

Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja Terhadap *Happiness at Work* Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Ermawati¹, Adolf Bastian^{2*}, Jeni Wardi³

^{1, 2, 3}Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Leader Interactional Justice, Trust in Leader dan Job Satisfaction terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 69 pegawai yang bertugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Keadilan Interaksional dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepercayaan pada Pemimpin terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Pengaruh Keadilan Interaksional, Kepercayaan pada Pemimpin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Happiness at Work* dengan nilai pengaruh Kuat. Artinya Keadilan Interaksional, Kepercayaan Pimpin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Kata kunci

Leader Interactional Justice, Trust in Leaders, Job Satisfaction *Happiness at Work*

Pendahuluan

Di Lingkungan pegawai pemerintah, masalah Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja pegawai dalam bekerja di lingkungan organisasinya hal yang penting karena berimplikasi pada kebahagiaan pegawai dalam bekerja ditempat kerja (*Happiness at Work*) dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan akan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Individu yang merasa bahagia melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi (Alfarisi, 2010).

Salah satu organisasi pemerintah daerah yang saat ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya dan juga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 14 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak. Dinas Kesehatan Kabupaten Siak mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi tugas pembantuan di bidang penyelenggaraan kesehatan dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Siak.

Berdasarkan tugas pokok dari Dinas Kesehatan Kabupaten Siak tersebut maka dapat diketahui begitu besarnya peran Dinas dalam upaya melaksanakan pelayanan kesehatan

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adolf@unilak.ac.id

masyarakat di wilayah Kabupaten Siak, untuk itu segenap aparatur yang bertugas dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dan juga produktifitas kerja yang baik serta kemampuan kerja yang handal dan memiliki jiwa kepemimpinan dan pemimpin yang mampu meningkatkan sumberdaya pegawai agar segenap aparatur yang bertugas dapat bekerja dengan baik dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap kebahagiaan pegawai dalam bekerja ditempat kerja (*Happiness at Work*) masih ditemui beberapa permasalahan yang dapat menimbulkan rasa tidak puas, tidaknyaman dan tidak bahagiannya dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Permasalahan tersebut antara lain adalah mengenai keadilan pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik. Dimana pegawai yang bekerja dengan baik dan teladan tidak selalu mendapatkan penghargaan/reward dari pimpinan. Dimana pegawai yang hanya dekat dengan dia yang diberikan rewardnya.

Pemberian reward ataupun penghargaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan prestasi dan kompetensinya tersebut dirasakan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak lainnya sebagai bentuk ketidakadilan yang diberikan oleh pimpinan. Kondisi ini tentunya akan membuat pegawai merasa tidak nyaman berada dikantor.

Begitu juga kepercayaan dari pimpinan kepada pegawai disaat memberikan pekerjaan. Seperti permasalahan yang terjadi disaat pemberian tugas penanganan pandemi Covid-19. Pimpinan hanya memberikan dan mempercayai hanya 1 org (orang yang dipercayai nya saja yang ditugaskan untuk menyelesaikan kegiatan Covid-19). Sementara itu banyak pegawai yang terlibat didalam kegiatan tersebut.

Begitu juga dengan konsistensi pimpinan dalam menerapkan peraturan dianggap sebagian pegawai tidak konsisten. Dimana pimpinan tidak konsisten dalam mengambil keputusan, seperti halnya yang terjadi dalam memimpin kegiatan rapat.

Mengenai kebahagiaan pegawai dalam bekerja ditempat kerja (*Happiness at Work*) berdasarkan pengamatan penulis juga masih menjadi permasalahan tersendiri dimana ditemui adanya pegawai yang tidak merasa nyaman untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam bentuk tim kerja.

Keadilan interaksional Pemimpin

Keadilan interaksional (interactional justice) mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik (Jawad et al., 2012). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antarpersonal (Yaghoubi et al., 2011). Robbins (2012) mendefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Menurut Tyler sebagaimana dikutip oleh Budiarto dan Wardani (2005:118), ada tiga hal pokok yang dipedulikan dalam interaksi sosial yang kemudian dijadikan aspek penting dari keadilan interaksional. Tiga aspek tersebut adalah :

- a. Penghargaan. Penghargaan, khususnya penghargaan status seseorang, tercermin dalam perlakuan, khususnya dari orang yang berkuasa terhadap anggota kelompok.
- b. Netralitas. Konsep tentang netralitas berangkat dari keterlibatan pihak ketiga ketika ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak lain. Namun, konsep ini juga bisa diterapkan pada hubungan sosial yang tidak melibatkan pihak ketiga. Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya, menggunakan fakta, bukan opini, yang objektif. Aspek ini mengandung makna bahwa dalam melakukan hubungan sosial tidak ada perlakuan dari satu pihak yang berbeda-beda terhadap pihak lain.

- c. Kepercayaan. Menurut pandangan ini, kepercayaan merupakan keyakinan, harapan, atau perasaan yang berakar kepada kepribadian yang berkembang dari awal masa pertumbuhan individu yang bersangkutan.

Kepercayaan Kepada Pemimpin

Robbins dan Judge (2008: 97) Kepercayaan (trust) adalah ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan dan kebijakan serta bertindak secara oportunistik. Dua unsur penting dari definisi kepercayaan adalah bahwa kepercayaan menyiratkan familiaritas dan resiko.

Lebih lanjut, trust adalah kerelaan dari salah satu pihak untuk menerima terhadap tindakan yang dilakukan oleh pihak lain dan menghasilkan kooperasi, terlebih pada organisasi besar, lalu menurut Robbins (dalam Rakmawati dan Darmanto 2014: 85) dimana “Kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan atau keputusan bertindak oportunistik. Bila pengikut mempercayai seorang pemimpin, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan”.

Adapun dimensi yang mendasari konsep kepercayaan terdapat Menurut Knight dan Chervany dalam (Robbins & Judge 2008 : 98) yaitu:

a. Integritas.

Integritas merujuk pada kejujuran dan kebenaran. Dari 5 (lima) faktor yang mendasari kepercayaan, dimensi integritas adalah yang paling penting saat seseorang menilai apakah orang lain bisa dipercaya atau tidak.

b. Kompetensi

Kompetensi meliputi pengetahuan serta keahlian teknis dan antarpersonal individu. Seseorang cenderung tidak mendengar atau menggantungkan diri pada seseorang yang kemampuannya tidak bisa dipercayai. Seseorang perlu percaya bahwa orang tersebut memiliki keahlian dan kemampuan untuk melakukan apa yang mereka katakan.

c. Konsistensi

Konsistensi berkaitan dengan keandalan, prediktabilitas dan penilaian yang baik pada diri seseorang dalam menangani situasi. Inkonsistensi antara kata dan perbuatan akan menurunkan tingkat kepercayaan. Konsistensi terutama relevan bagi manajer. Tidak ada hal yang paling cepat menarik perhatian melebihi ketimpangan antara kata-kata yang dikorbankan eksekutif dan apa yang mereka harapkan dilakukan oleh para rekan mereka.

d. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan muka orang lain. Kepercayaan masyarakat bahwa seseorang mampu untuk bergantung pada seseorang yang diyakini tidak akan berlaku secara oportunistik.

e. Keterbukaan (Openness)

Dengan keterbukaan, seorang pemimpin akan dapat bekerja secara tenang tanpa terganggu praduga-praduga yang negatif dari staffnya ataupun dari koleganya yang lain. Dalam batas-batas tertentu keterbukaan ini memang menjadi positif dalam meneguhkan kepemimpinannya, namun ada juga hal-hal yang terkait keterbukaan ini yang mestinya dikembangkan dan dijalankan secara proporsional sesuai levelnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Happiness at Work (Kebahagiaan Ditempat Kerja)

Menurut Pryce dan Jones (2010:4) kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri.

Siska Wulandari dan Widyastuti (2014) berpendapat bahwa faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja adalah:

a. Hubungan positif dengan orang lain.

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain. Artinya seseorang pasti tidak terlepas dengan orang lain dalam melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang berhubungan baik dengan atasannya dan saling mendukung sesama rekan kerjanya.

b. Prestasi.

Prestasi merupakan hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seseorang. Orang dapat dikatakan telah berprestasi apabila telah meraih sebuah hasil dari jerih payah atau usaha yang telah dilakukannya. Sebuah prestasi dapat diraih dengan bekerja keras, mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki.

c. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan segala sesuatu yang ada di lingkungan atau sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seorang pekerja harus memiliki perlengkapan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut diperlukan agar dapat memudahkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya bisa berupa peralatan kerja, ataupun ruang kerja yang baik.

d. Kompensasi.

Konsep kompensasi yaitu segala yang diterima atau balas jasa terhadap sebuah pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pekerja. Hal ini meliputi gaji pokok atau insentif pekerja. Seorang pekerja harus mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.

e. Kesehatan.

Seseorang dapat dikatakan sehat apabila memiliki kesejahteraan fisik, psikis dan sosial sehingga memungkinkan seseorang untuk hidup dengan produktif baik secara sosial maupun ekonomi. Konsep kesehatan berkaitan dengan seseorang harus memiliki kondisi fisik maupun psikis yang baik atau normal. Pikiran yang jernih berawal dari keadaan fisik dan psikis yang sehat, hal tersebut akan membuat mereka lebih bahagia.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemda Sei Betung Siak Sri Indrapura. Dalam penelitian ini

populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan jumlah 69 orang. Penentuan sampel menggunakan metoda purposive sampling, Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu Keadilan Interaksional Pemimpin (X1), Kepercayaan Kepada Pemimpin (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan variabel (Y) yaitu *Happiness at Work*. Selain itu digunakan juga metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin terhadap *Happiness at Work*

Dari hasil penelitian pengolahan data dapat diketahui pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4.080 > t$ tabel sebesar 1.997 dengan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Keadilan Interaksional Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

2. Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap *Happiness at Work*

Dari hasil penelitian pengolahan data dapat diketahui pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $-0.653 < t$ tabel sebesar 1.997 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,516. Oleh karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($-0.653 < 1.997$) dan nilai signifikasinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan Kepada Pemimpin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Happiness at Work*

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Happiness at Work* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4.231 > t$ tabel sebesar 1.997 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Happiness at Work*.

4. Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan , Kepuasan Kerja terhadap variabel *Happiness at Work*

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik mengenai pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *Happiness at Work* berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh angka koefisien determinansi sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 74,6% variasi variabel dependen (*Happiness at Work*), sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti: Diklat Pegawai, Motivasi Pegawai, Insentif Pegawai dan pengaruh lainnya. Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh yang Kuat.

Dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($70.422 > 3.14$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Keadilan Interaksional Pemimpin (X1), Kepercayaan Kepada Pemimpin (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel *Happiness at Work* (Y) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien beta dari masing-masing variabel independen Keadilan Interaksional Pemimpin (X1), Kepercayaan Kepada Pemimpin (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel *Happiness at Work* (Y) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

Siak diketahui nilai koefisien beta Keadilan Interaksional sebesar 4.080 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien beta untuk Kepercayaan Kepada Pemimpin yaitu - 0.653 dengan signifikansi 0.516. Nilai koefisien beta untuk Kepuasan Kerja yaitu 4.231 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai koefisien beta variabel Kepuasan Kerja (4.231) lebih besar dari nilai koefisien beta Keadilan Interaksional Pemimpin (4.080) dan nilai koefisien beta Kepercayaan Kepada Pemimpin (-0.653), maka dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *Happiness at Work* (Y) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan Interaksional Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness at Work*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai Keadilan Interaksional pemimpin maka semakin bahagia pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak begitupun sebaliknya.
2. Kepercayaan Kepada Pemimpin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness at Work*, hal ini berarti bahwa tidak terjadi hubungan yang positif antara Kepercayaan Kepada Pemimpin dengan *Happiness at Work*, semakin turun nilai Kepercayaan Kepada Pemimpin maka semakin menurun juga *Happiness at Work* Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness at Work*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik *Happiness at Work* Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.
4. Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel *Happiness at Work* dengan nilai pengaruh yang Kuat. Artinya adalah Keadilan Interaksional, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Happiness at Work* Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Saran dari peneliti yaitu:

1. Melakukan penelitian *Happiness at Work* dengan penambahan lebih banyak variabel independen, agar faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan pegawai ditempat kerja sehingga, hasil penelitian nantinya dapat lebih objektif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Peneliti menyarankan kepada segenap jajaran pimpinan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan kepada pemimpin serta berbagai permasalahan yang terkait dengan kebahagiaan pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keadilan interaksional pemimpin, kepercayaan kepada pemimpin dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan pegawai dalam bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.
3. Peneliti menyarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Siak agar senantiasa berupaya untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, dengan lebih meningkatkan pemberian tunjangan bagi para pegawai, hal ini disebabkan karena saat ini biaya kebutuhan hidup semakin meningkat sementara gaji yang diterima pegawai tidak mengalami kenaikan, Upaya ini perlu segera dilakukan agar *Happiness at Work* (kebahagiaan pegawai ditempat kerja) menjadi lebih meningkat dan diharapkan berbagai program kegiatan pelayanan kesehatan di Kabupaten Siak dapat terselenggara dengan baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru : Zanafala Publishing
- Alfarisi. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pada Guru. Jurnal. Pekanbaru : Fakultas Psikologi
- Budiarto, Y dan Wardani, R.P. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). Jurnal Psikologi, 3 (2) : 109 – 126.
- Jawad, M; Raja, S; Abraiz, A; Tabassum, T.M. 2012. Role of Organizational Justice in Organizational Commitment with Moderating Effect of Employee Work Attitudes. IQSR Journal of Business and Management, 5 (4) : 39-45.
- Nuraini. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo
- Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 14 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak
- Pryce, Jones. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell
- Rakhmawati, D. & Darmanto, S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, 29 (1), 83-96. Tersedia pada ejournal.ekonomiuntagsmg.ac.id. Diakses pada 11 Mei 2022.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siska Wulandari., dan Widyastuti. 2014. Faktor -Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. Jurnal Psikologi, Vol. 10, No. 1, Hal. 49-60. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1178>. Diakses 04 Maret 2019
- Yaghoubi, E; Mashinchi, SA; Ahmad, E; Hamid, E. 2011. An Analysis of Correlation Between Organizational Justice and Job Satisfaction. Munich Personal Repec Archive Paper, 38103 : 1-13.