watson) = 1.486. Sehingga sesuai tabel 3.5 berada pada interval $0 < dw < dl$ ($0 < 1.486 < 1.633$) sehingga dapat disimpulkan bahwa dasar keputusannya

ditolak, artinya tidak terdapat autokorelasi positif.

Analisis Regresi

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,905	2.803		4.961	.000
1 Keadilan Prosedural Partisipatif	.526	.116	.407	4.529	.000
Dukungan Organisasi	.403	.147	.247	2.749	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,905 + 0,526 X_1 + 0,403 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja karyawan

X₁ : Keadilan prosedural partisipatif

X₂ : Dukungan organisasi

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ϵ : Error term (Variabel lain yang tidak diteliti)

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Konstanta adalah 13,905, artinya apabila keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi bernilai konstanta, maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai sebesar 13,905.
2. Nilai koefisien regresi untuk keadilan prosedural partisipatif adalah 0,526, maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel keadilan prosedural partisipatif maka

kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,526 satuan dengan variabel dianggap konstan dan sebaliknya jika setiap pengurangan satu satuan variabel keadilan prosedural partisipatif maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang sebesar 0,526 satuan dengan variabel lain dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk dukungan organisasi adalah 0,403, maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel dukungan organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,403 satuan dengan variabel dianggap konstan dan sebaliknya jika setiap pengurangan satu satuan variabel dukungan organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang sebesar 0,403 satuan dengan variabel lain dianggap konstan

Uji kelayakan model

Berikut ini disajikan hasil uji F-statistik :

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	620,386	2	310,193	19,568	,000 ^b
Residual	1537,673	97	15,852		
Total	2158,059	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Keadilan Prosedural Partisipatif

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa perhitungan uji F menggunakan SPSS Versi 21, dengan nilai profitabilitas (sig) = 0,000 sedangkan nilai Ftabel pada taraf signifikan 5% ($dk = n - k - 1 = 100 - 1 - 2 = 97$). Pada tabel F untuk dk 97, diperoleh Ftabel sebesar 3.94. Karena Fhitung = 19,568 > Ftabel 3,94 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, Artinya model yang dipilih yaitu keadilan prosedural partisipatif dan dukungan organisasi sudah tepat (fit) dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Hipotesis pertama (pengaruh keadilan prosedural partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan)

Derajat kebebasannya adalah $dk = n - 2$, $100 - 2 = 98$ hasil uji parsial adalah sebagai berikut : Variabel keadilan prosedural partisipatif menunjukkan t hitung sebesar 4,529 dan t tabel 1,660 dan nilai signifikasinya $0,000 > 0,05$ maka Ho ditolak. hal ini berarti keadilan prosedural partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis kedua (pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)

Derajat kebebasannya adalah $dk = n - 2$, $100 - 2 = 98$ hasil uji parsial adalah sebagai Variabel dukungan organisasi menunjukkan t hitung sebesar 2,749 dan t tabel 1,660 dan

nilai signifikasinya $0,007 > 0,05$ maka Ho ditolak. hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwa Keadilan prosedural partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi keadilan prosedural partisipatif yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Najib. 2016. Peran Serikat Buruh Dalam Perlindungan Hak-hak Buruh Di PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Parung Bogor. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- A Yunus & Ruchiyat . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit : Univesitas Majalengka.
- Asep Qustolani. 2015. " Pemodelan Keadilan Prosedural Partisipatif dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi

- Empiris pada Industry Tekstil dan Produk Tekstil Di Jawa Barat). Disertasi. Universitas Diponegoro Semarang.
- _____. 2018. " Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kepuasan Krja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Universitas Majalengka
- Dewi Sariana. 2017 "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. (Studi Kasus PT Kereta Api Indonesia). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- I Gede Riana. 2016. Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Denpasar Utara. Jurnal. Universitas Udayana Bali.
- Imam Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Johan. 2012. "Keputusan Kerja Karywan dalam Lingkungan Instansi Pendidikan". Jurnal Pendidikan Penabur. No. 1/th 1. Universitas Atma Jaya. Jakarta.
- Lia Nurbadiah. 2017. " pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Organik (studi kasus PT Telkom Indonesia Tbk, Witel Cirebon). Skripsi. Universitas Majalengka.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Selvi Kurnianingrum. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Bisnis". Edisi Revisi. Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Yohanes Widiarso Wicaksono Sardju. 2016. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.