

Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk (CFC)

Siti Khaliza¹, Teguh Setiawan², Alvin Fahlevi³

Universitas Harapan Medan

Email Address: sitikhalizaaaa17@gmail.com¹, tghsetia62@gmail.com², alvinfahlevi@gmail.com³

Received : 07 Juni 2022

Revised : 20 Juli – 30 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap komitmen organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 120 orang dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kata kunci : Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Keadilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengelola aktivitas perusahaannya. dengan terciptanya keadilan yang merata maka hal ini dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perilaku dalam diri individu sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung bagi kepentingan bersama. perusahaan harus dapat bersikap adil dalam mengambil sikap dan keputusan karena ini akan berkaitan langsung dengan karyawannya dan kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Dan juga perusahaan perlu memperhatikan karyawannya secara adil, perhatian yang diberikan adalah dengan cara memberi keadilan distributif dan prosedural kepada setiap karyawan dengan memperlakukan karyawannya sama di dalam organisasi.

Kewibawaan seorang pimpinan dalam menjalankan perusahaan umumnya terwujud dari keberanian dirinya untuk dapat bersikap adil dan merata tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Meskipun ada karyawan yang terkadang mempunyai hubungan istimewa atau kekeluargaan dengan pimpinan tersebut, selain itu karyawan diberikan penghargaan yang wajar untuk pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan dengan baik dan juga karyawan dilibatkan didalam menentukan pilihan untuk menyuarakan pendapat mereka didalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk menilai kinerja karyawan itu berkualitas di dalam suatu perusahaan, perlu adanya faktor faktor yang mendukung kinerja lebih meningkat yaitu faktor keadilan. PT. Pioneerindo Gourmet Internasional TBK (CFC) didirikan pada tahun 1983 di Jakarta tetapi CFC ini memiliki cabang-cabang dan salah satunya ada di lokasi Medan Johor, sehingga peneliti mengambil penelitian pada salah satu perusahaan generasi pertama di

Indonesia yang memperkenalkan konsep restoran cepat saji berbahan dasar ayam melalui merek dagang California Pioneer Chicken, terwaralaba Pioneer Take Out-Amerika Serikat dan perusahaan berhasil menarik minat publik terhadap sajian ayam goreng sebagai trendsetter dunia usaha makanan cepat saji di Indonesia. Komitmen organisasi dari PT Pioneerindo Gourmet Internasional sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dimana karyawan perlu berkomitmen terhadap perusahaan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara teoritis dan teori penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi terhadap karyawan. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan komitmen karyawan tersebut. Keadilan distributif dominan dalam mempengaruhi kepuasan individual sedangkan keadilan prosedural menjelaskan komitmen keorganisasian karyawan, kedua hal tersebut saling berhubungan sehingga untuk mengukur sejauh mana tingkat komitmen keorganisasian pada kinerja karyawan diperlukan pengakuan dan pemahaman akan keadilan distributif dan prosedural tersebut bagi para masing-masing karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kebijakan organisasi. Organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Apabila keadilan prosedural dibandingkan dengan keadilan distributif, keduanya berpengaruh penting dalam menjelaskan komitmen keorganisasian, sehingga organisasi perlu secara cermat mengkaji kebijakan formal prosedur berkaitan munculnya kebijakan di dalam organisasi.

Keadilan prosedural menurut (Rakhmawati, 2013) adalah persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan diperlakukan secara adil. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural pada saat aturan prosedural yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pengambilan keputusan. Keadilan distributif menurut Atmojo & Tjahjono (2016) adalah persepsi seseorang terhadap adil atau tidaknya sesuatu hasil yang diterima oleh setiap karyawan dimana hal tersebut merupakan penilaian setiap karyawan terhadap kondisi akhir proses alokasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2012:9). Komitmen organisasi menurut (Lestari, 2016) adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sedangkan menurut (Colquitt, 2011) komitmen organisasi sebagai adanya keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk jangka waktu yang panjang, cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sumber data yang diperoleh dari PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 120 orang karyawan PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas Substruktur I

Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* Model Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23388563
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,076
	Negative	-,150
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		5,005 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas Substruktur II One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,25836325
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,068
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data responden pada penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,188	1,302		4,752	,000		
Keadilan Prosedural	-,052	,043	-,111	-1,192	,236	,750	1,334
Keadilan Distributif	,372	,066	,529	5,659	,000	,750	1,334

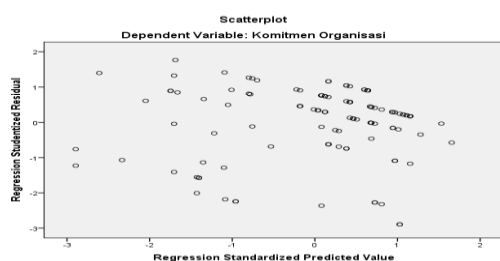
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

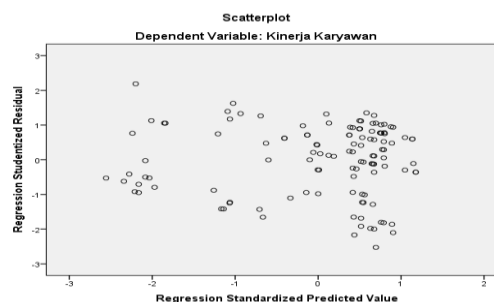
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,009	2,723		3,676	,000		
Keadilan Prosedural	,255	,084	,299	3,056	,003	,741	1,350
Keadilan Distributif	,226	,142	,175	1,591	,114	,588	1,699
Komitmen Organisasi	,026	,177	,014	,146	,885	,767	1,304

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.



Grafik Scatterplot I



Grafik Scatterplot II

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji t Substruktur I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,188	1,302		4,752	,000
Keadilan Prosedural	-,052	,043	-,111	-1,192	,236
Keadilan Distributif	,372	,066	,529	5,659	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Uji t Substruktur II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,009	2,723		3,676	,000
Keadilan Prosedural	,255	,084	,299	3,056	,003
Keadilan Distributif	,226	,142	,175	1,591	,114
Komitmen Organisasi	,026	,177	,014	,146	,885

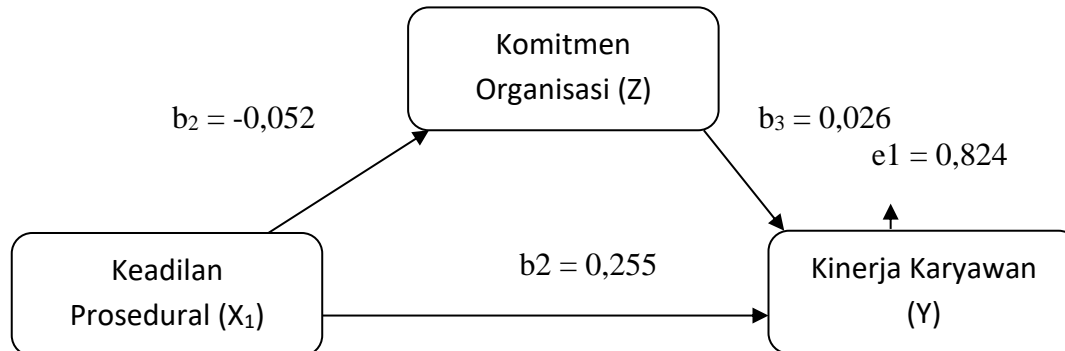
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi keadilan prosedural (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0,236 lebih besar dari 0,05 artinya keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H^1) ditolak
2. Nilai signifikansi keadilan distributif (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H^2) dapat diterima.
3. Nilai signifikansi keadilan prosedural (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H^3) dapat diterima.
4. Nilai signifikansi keadilan distributif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 artinya keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H^4) ditolak
5. Nilai signifikansi komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,885 lebih besar dari 0,05 artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H^5) ditolak

Path Analysis

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi



Analisis Jalur Substruktur I

Pengaruh langsung $b_3 = 0,824$

Pengaruh tidak langsung = $Z = b_1 \times b_5 = 0,052 \times 0,014 = -0,001$

Total pengaruh Koefisien Jalur = $b_3 + (b_1 \times b_5) = 0,823$

Untuk mengetahui adakah signifikan variabel komitmen organisasi memediasi variabel keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan maka digunakan rumus model Sobel test :

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + Sp_2^2 .Sp_3^2}$$

Dimana :

P_2 = Koefisien pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan

P_3 = Total koefisien jalur keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Sp_2 = *Standardized Coefficients Std Error* variabel keadilan prosedural (X_1)

Sp_3 = *Standardized Coefficients Std Error* variabel komitmen organisasi (Z)

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + Sp_2^2 .Sp_3^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{(0,823)^2 (0,084)^2 + (-0,001)^2 (0,177)^2 + (0,084)^2 .(0,177)^2}$$

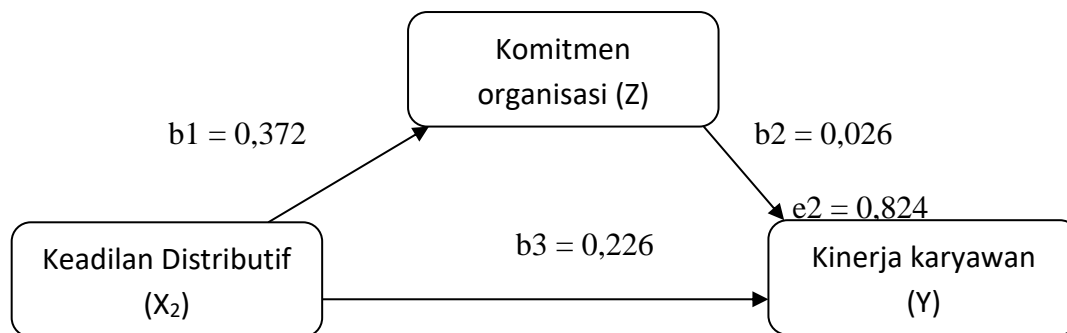
$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,005} = 0,071$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien p_2p_3 :

$$t = \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} = \frac{-0,001 \times 0,823}{0,071} = -0,012$$

Nilai t hitung $-0,012 < 1,981$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi



Analisis Jalur Substruktur II

Pengaruh langsung $b_4 = 0,824$

Pengaruh tidak langsung = $Z = b_1 \times b_5 = 0,372 \times 0,014 = 0,005$

Total pengaruh Koefisien Jalur = $b_3 + (b_1 \times b_5) = 0,829$

Untuk mengetahui adakah signifikan variabel komitmen organisasi memediasi variabel keadilan distributif terhadap kinerja karyawan maka digunakan rumus model Sobel test

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + Sp_2^2 .Sp_3^2}$$

Dimana :

P_2 = Koefisien pengaruh langsung keadilan distributif terhadap kinerja karyawan

P_3 = Total koefisien jalur keadilan distributif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Sp_2 = *Standardized Coefficients Std Error* variabel keadilan distributif (X_2)

Sp_3 = *Standardized Coefficients Std Error* variabel komitmen organisasi (Z)

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + Sp_2^2 .Sp_3^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{(0,829)^2 (0,142)^2 + (0,005)^2 (0,177)^2 + (0,142)^2 .(0,177)^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,014} = 0,120$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien p_2p_3 :

$$t = \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} = \frac{0,005 \times 0,829}{0,120} = 0,034$$

Nilai t hitung $0,034 < 1,981$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga secara signifikan tidak ada pengaruh tidak langsung dari keadilan distributif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil Sig. ($0,003 < 0,05$). Adanya perlakuan yang adil pada setiap karyawan dianggap karyawan dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siti Hidayah dan Haryani, 2013) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil sig. ($0,114 > 0,05$). Perusahaan yang dapat menerapkan keadilan yang merata bagi semua karyawan dalam tiap pengambilan keputusan atau tindakan selama pelaksanaan tugas di lingkungan perusahaan maka hal ini menciptakan pemerataan pada pandangan karyawan sehingga diri karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bagi kepentingan perusahaan dimasa mendatang. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gholizadeh (2014) yang menyatakan bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan hasil Sig. ($0,236 > 0,05$). Adanya keadilan secara prosedural di lingkungan perusahaan oleh perilaku pimpinan pada karyawannya maka hal ini memberikan dampak positif bagi pandangan karyawan bahwa di perusahaan memiliki prosedur yang jelas dan sistematis dalam melakukan tugasnya sehingga perlahan-lahan akan menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa keadilan prosedural secara positif dan memiliki hubungan yang lebih besar terhadap komitmen organisasi, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi. (Hwei, 2012).

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan hasil Sig. ($0,000 < 0,05$). Pimpinan yang dapat menciptakan keadilan secara merata dalam menerapkan keputusan dan tindakan di perusahaan maka hal ini dapat menciptakan kondisi yang positif dan karyawan akan merasa senang dengan keadilan secara merata sehingga karyawan akan tumbuh rasa komitmen pada dirinya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat memberikan keseragaman bagi tiap karyawan untuk dapat bekerja maksimal tanpa adanya perlakuan istimewa pada karyawan tertentu. Menurut penelitian (Crow et al., 2012) menambahkan temuannya bahwa persepsi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional pada petugas polisi mampu berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil Sig. ($0,885 > 0,05$). Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam dirinya maka akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga dengan tingginya komitmen akan membuat hasil kerja karyawan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah komitmen pada diri karyawan saat bekerja, maka kemungkinan besar terjadinya kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan sulit tercapai. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil nilai t hitung $-0,012 < 1,981$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Adanya keadilan yang baik dalam prosedur kerja di perusahaan akan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dimana karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan. Dengan mengikuti prosedur yang jelas maka pelaksanaan tugas menjadi lebih lancar dan hasil akan optimal yang dapat diberikan oleh karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan sedemikian rupa dengan dimilikinya komitmen yang kuat pada diri karyawan. Komitmen ini akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan benar serta menjaga aset perusahaan dari penyimpangan atau penyalahgunaan oleh sekelompok orang demi kepentingan pribadi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghaziani et al (2012) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran yang penting dalam sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Kinerja karyawan tidak bisa tampak secara nyata, tetapi dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t hitung $0,034 < 1,981$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga secara signifikan tidak ada pengaruh tidak langsung dari keadilan distributif terhadap kinerja karyawan. Keadilan yang diberikan secara merata oleh pimpinan kepada semua karyawan dalam melakukan tugasnya menjadi hal penting yang harus diterapkan di lingkungan perusahaan. Hal ini merupakan harapan bagi semua karyawan karena dengan keadilan yang merata maka karyawan akan saling menghormati dan bekerja sama dengan baik. Dengan kerja sama yang baik maka hasil kerja yang dapat diberikan oleh tiap karyawan menjadi lebih optimal kedepannya. Kinerja karyawan dapat menjadi semakin baik lagi bila komitmen dalam diri karyawan ditingkatkan dan diperkuat sehingga tiap tugas yang diberikan oleh atasan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gibson et al., 2012) juga mendukung hasil penelitian, karena beberapa dampak yang diberikan dari adanya keadilan distributif adalah meningkatnya komitmen organisasi, meningkatnya kesetiaan karyawan terhadap organisasi, dan karyawan akan mempercayai supervisornya. Keadilan distributif dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian dilakukan terhadap karyawan pada PT Pioneerindo Gourment International Tbk berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan sebagai berikut : (1) Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (2) Keadilan Distributif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (3) Keadilan Prosedural tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (4) Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (5) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (6) Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk. (7) Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk.

Referensi

- [1] Atmojo, S. T. dan Tjahjono, H.K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. *JBTI*, Vol.7, No.1, pp. 36-51.
- [2] Colquitt, L. a. (2011). *Organizational Behavior*. Hill: New York: McGraw.Crow, M. S.-B.-J. (2012). *Organizational Justice and Organizational Commitment Among Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction As a Mediator*. *An Internasional Journal of Police Strategis and Management*.
- [3] Crow. M.S., Lee, C.B., & Joo, J.J. (2012). *Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: an investigation of job satisfaction as a mediator*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402 – 423.
- [4] Ghaziani, F. G. (2012). *Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organization Commitment: the Iran's Ministry of Sport Perspective*. *Autralian: Journal of Basic and Applied Sciences*.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Gibson, J. L. (2012). *Organazitions: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill
- [7] Haryani, S. H. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen- Akuntansi*, Vol.20, No.35.
- [8] Lestari, I. D. (2016). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen. *Sosio-E-Kons*, 8(1), 15–24.
- [9] Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- [10] Rakhmawati Hajiyanti Muji Rahayu, (2013). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [11] Sapitri, R. D. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Pekanbaru: Jurnal Online Mahasiswa, Vol.3, No.2.
- [12] She, E. C. (2012). *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi*. Bandung: Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol.9, No.2.