MAKSI
Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK KABUPATEN CIREBON)

Oleh :
H. ASEP QUSTOLANI[*)]
email : asepquinn@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*), dimana peneliti berusaha menghubungkan satu atau lebih variabel lain untuk memahami objek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon yang berjumlah 193. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel secara acak, diperoleh sampel sebanyak 99 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan program SPSS Versi 21.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan penulis terhadap kompensasi dan keadilan prosedural serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sementara alat analisis yang digunakan adalah korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kompensasi termasuk dalam kategori tinggi, variabel keadilan prosedural termasuk dalam kategori tinggi dan variabel kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kategori sedang. Variabel keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kategori kuat. Secara parsial variabel kompensasi dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kategori sangat kuat.

Kata Kunci: Kompensasi, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan.

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan, agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

Sebagai kontra prestasi dari segala kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada para karyawan. Kompensasi dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha ada sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha kompensasi merupakan biaya produksi. Dari sisi karyawan, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya (Sutrisno[8)], 2009: 198).

Dalam menerapkan sistem kompensasi, peruashaan harus berhati-hati dan penuh perhitungan. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja (Wibowo[10)], 2011: 347). Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad[1)] (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan.

Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini bisa diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji/upah mereka. Banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan, tetapi oleh faktor-faktor lain seperti keadilan prosedural.

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, (Cropanzano, Prehar, dan Chen[5)], 2000). Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi (Cropanzano et.al[5)], 2000). Penelitian yang dilakukan oleh McFarlin dan Sweeney (Harris[6)], 2000), yang menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Selain kompensasi, keadilan prosedural juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi perilaku kerja yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Sementara kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hal yang sangat esensial bagi sebuah organisasi, karena kepuasan kerja sangat berhubungan dengan persepsi para karyawan di dalamnya. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja.

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

Budiarto dan Wardani[3)] dalam penelitiannya (2005: 115) Keadilan prosedural juga berkaitan dengan kasus sengketa dan penyelewengan lainnya, namun keadilan ini tidak juga harus selalu dikaitkan dengan hukum. Keadilan prosedur yang digunakan untuk memutuskan hasilnya distribusi dan bagaimana mereka berlaku. Hal ini berkaitan dengan pembuatan dan melaksanakan keputusan sesuai dengan proses yang adil.

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dan transparansi proses dimana keputusan dibuat, dan dapat dibandingkan dengan keadilan distributif (keadilan dalam distribusi hak atau sumber daya), dan keadilan retributif (keadilan dalam hukuman kesalahan). Mendengar semua pihak sebelum keputusan dibuat merupakan salah satu langkah yang akan dianggap tepat yang harus diambil agar proses kemudian dapat dicirikan sebagai prosedural yang adil (Budiarto dan Wardani[3)] dalam penelitiannya, 2005: 116).

Beberapa teori keadilan prosedural berpendapat bahwa prosedur yang adil mengarah ke hasil yang adil, bahkan jika persyaratan keadilan distributif atau restoratif tidak terpenuhi. Dari sekian banyak kasus kepuasan kerja, keadilan prosedural merupakan hasil dari kualitas yang lebih tinggi interaksi interpersonal sering ditemukan dalam prosedural proses peradilan, yang telah menunjukkan untuk menjadi lebih kuat dalam mempengaruhi persepsi keadilan selama resolusi konflik.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi, informasi dan media selalu berupaya melakukan dan memberikan perhatian dan pelayanan yang prima baik untuk konsumen maupun karyawan. Bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan dapat berupa kompensasi yang tinggi dan keadilan prosedural yang baik sehingga dapat mewujudkan kepuasan kerja yang optimal.

Sistem penggajian atau upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon yang telah dijalankan selama ini dikelompokan berdasarkan jabatan, pengalaman tingkatan manajemen dan jenjang pendidikan. Besarnya perbedaan tingkat penggajian di atas dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan mengenai kompensasi dan keadilan prosedural. Tingginya resiko dan kecelakaan kerja di lapangan belum sebanding dengan gaji atau upah yang diberikan, sementara untuk beberapa jabatan seperti manager, asisten manager, information technology sangat jauh di atas bahkan hampir sepuluh kali lipatnya gaji atau upah maintenance.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dimulai dengan cara memperhatikan hak-hak dan kewajiban karyawan sebagai pelaksana atau penggerak sebuah perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah pimpinan perusahaan yaitu kompensasi, dan keadilan prosedural karyawan. Jika kompensasi dan keadilan sudah diterapkan dengan baik oleh pimpinan perusahaan, maka akan muncul kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja inilah yang nantinya akan membangkitkan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon pun akan lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon)".**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan berikut:

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

1. Bagaimana kompensasi, keadilan prosedural dan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diharapkan untuk mengetahui:

1. Kompensasi, keadilan prosedural dan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon.
2. Pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Schuler dan Jackson dalam Burhanudin[4)], 2009: 10). Gery Dessler dalam Tjuju Yuniarsih[9)] (2009: 349) menyatakan bahwa untuk menilai kompensasi ada empat indikator yaitu upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Gaji atau upah merupakan bentuk imbalan finansial dari perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawannya. Gaji ini biasanya bisa diberikan perhari, perminggu bahkan perbulan. Bentuk gaji sangat bervariatif, bergantung masa kerja dan atau jabatan yang karyawan miliki. Sebagai karyawan yang aktif dan kreatif serta mempunyai prestasi baik, biasanya perusahaan akan memberikan balas jasa berupa insentif. Insentif merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi terhadap hak-hak karyawan maka perusahaan akan mewujudkan bentuk perhatiannya terhadap karyawan, salah satunya yaitu melalui pemberian tunjangan dan fasilitas yang dapat dinikmati oleh karyawanya. Tunjangan banyak jenisnya, ada yang berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bahkan tunjangan kecelakaan dan kematian. Sementara untuk fasilitas biasanya perusahaan menyediakannya melalui pemberian atau pinjaman barang-barang milik perusahaan.

Dengan adanya pemberian gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas, yang memadai dan sesuai dengan beban kerja para karyawan, maka akan terwujud kepuasan kerja karyawan yang optimal. Ketidakpuasan seringkali dikaitkan dengan tidak dipenuhinya rasa adil dan layak terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima (Handoko dalam Burhanudin[4)], 2009: 297).

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisiasi,

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

(Schuler dan Jackson dalam Burhanudin[4)], 2009: 17).

Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika kompensasi manager lebih banyak daripada karyawan operasional. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggungjawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan managerial lainnya (Handoko dalam Burhanudin[4)], 2009: 101).

Dari penjelasan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Keadilan Prosedural dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Jika perusahaan bertindak adil kepada karyawan dalam organisasi, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Jadi keadilan organisasi tampaknya prediktor untuk kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa keadilan organisasi khususnya keadilan prosedural penting bagikaryawan untuk mempenagruhi kepuasan kerja mereka. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keadilan prosedural merupakan proses psikologi yang dialami oleh karyawan, yaitu bagaimana karyawan tersebut mengevaluasi prosedur yang terkait dengan keadilan. Menurut Laventhal, Thibaut dan Walker dalam Asep Qustolani[2)], (2015: 161) terdapat enam indikator yaitu konsisten, perbaikan, representative, gagasan atau ide, keaktifan dalam rapat dan koordinasi.

Konsisten yang dimaksud yaitu pimpinan atau perusahaan harus mampu menegakkan keputusan atau aturan tanpa terpengaruh oleh faktor-faktor lain sehingga senantiasa mampu memberikan perbaiakn-perbaikan yang mengarah ke arah yang positif. Selain itu perusahaan juga harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan memberikan fasilitas sesuia dengan fungsinya. Di sisi lain gagasan dan ide serta keaktifan karyawan dalam rapat sangat menentukan sejauhmana kepuasan kerja karyawan, karena sangat jarang sekali perusahaan yang dapat menerapkan kebijakan tersebut terlebih lagi banyaknya koordinasi yang kurang baik antara perusahaan dan karyawan yang pada akhirnya berujung pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kompensasi dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi dan keadilan prosedural merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tujuan

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

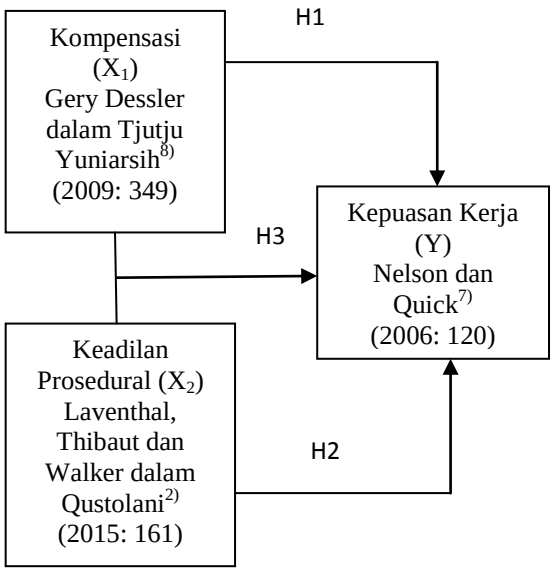
program kompensasi antara lain untuk menarik orang-orang yang memiliki *competence* agar bergabung ke organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kompensasi tidak hanya faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Untuk menjamin adanya keadilan prosedural dalam penentuan kepuasan kerja, maka perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi pekerjaan dan melaksanakan survei gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang didapat oleh karyawan. Sementara untuk keadilan prosedural hal yang dapat dinilai oleh perusahaan yaitu konsistennya perusahaan dalam menanggapi masalah, perbaikan yang mengarah pada perubahan positif, pekerjaan dan fasilitas yang refresentatif, penerimaan gagasan atau ide yang muncul dari karyawan, keaktifan karyawan pada saat rapat dan koordinasi antara perusahaan dengan karyawan dan karyawan dengan perusahaan.

Hubungan kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh perlakuan yang adil oleh pihak perusahaan. Perlakuan yang adil dan pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dapat menentukan kepuasan kerja yang positif. Kepuasan kerja yang positif ini dapat tercermin dari hal-hal yang diperoleh karyawan terutama penghasilan, promosi, supervise dan rekan kerja yang baik.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.



Gambar Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *survei* pada 99 orang karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon.

Analisis data dilakukan dengan tiga tahap. Pertama, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dengan menggunakan *korelasi product moment* dari *Pearson* dan *alfha crombach.* Kedua, uji hipotesis mensyaratkan data minimal berskala interval, untuk itu dilakukan transformasi data dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval).* Tahap ketiga, difokuskan untuk menjawab semua masalah penelitian yang diajukan. Untuk maksud tersebut digunakan teknik statistika deskriptif dan verifikatif, dengan tahapan : Uji normalitas data, analisis deskriptif, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS Versi* 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 10 (sepuluh) pernyataan mengenai variabel kompensasi, diperoleh total skor sebesar 3.747. Nilai tersebut menunjukan bahwa kompensasi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon menurut responden kategori sedang. Kompensasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon dikatakan sangat tinggi dilihat berdasarkan pada beberapa pernyataan yaitu: karyawan bekerja semata-mata hanya mencari upah/gaji yang adil dan layak, upah/gaji yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup, upah/gaji yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang didapat, karyawan merasa senang dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan, insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan, tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, perusahaan memberikan tunjangan kepada setiap karyawan dan keluarganya, karyawan mendapatkan fasilitas yang sama dalam bekerja, fasilitas yang disediakan perusahaan dapat membantu karyawan dalam bekerja, karyawan diberikan kebebasan dalam menggunakan dan memelihara fasilitas kerja yang ada.

Hal ini terbukti bahwa dengan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon berada dalam kategori tinggi. Sebagaimana indikator paling dominan yaitu terletak pada pernyataan insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan dengan total skor 383.

Keadilan Prosedural pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 17 (tujuh belas) pernyataan mengenai variabel keadilan prosedural, diperoleh total skor sebesar 6.320. Nilai tersebut menunjukan bahwa keadilan prosedural pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon menurut responden kategori sedang. Keadilan prosedural PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon dikatakan sangat tinggi dilihat berdasarkan pada beberapa pernyataan yaitu: perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern dan tepat guna, perusahaan dapat memberikan layanan informasi yang tepat dan akurat, perusahaan selalu objektif dalam memberikan keputusan, perusahaan dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, pimpinan perusahaan selalu melibatkan karyawan pada saat menyusun rencana perbaikan kinerja, karyawan yang kurang disiplin selalu mendapatkan teguran dan sanksi, fasilitas perusahaan sangat menunjang pekerjaan karyawan, pimpinan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, karyawan mempunyai peranan penting dalam menentukan sebuah kebijakan perusahaan, untuk sebuah kemajuan perusahaan, pimpinan perusahaan selalu meminta gagasan/ide karyawan, pimpinan perusahaan selalu menghargai gagasan/ide karyawan, karyawan selalu dilibatkan dalam rapat perusahaan, dalam rapat perusahaan karyawan selalu diberikanhak untuk mengajukan pendapat, pada saat rapat pimpinan perusahaan tidak pernah membeda-bedakan hak karyawan, pimpinan perusahaan selalu mendelegasikan wewenang kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, keputusan yang diambil harus sesuai dengan wewenang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, setiap kebijakan perusahaan selalu disampaikan terlebih dahulu kepada karyawan.

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon berada dalam kategori tinggi. Sebagaimana indikator paling dominan yaitu terletak pada pernyataan pada saat rapat pimpinan perusahaan tidak pernah membeda-bedakan hak karyawan dengan total skor 383.

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 17 (tujuh belas) pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja karyawan, diperoleh total skor sebesar 5.967. Nilai tersebut menunjukan bahwa keadilan prosedural pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon menurut responden kategori sangat tinggi. Keadilan prosedural PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon dikatakan sangat tinggi dilihat berdasarkan pada beberapa pernyataan yaitu karyawan sudah puas dengan gaji/upah yang diberikan perusahaan, gaji yang diberikan perusahaan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, masa kerja karyawan merupakan syarat dalam melakukan promosi jabatan, karyawan selalu naik jabatan setelah masa kerja 5 (lima) tahun, prestasi kerja karyawan sering digunakan dalam melakukan kenaikan jabatan karyawan, status pendidikan karyawan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam promosi jabatan, pimpinan perusahaan selalu memberikan arahan terhadap karyawan, arahan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan sangat jelas dan tidak berbelit-belit, dalam memberikan pengarahan pimpinan perusahaan selalu menggunakan bahasa yang baik dan santun, kinerja karyawan selalu dikontrol oleh pimpinan perusahaan, pimpinan perusahaan selalu mengevaluasi kinerja karyawan, pimpinan perusahaan selalu memberikan penilaian terhadap pekerjaan karyawan yang kurang baik, pimpinan perusahaan selalu berdiskusi dengan karyawan terkait kesulitan dan hambatan dalam bekerja, pimpinan perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan baik, karyawan selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, karyawan dapat saling membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan dan karyawan selalu menghargai satu sama lain.

Hal ini terbukti bahwa dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon berada dalam kategori tinggi. Sebagaimana indikator paling dominan yaitu terletak pada pernyataan prestasi kerja karyawan sering digunakan dalam melakukan kenaikan jabatan karyawan dan arahan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan sangat jelas dan tidak berbelit-belit dengan total skor 384.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Hasil koefisien korelasi menunjukan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,490 termasuk kategori sedang, dengan arah hubungan searah atau positif, artinya jika kompensasi tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 24,01%.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t $_{hitung}$ sebesar 13,725 dan t $_{tabel}$ sebesar 1,660. Karena t hitung 13,725 > t t_{abel} 1,660 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Hasil koefisien korelasi menunjukan hubungan antara keadilan prosedural dengan kepuasan karyawan sebesar 0,754 termasuk kategori kuat, dengan arah hubungan searah atau positif, artinya jika keadilan prosedural baik, maka kepuasan karyawan tinggi. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 56,85%.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t $_{hitung}$ sebesar 13,725 dan t $_{tabel}$ sebesar 1,660. Karena t $_{hitung}$ 13,725 > t t$_{abel}$ 1,660 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan procedural dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon

Berdasarkan koefisien determinasi bahwa kompensasi dan keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan karyawan sebesar 0,814 dengan kategori sangat kuat atau 66,25% sedangkan sisanya 33,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F $_{hitung}$ sebesar 94.536 dan F $_{tabel}$ sebesar 3,940. Karena F$_{hitung}$ 94.536 > F $_{tabel}$ 3,940 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya, kompensasi dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon termasuk kategori tinggi, keadilan prosedural pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon termasuk kategori tinggi dan Kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon. Sehingga perusahaan dalam hal ini PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon harus berupaya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kualitas serta kuantitas kompensasi yang selama ini ditetapkan dan diberlakukan. Dengan demikian akan terwujud kepuasan kerja karyawan atas kompensasi yang telah diberikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon.
3. Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon. Sehingga perusahaan dalam hal ini PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon harus berupaya memberlakukan dan menerapkan keadilan prosedural sebaik mungkin tanpa ada kecemburuan dari salah satu pihak karyawan. Dengan demikian keadilan prosedural yang baik akan mewujudkan kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon.
4. Kompensasi dan keadilan prosedural secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

Tbk Kabupaten Cirebon berdasarkan hasil uji F. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan keadilan prosedural yang dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan beberapa rekomendasi yang berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Nilai terendah dalam variabel kompensasi terletak pada pernyataan atau pertanyaan karyawan merasa senang dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan insentif dan menumbuhkan rasa senang karyawan terhadap insentif yang diterimanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan insentif yang sesuai dan sebanding dengan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan dengan demikian karyawan dapat merasa puas terhadap insentif yang diberikan.
2. Nilai terendah dalam variabel keadilan prosedural terletak pada pernyataan atau pertanyaan perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern dan tepat guna. Sehingga perusahaan harus berupaya menyediakan dan memfasilitasi karyawan dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern dan tepat guna. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pengadaan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern serta tepat guna sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, selain itu dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern akan mempermudah dan mempercepat kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kabupaten Cirebon dengan kategori sedang. Kompensasi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang meliputi pemberian upah atau gaji, insentif, (*incentive*), tunjangan (*benefit*), fasilitas (f*acility*) sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dan disepakati baik oleh perusahaan maupun pemerintah.
4. Berkaitan dengan penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang turut mempengaruhi kepuasan kerja. Karena dalam penelitian ini masih terdapat pengaruh lain terhadap kepuasan kerja selain variabel kompensasi dan keadilan prosedural.

DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
2. Asep Qustolani. 2015. *Pemodalan Keadilan Prosedural Partisipatif dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Industri Tekstil dan Produk Tekstil di Jawa Barat).* Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Tahun 2016	Vol. 3	Nomor 1	Periode Januari - Juni	ISSN : 2356-3923

3. Budiarto, Yohanes dan Rani Puspita Wardani. 2005. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Jakarta. Jurnal Psikologi. Vol.3. No.2.

4. Burhanudin. 2009. *Manajemen Aset Daerah, Edisi Pertama*. Bogor. Pusdiklatwas BPKP.

5. Cropanzano, R., Prehar, C.A. & Chen. P.Y. 2000. *Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. Group and Organization Management*, 27 (3) Sept: 324-35.

6. Harris, Michael. 2000.*Human Resource Management, Second Edition*.USA: Harcourt Bluc & Company

7. Nelson, D.L dan J.C. Quick. 2006. *Organizatonal Behavior Foundations Realities and Challenges, Thompson South Western, United States of America.*

8. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

9. Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

10. Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi 3.Jakarta: Rajawali Pers.