

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Suparni Sampetan

suparnisampetan@gmail.com

ABSTRACT

With the fairness of compensation in accordance with the work performance of employees, it is expected to increase employee job satisfaction for the success and progress of the company. This study aims to determine the effect of Compensation Procedural Justice and Compensation Distribution Fairness on Job satisfaction of employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The population in this study were 200 employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City and all of them were sampled (saturated sample / census). The analysis used in this research is quantitative descriptive analysis with the method of multiple linear regression equations where data processing is carried out using the SPSS version 21 program.

Keywords: Fairness Procedural Compensation, Fairness Distribution of Compensation, Employee Satisfaction, PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

ABSTRAK

Dengan adanya keadilan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi dan Keadilan Distribusi Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo sebanyak 200 orang dan kesemuanya dijadikan sampel (sampel jenuh/sensus). Analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan metode persamaan regresi linear berganda dimana pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Kata Kunci : *Keadilan Prosedural Kompensasi, Keadilan Distribusi Kompensasi, Kepuasan Kerja karyawan, PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo*

PENDAHULUAN

Agar pengelolaan air minum dapat terlaksana dengan baik dan benar diperlukan pengelolaan dengan sistem manajemen yang professional baik dari segi perencanaan, kepastian produksi, sistem pendistribusi, pengelolaan keuangan, serta pengawasan, sehingga kebutuhan masyarakat akan terpenuhi.

Disadari bahwa kapasitas sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu perlu disusun program-program kerja, anggaran dan perencanaan strategis yang terpadu serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan, jika mereka tetap berada di dalam perusahaan, kemungkinan karyawan tersebut tidak produktif yang pada akhirnya akan menimbulkan tindakan negatif seperti pencurian, pelayanan yang buruk, adanya desas-desus yang destruktif dan sabotase peralatan kantor yang selanjutnya akan menyebabkan kekacauan, ketegangan dan depresi dalam perusahaan. Kepuasan kerja akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Simanjuntak dan Rahardja, 2013).

Dengan adanya keadilan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan meningkatkan kepuasan kerja mereka untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Persepsi Keadilan Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:430) konsep keadilan (equity) adalah keadilan yang dirasa dari apa yang dilakukan seseorang (input) dan apa yang diterima orang tersebut (output). Individu menilai keadilan dalam kompensasi dengan membandingkan usaha dan kinerja yang mereka berikan dengan usaha dan kinerja orang lain serta penghargaan yang diterima sesudahnya. Perbandingan ini bersifat pribadi dan berdasarkan pada persepsi individual, tidak hanya pada fakta-fakta. Akan tetapi, rasa ketidakadilan muncul ketika proses perbandingan menghasilkan ketidak seimbangan antara masukan dan hasil.

Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2013: 120). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Berdasar atas asas layak, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum regional yang dibuat pemerintah. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Definisi Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi

Menurut Robbins (2006:124), persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna lingkungan mereka. Kesan indra atau objek yang dipersepsikan seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri.

Persepsi merupakan suatu proses penilaian, pengorganisasian dan penafsiran terhadap objek persepsi sehingga individu menyadari dan mengerti objek persepsi tersebut. Persepsi tiap orang dapat berbeda-beda karena persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan dari individu tersebut (Siagian, 1995: 100).

Keadilan kompensasi merupakan merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian yang dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama.

Menurut definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi merupakan penilaian karyawan secara individual yang dirasakan adil atau tidak adil atas kompensasi yang diterimanya sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Keadilan Prosedural Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:430) Keadilan prosedural (procedural justice) adalah keadilan yang dirasa dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan mengenai para karyawan, termasuk imbalan kerja mereka. Para karyawan memandang dari sudut kebijakan, prosedur, dan tindakan para supervisor dan manajer yang mengimplementasikan

kebijakan dan prosedur tersebut seperti yang diterapkan pada kompensasi, proses penentuan gaji pokok untuk pekerjaan, alokasi kenaikan gaji, dan pengukuran kinerja harus dirasa adil.

Thibaut dan Walker dalam Colquitt (2001) dalam tulisannya tentang keadilan prosedural menjelaskan bahwa keadilan dalam putusan dan proses menyebabkan putusan yang independen. Mereka mengemukakan dua kriteria keadilan prosedural yaitu: (1) Kendali Proses (misalnya, kemampuan untuk menyuarakan pandangan dan argumen mengenai prosedur) dan (2) Kendali keputusan (misalnya, kemampuan untuk mempengaruhi hasil itu sendiri).

Keadilan distributif Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:431) Keadilan distributif (distributive justice) adalah keadilan yang dirasa dalam distribusi hasil. Segi keadilan kerja ini menguji bagaimana imbalan kerja berhubungan dengan kinerja.

Leventhal (dalam Colquitt: 2001) menyatakan bahwa keadilan sebagai "proporsionalitas antara imbalan dan biaya. Imbalan dan sumber daya didistribusikan sesuai dengan kontribusi penerima. Keadilan distributif ada ketika pembagian hasil konsisten dengan tujuan dan situasi tertentu, seperti memaksimalkan produktivitas atau meningkatkan kerjasama. aturan distribusi lainnya, seperti kesetaraan tentu penting dalam banyak situasi untuk mengukur ` distributif dalam penelitian.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Aspek Aspek Kepuasan Kerja

Menurut teori Job Descriptive Index yang dikemukakan Smith, Kendall, dan Hulin, 1969 (dalam Luthans, 2011:141) ada lima dimensi yang dianggap paling penting dalam pekerjaan yaitu:

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: hal ini berhubungan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan, kesenangan, kesukaan akan pekerjaan, dan keberhasilan pekerjaan.
2. Kepuasan terhadap gaji: hal ini berhubungan dengan gaji yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan pesaing, gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, gaji sesuai pekerjaan, tunjangan
3. Kepuasan dengan promosi: hal ini berhubungan dengan kenaikan pangkat dalam perusahaan, dasar kenaikan pangkat, dan tingkat kemajuan.
4. Kepuasan dengan penyelia: hal ini berhubungan dengan dukungan dari atasan, motivasi kerja, pendapat, dan perlakuan atasan.
5. Kepuasan dengan rekan sekerja: hal ini berhubungan dengan sifat rekan sekerja, mendukung atau tidak, menikmati hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab

METODE PELAKSANAAN

Populasi, sampel dan data

Penentuan sampel dari penelitian ini diambil secara keseluruhan menggunakan metode sensus (full sampling). Jadi besarnya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 200 orang responden. Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan multiple regression analysis (analisis regresi berganda).

HASIL PENELITIAN

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi (X1), Keadilan Distribusi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo secara parsial dengan menggunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dengan menggunakan tabel *coefficients*

Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo

t_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,903 sedangkan t_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $DF = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variable independen} - 1$ atau $100 - 2 - 1 = 93$ sehingga $t_{tabel} = 1,985$ dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,903 > 1,985$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo.

Pengaruh Keadilan Distribusi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo

t_{hitung} memiliki nilai sebesar 5,706 sedangkan t_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $DF = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variable independen} - 1$ atau $100 - 2 - 1 = 93$ sehingga $t_{tabel} = 1,985$ dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,706 > 1,985$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Keadilan Distribusi Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo.

PEMBAHASAN

Hasil uji regresi berganda pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi (X1) dan Keadilan Distribusi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian semakin tinggi Keadilan Prosedural Kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo, sebaliknya semakin rendah keadilan prosedural kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Distribusi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh Keadilan Distribusi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian semakin tinggi Keadilan Distribusi Kompensasi maka

semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku di Kota Palopo, sebaliknya semakin rendah keadilan distribusi kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keadilan Prosedural Kompensasi yang diberikan perusahaan, makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Sebaliknya, jika makin rendah Keadilan Prosedural Kompensasi yang diberikan perusahaan, makin rendah pula Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Keadilan Distribusi Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keadilan Distribusi Kompensasi yang diberikan perusahaan, makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Sebaliknya, jika makin rendah Keadilan Distribusi Kompensasi yang diberikan perusahaan, makin rendah pula Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh , Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, P. Stephen (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Siagian, Sondang P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta

Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). "Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT. njonja meneer semarang)", Diponegoro Journal Of Management, Vol 2 No 3, Halaman 1-10