

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN DALAM KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim SelatanMalang)**

Nyla Myrda Utari

Misbahuddin Azzuhri SE., MM., CPHR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan dalam kompensasi yang terdiri dari keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan, dan keadilan prosedural yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang ditentukan melalui metode Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi keadilan dalam kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) keadilan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) keadilan internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) keadilan perorangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Persepsi Keadilan dalam Kompensasi, Keadilan Eksternal, Keadilan Internal, Keadilan Perorangan, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aimed to observe the influence of perception of equity in compensation which consists of the aspects are external equity, internal equity, individual equity, and procedural equity that influence employee job satisfaction in PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. This kind of research is explanatory research. Data were obtain using a questionnaire. The sample in this research is 64 peoples were determined by Slovin method.

The result showed are: (1) Perception of equity in compensation is directly significant positive effect on job satisfaction, (2) external equity have a significant effect on job satisfaction, (3) internal equity haven't a significant effect on job satisfaction, (4) individual equity have a significant effect on job satisfaction, (5) procedural equity have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: perception of equity in compensation, external equity, internal equity, individual equity, procedural equity, job satisfaction

Alamat korespondensi: Jl. MT. Haryono 165 Malang

E-mail: nylamyrdautari@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dibandingkan faktor produksi lain di perusahaan. Disebut penting karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng (Hariandja, 2005).

Perusahaan kini juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga karena sumber daya inilah yang akan mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satunya adalah dengan memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Sari, 2012).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Luthans (2006). Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa kepuasan karyawan akan timbul ketika karyawan merasa telah diberikan perlakuan adil dalam pemberian kompensasi.

PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebagai salah satu cabang PT. Telkom yang berada di Kota Malang menilai bahwa kepuasan pelanggan adalah hal utama yang perlu menjadi perhatian.

PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang meyakini bahwa untuk menjaga kepuasan pelanggan, perusahaan terlebih dahulu harus menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan jasa bergantung pula pada kemampuan karyawannya memberikan pelayanan. Stimulus yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi yang adil dan transparan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari persepsi keadilan dalam kompensasi yang terdiri dari variabel keadilan eksternal, variabel keadilan internal, variabel keadilan perorangan dan variabel keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari persepsi keadilan dalam kompensasi yang terdiri dari variabel keadilan eksternal, variabel keadilan internal, variabel keadilan perorangan dan variabel keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2009: 46), kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan). Kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, khususnya karyawan dalam memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2013).

Program kompensasi harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas adil digambarkan melalui kesesuaian besarnya kompensasi dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak digambarkan melalui terpenuhinya kebutuhan karyawan pada tingkat normatif yang ideal (Hasibuan, 2013).

Mathis dan Jackson (2009: 430) menjelaskan bahwa konsep keadilan yang dimaksudkan adalah keadilan yang dirasa dari apa yang dilakukan seseorang (masukan) dan apa yang diterima orang tersebut (hasil). Individu menilai keadilan dalam kompensasi dengan membandingkan usaha dan kinerja yang mereka berikan dengan usaha dan kinerja orang lain serta penghargaan yang diterima sesudahnya.

Dessler (2009: 54) mengemukakan bahwa berkenaan dengan kompensasi, terdapat empat bentuk keadilan: eksternal, internal, perorangan dan prosedural. Keadilan eksternal mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain. Survei gaji dan biaya hidup dapat digunakan sebagai monitor dan menjaga keadilan eksternal. Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama. Perusahaan dapat menggunakan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan untuk menjaga keadilan internal. Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan. Dalam menjaga keadilan perorangan dapat digunakan bayaran berbasis kinerja dan bayaran berbasis kompetensi. Keadilan prosedural adalah “keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji”. Perusahaan menggunakan kebijakan kompensasi dan kemampuan untuk membayar dalam membantu memastikan bahwa pembayaran dilakukan melalui proses yang transparan dan adil.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbin (2003: 99) dapat didefinisikan sebagai “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

Menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (1) Pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan jika persyaratan kreatif pekerjaan (2) Gaji yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. (3) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi. (4) Pengawasan yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan

dukungan perilaku. (5) Rekan Kerja yaitu tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. (6) Kondisi Kerja yaitu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Jika kondisi bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, Jalan Ahmad Yani no. 11 Malang - Jawa timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berjumlah 173 karyawan. Dalam hal ini sampel yang akan digunakan yaitu sejumlah 64 karyawan tetap yang diperoleh dari metode Slovin.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah persepsi keadilan dalam kompensasi (X) yang terdiri dari keadilan eksternal (X_1), keadilan internal (X_2), keadilan perorangan (X_3), keadilan prosedural (X_4), dan kepuasan kerja (Y). Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS 16 for windows*.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi. Untuk pengujian hipotesis digunakan Uji Hipotesis Pertama (Uji F) dan Uji Hipotesis Kedua (Uji t). Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis pertama (uji F) digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji hipotesis kedua (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial guna mengukur tingkat signifikansi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL ANALISIS

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y mempunyai level signifikan kurang dari 10% (0,1) dan r (nilai korelasi) lebih besar dari nilai kritis 0,3. Dengan demikian bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Keadilan Eksternal (X ₁)	X _{1.1.1}	0,900	0,000	Valid
	X _{1.1.2}	0,759	0,000	Valid
	X _{1.2.1}	0,847	0,000	Valid
	X _{1.2.2}	0,909	0,000	Valid
Keadilan Internal (X ₂)	X _{2.1.1}	0,815	0,000	Valid
	X _{2.1.2}	0,900	0,000	Valid
	X _{2.2.1}	0,842	0,000	Valid
	X _{2.2.2}	0,919	0,000	Valid
Keadilan Perorangan (X ₃)	X _{3.1.1}	0,919	0,000	Valid
	X _{3.1.2}	0,880	0,000	Valid
	X _{3.2.1}	0,956	0,000	Valid
	X _{3.2.2}	0,961	0,000	Valid
Keadilan Prosedural (X ₄)	X _{4.1.1}	0,884	0,000	Valid
	X _{4.1.2}	0,927	0,000	Valid
	X _{4.2.1}	0,872	0,000	Valid
	X _{4.2.2}	0,886	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1.1}	0,986	0,000	Valid
	Y _{1.1.2}	0,987	0,000	Valid
	Y _{1.2.1}	0,970	0,000	Valid
	Y _{1.2.2}	0,960	0,000	Valid
	Y _{1.3.1}	0,852	0,000	Valid
	Y _{1.3.2}	0,872	0,000	Valid
	Y _{1.4.1}	0,939	0,000	Valid
	Y _{1.4.2}	0,949	0,000	Valid
	Y _{1.5.1}	0,957	0,000	Valid
	Y _{1.5.2}	0,952	0,000	Valid
	Y _{1.6.1}	0,972	0,000	Valid
	Y _{1.6.2}	0,967	0,000	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item menyatakan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y mempunyai Koefisien *Alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

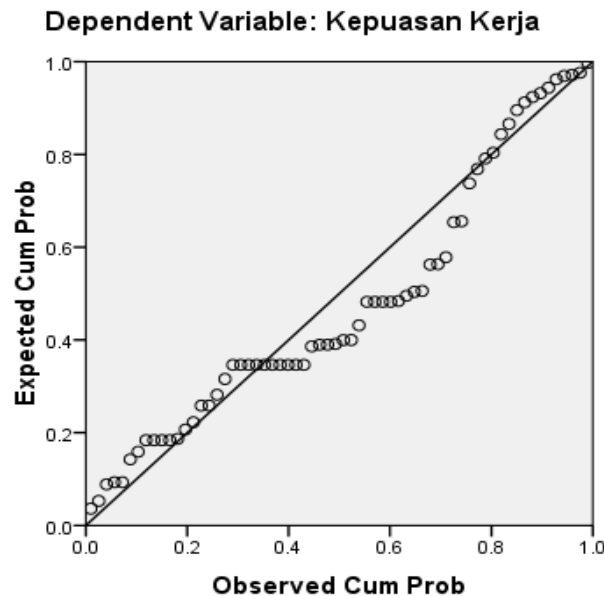
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Keadilan Eksternal (X_1)	0,893	Reliabel
Keadilan Internal (X_2)	0,900	Reliabel
Keadilan Perorangan (X_3)	0,909	Reliabel
Keadilan Prosedural (X_4)	0,884	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,889	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal, maka asumsi normalitas dapat terpenuhi.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data primer (diolah), 2015

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF. Bila VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

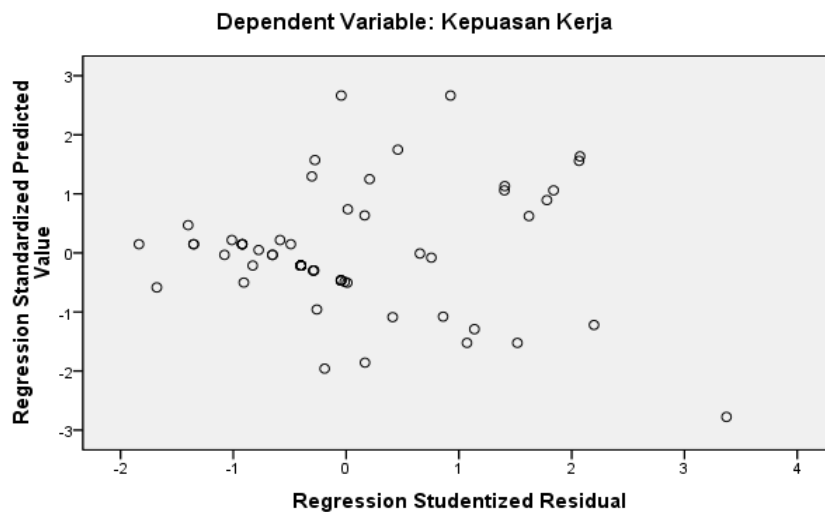
Variabel Independen	VIF	Keterangan
Keadilan Eksternal (X_1)	2,601	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keadilan Internal (X_2)	2,100	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keadilan Perorangan (X_3)	3,061	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Keadilan Prosedural (X_4)	2,140	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel tidak melebihi nilai 10. Maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik yang tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan variabel-variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Dimensi variabel persepsi keadilan dalam kompensasi yang berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari nilai signifikansinya (Sig) yaitu jika $Sig < \alpha = 0,1$ (10%), maka dimensi variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients β	Standardized Coefficient β	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,025		3,099	0,003	
X ₁	0,266	0,342	2,860	0,006	Signifikan
X ₂	0,088	0,103	0,961	0,341	Tidak Signifikan
X ₃	0,217	0,293	2,259	0,028	Signifikan
X ₄	0,192	0,199	1,831	0,072	Signifikan

Keterangan:

α	= 0,1
R	= 0,822
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,653
F _{hitung}	= 30,644
Sig	= 0,000
F _{tabel} (0.05,4,59)	= 2,53
t _{tabel} (0.05,62)	= 1,999

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,342 X_1 + 0,103 X_2 + 0,293 X_3 + 0,199 X_4$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. b_1 sebesar 0,342
 b_1 sebesar 0,342 dengan tanda positif menyatakan bahwa Variabel Keadilan Eksternal mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif. Jadi apabila Variabel Keadilan Eksternal ini ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.
2. b_2 sebesar 0,103
 b_1 sebesar 0,103 dengan tanda positif menyatakan bahwa Variabel Keadilan Internal mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif. Jadi apabila Variabel Keadilan Internal ini ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.
3. b_3 sebesar 0,293
 b_3 sebesar 0,293 dengan tanda positif menyatakan bahwa Variabel Keadilan Perorangan mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif. Jadi apabila Variabel Keadilan Perorangan ini

ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

4. b_4 sebesar 0,199

b_4 sebesar 0,199 dengan tanda positif menyatakan bahwa Variabel Keadilan Prosedural mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif. Jadi apabila Variabel Keadilan Prosedural ini ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.822 ^a	.675	.653

Sumber : Data Primer (diolah) 2015

Dari analisis pada Tabel 5 diatas diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,653. Hasil tersebut memiliki arti bahwa 65,3% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Keadilan Eksternal (X_1), Keadilan Internal (X_2), Keadilan Perorangan (X_3) dan Keadilan Prosedural (X_4). Sedangkan sisanya yaitu 34,7% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pertama

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keadilan Eksternal (X_1), Keadilan Internal (X_2), Keadilan Perorangan (X_3), Keadilan Prosedural (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)). $H_a : \beta_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keadilan Eksternal (X_1), Keadilan Internal (X_2), Keadilan Perorangan (X_3), Keadilan Prosedural (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)).	$F_{hitung} = 30,644$ Sig = 0,000 $F_{tabel} = 2,53$	H_0 Ditolak

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari Tabel 6, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,644 > 2,53$) dengan nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,1$). Berdasarkan kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel keadilan eksternal (X_1), keadilan internal (X_2), keadilan perorangan (X_3) dan keadilan prosedural (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Kedua

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Kedua untuk Variabel X_1

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Keadilan Eksternal (X_1), tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)). $H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Keadilan Eksternal (X_1), berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)). $\alpha = 0,1$	$t_{hitung} = 2,860$ $Sig = 0,006$ $t_{tabel} = 1,999$	H_0 Ditolak

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari tabel 7 diatas, menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,860 > 1,999$) dengan $sig < 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan eksternal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat signifikansi 10%.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Kedua untuk Variabel X_2

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Keadilan Internal (X_2), tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)). $H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Keadilan Internal (X_2), berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)). $\alpha = 0,1$	$t_{hitung} = 0,961$ $Sig = 0,341$ $t_{tabel} = 1,999$	H_0 Diterima

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari tabel 8 diatas, menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,961 < 1,999$) dengan $sig < 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan internal (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat signifikansi 10%.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis Kedua untuk Variabel X_3

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Keadilan Perorangan (X_3), tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)).	$t_{hitung} = 2,259$ $Sig = 0,028$	H ₀ Ditolak
$H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Keadilan Perorangan (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)).	$t_{tabel} = 1,999$	
$\alpha = 0,1$		

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari tabel 9 diatas, menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,259 > 1,999$) dengan $sig < 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan perorangan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat signifikansi 10%.

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Kedua untuk Variabel X_4

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Keadilan Prosedural (X_4), tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)).	$t_{hitung} = 1,831$ $Sig = 0,072$	H ₀ Ditolak
$H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Keadilan Prosedural (X_4), berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)).	$t_{tabel} = 1,999$	
$\alpha = 0,1$		

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Dari tabel 10 diatas, menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,831 < 1,999$) namun $sig < 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel keadilan prosedural (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat signifikansi 10%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan, terdapat beberapa teori yang menyatakan bahwa salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah keadilan dalam kompensasi. Berkenaan dengan kompensasi, terdapat empat bentuk keadilan yaitu keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan, dan keadilan prosedural. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan variabel keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan, dan keadilan prosedural untuk mengukur kepuasan karyawan yang ada di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

Dari persamaan regresi yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , memiliki koefisien beta positif terhadap variabel Y, sehingga diperoleh hubungan sejar antara variabel persepsi keadilan dalam kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi apabila variabel persepsi keadilan dalam kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan, keadilan prosedural berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel keadilan eksternal, keadilan perorangan, keadilan prosedural juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan dalam kompensasi sudah dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian data yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
2. Keadilan eksternal, keadilan perorangan dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keadilan internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah disimpulkan bahwa variabel keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Dari kesimpulan tersebut terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya persepsi keadilan dalam kompensasi yang sudah berjalan dengan baik terus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat memberikan kepuasan pada semua pihak yang terlibat dalam kemajuan perusahaan.
2. Keadilan internal yang menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hendaknya menjadi bahan evaluasi agar pemberian kompensasi sesuai dan tepat menurut divisi pekerjaan masing-masing. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa informasi mengenai masalah-masalah bayaran lebih banyak diketahui dalam organisasinya sendiri untuk membentuk persepsi keadilan sehingga perusahaan harus memberikan informasi yang transparan mengenai pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education

Efendi, Marihot T. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Google Book, viewed at 22 July 2015, www.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=d_HHWR

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara

Luthans, Fred. *Organization Behaviour*. Edisi 10. Terjemahan Oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks

Sari, Desy Kartika. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan Pandu Logistics Jl. Ciliwung No. 57 Malang)*. Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang