
ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA NUSANTARA SAFETY MEDAN

Sahat Simbolon

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail : sahats_simbolon@yahoo.com

Abstrak- *This study aims to describe the effect of job satisfaction, procedural justice and compensation on employee work productivity at CV. Surya Nusantara Safety Medan. This research was conducted for 4 (four) months, start from May 2019 until August 2019. This research use non probability sampling method. The respondents of this research are all employee at CV. Surya Nusantara Safety Medan which amounted to 82 (eighty two) employee. The instrument is used a questionnaire to collent data from job satisfaction variable, procedural justice variable, compensation variable and employee work productivity variable. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test of t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of coefficient of determination. The result of descriptive analysis for job satisfaction variable, procedural justice variable, compensation variable and employee work productivity are in good category at CV. Surya Nusantara Safety Medan. Based on partial analysis, job satisfaction, procedural justice and compensation have a positive and significant effect on employee work productivity at CV. Surya Nusantara Safety Medan. Simultaneously, job satisfaction, procedural justice, compensation have a positive and significant influence on employee work productivity at CV. Surya Nusantara Safety Medan. The contribution of job satisfaction, procedural justice and compensation variable to improve the employee work productivity variable is 0,803 or 80,3 %, while rest of 0,197 or 19,7 % influenced by other variable not examined by writer in this research, such as work environment, work ethic, leadership, experience/ years of service, concern, and another else.*

Key Words : *job satisfaction, procedural justice, compensation, employee work productivity*

1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan suatu negara, keselamatan dan keamanan kerja memegang peran yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan pekerja. Karena keselamatan dan keamanan kerja merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pada saat ini, Indonesia sedang melakukan perubahan dan perkembangan baik dari segi ekonomi, sosial, budaya dan politik. Oleh karena adanya perubahan dan perkembangan yang dilakukan Indonesia maka bangsa ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan berproduktivitas baik agar dapat mengikuti pertumbuhan dan perkembangan yang ada. Keamanan dan keselamatan merupakan unsur terpenting dalam menentukan meningkat atau menurunnya produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Untuk mencapai visi perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi visi perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari produktivitas, produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal. Produktivitas karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga produktivitas karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Produktivitas pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu produktivitas dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya produktivitas dari karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. CV. Surya Nusantara Safety Medan bergerak dalam bidang distributor alat keamanan dan keselamatan kerja. Perusahaan ini merupakan salah satu distributor alat keamanan dan keselamatan kerja yang ada di kota Medan yang memiliki lebih dari 1000 produk dan varian. Memiliki banyak produk yang akan dijual, perusahaan

memiliki perhatian yang khusus terhadap karyawan agar dapat tetap menjalani tugas dan kewajiban karyawan dengan baik. Permasalahan yang sering ditemukan seperti permasalahan dalam kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mencapai visi dan misi yayaan. Permasalahan yang sering ditemukan pada kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan dalam menerima upah dan kepuasan terhadap lingkungan. Selain kepuasan kerja, yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas adalah keadilan prosedural. Perusahaan yang mempunyai keadilan prosedural yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga semakin cepat untuk mencapai visi dari perusahaan. Selain itu karyawan merupakan panutan bagi pelanggannya sehingga dengan adanya karyawan yang mempunyai keadilan prosedural yang tinggi maka akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi juga. Permasalahan yang sering ditemukan dalam keadilan prosedural adalah keadilan keputusan, keadilan dalam pemberian sanksi, keadilan pada setiap pihak. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotipasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, perestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Perusahaan atau suatu wirausahawan yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, apabila produktivitasnya tinggi, dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan”.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah terdiri dari:

1. Bagaimana pelaksanaan kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan?
3. Apakah keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan?
4. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan?
5. Apakah kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan.
3. Pengaruh keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan.
4. Pengaruh kompenasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan.
5. Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2012:4), kepuasan kerja merupakan sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:43) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Siagian (2015:6) menyatakan bahwa, keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Produktivitas dapat ditingkatkan setara dengan peningkatan kepuasan kerjanya. Berdasarkan Wahyono (2016:16), pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa hal berikut :

1. Kepuasan dalam pekerjaan
Karyawan sadar akan tujuan kepuasan dalam pekerjaan bentuknya adalah merasakan manfaat dari pekerjaan itu sendiri, merasakan tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaan itu, dan mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaannya.
2. Kepuasan dalam penerimaan gaji
Kepuasan dalam penerimaan gaji misalnya pada penerimaan gaji yang sesuai dengan jabatan, penerimaan gaji sesuai dengan resiko yang diterima, penyesuaian gaji dengan kebutuhan hidup, gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah, penerimaan bonus jika pencapaian diluar standar, dan penerimaan tunjangan.
3. Kepuasan terhadap lingkungan
Kepuasan ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, pemberian fasilitas oleh perusahaan, pemberian sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, pemberian solusi jika karyawan membutuhkan bantuan, hubungan dengan rekan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja, dan inisiatif bantuan dari rekan kerja jika ada yang membutuhkan bantuan.

Pengertian Keadilan Prosedural

Beberapa pengertian keadilan prosedural menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Sugiyono (2016:5) pengertian keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan.
2. Menurut Veithzal (2014:9), persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disiplin.
3. Menurut Sunyoto (2017:5) keadilan prosedural berkaitan dengan masalah keadilan mengenai tata cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber daya-sumber daya agar lebu bermanfaat yang ada dalam organisasi.
4. Menurut Siagian (2015:34) mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi dari nilai-nilai proses yang memiliki dasar untuk melaksanakan kegiatan untuk karyawan dalam organisasi.

Produktivitas dapat ditingkatkan setara dengan memperhatikan keadilan prosedural. Berdasarkan Suntoyo (2017:16), pengaruh keadilan prosedural terhadap produktivitas karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor :

1. Keadilan dalam penerimaan informasi
Keadilan dalam penerimaan informasi meliputi kejelasan informasi, keadilan informasi yang diberikan, menerima usulan informasi, dan keadilan dalam penentuan kebijakan baru
2. Keadilan dalam pemberian sanksi
Sanksi merupakan suatu langkah pemberian hukuman yang dijatuhkan oleh lembaga karena terjadi pelanggaran oleh seseorang atau kelompok. Faktor terpenting dalam pemberian sanksi adalah pengakuan kesalahan, penyesuaian sanksi, pemberian sanksi, penerimaan pembelaan, dan pertimbangan dari pembelaan.
3. Keadilan setiap pihak
Indikator yang sering muncul dalam penerimaan keadilan untuk setiap pihak yaitu keadilan peraturan itu sendiri, keadilan kebebasan masing-masing seseorang atau kelompok, keadilan dalam penerimaan hak setiap orang, keadilan administrasi, kesetimbangan peraturan, pertanggung jawaban dari setiap pihak.

Pengertian Kompensasi

Wibowo (2012:43) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan (2017:53) dilihat dan cara pemberiannya, kompensasi dibagi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Wibowo (2012:46) menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Produktivitas juga dapat ditingkatkan setara dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan perusahaan. Berdasarkan Handoko (2016:41), indikator kompensasi dibagikan menjadi :

1. Pembayaran pokok (pembayaran langsung)
Pembayaran gaji, bonus, pembayaran tunjangan pada hari raya, termasuk pembayaran pajak bulanan, dan pembayaran pesangon

2. Pembayaran proteksi
Pembayaran proteksi untuk proteksi karyawan terbagi menjadi jaminan hari tua, proteksi keselamatan kerja, dan proteksi kesehatan kerja.
3. Pembayaran kompensasi prestasi
Bagi karyawan yang mencapai prestasi, perusahaan dapat melakukan pengakuan karya ataupun pemberian penghargaan khusus
4. Pembayaran tidak langsung
Pembayaran tidak langsung dapat diterima oleh karyawan berupa pelatihan, pencapaian prestasi, komisi, dan hiburan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2015:177) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Menurut Sugiyono (2016:176) produktivitas adalah "Sikap mental yang harus mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Bahwa sikap mental sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang akan dicapai dan dapat memberikan mutu kehidupan lebih baik. Menurut Wibowo (2016:109) produktivitas adalah "Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu". Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:11) produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap kerja
Mempunyai sikap kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung pada sikap dalam bekerja, sikap dalam melayani, sikap dalam inisiatif kerja.
2. Tingkat keterampilan kerja
Keterampilan kerja merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut. Keterampilan kerja tergantung pada pencapaian tugas, pada saat menjalankan tugas, dan evaluasi pencapaian.
3. Manajemen produktivitas
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Manajemen produktivitas dapat meliputi koordinasi pekerjaan dengan tim dan komunikasi tim.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 116, Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Surya Nusantara Safety Medan tahun 2019 sebanyak 82 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepuasan kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Manfaat dari pekerjaan	37	45.12	38	46.34	7	8.54	0	0	0	0
2. Tanggung jawab pekerjaan	18	21.95	43	52.44	19	23.17	1	1.22	1	1.22
3. Hasil pekerjaan	36	43.90	40	48.78	6	7.32	0	0	0	0
4. Penerimaan gaji sesuai jabatan	30	36.59	26	31.71	22	26.83	4	4.88	0	0

5. Penerimaan gaji sesuai resiko	56	68.29	26	31.71	0	0	0	0	0	0
6. Penerimaan gaji sesuai kebutuhan	26	31.71	36	43.90	20	24.39	0	0	0	0
7. Gaji sesuai aturan pemerintah	20	24.39	46	45.10	16	19.51	0	0	0	0
8. Bonus sesuai pencapaian	29	35.37	45	54.88	4	4.88	3	3.66	1	1.22
9. Tunjangan sesuai aturan	37	45.12	38	46.34	7	8.54	0	0	0	0
10. Hubungan terhadap rekan kerja	18	21.95	43	52.44	19	23.17	1	1.22	1	1.22
11. Komunikasi dengan atasan	36	43.90	40	48.78	6	7.32	0	0	0	0
12. Fasilitas pendukung	30	36.59	26	31.71	22	26.83	4	4.88	0	0
13. Sarana prasarana	56	68.29	26	31.71	0	0	0	0	0	0
14. Pemberian solusi	26	31.71	36	43.90	20	24.39	0	0	0	0
15. Hubungan keluarga	20	24.39	46	45.10	16	19.51	0	0	0	0
16. Bantuan rekan kerja	29	35.37	45	54.88	4	4.88	3	3.66	1	1.22
Total	504	614.63	600	731.71	188	229.27	16	19.51	4	4.88
Rata-rata		38.14		45.73		14.33		1.22		0.30

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 38,14%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 45,73%, responden yang memilih cukup setuju adalah 14,33%, responden yang memilih tidak setuju adalah 1,22% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,30% Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 83,87% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 81 sampai dengan 100 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,52% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel keadilan prosedural

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Keadilan Prosedural

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kejelasan informasi	27	32,93	26	31,71	18	21,95	11	13,41	0	0
2. Keadilan informasi	18	21,95	43	52,44	19	23,17	1	1,22	1	1,22
3. Usulan informasi	36	43,90	40	48,78	6	7,32	0	0	0	0
4. Keadilan kebijakan baru	30	36,59	26	31,71	22	26,83	4	4,88	0	0
5. Pengakuan kesalahan	44	53,66	19	23,17	8	9,76	11	13,41	0	0
6. Penyesuaian sanksi	26	31,71	36	43,90	20	24,39	0	0	0	0
7. Pemberian sanksi	20	24,39	46	56,10	16	19,51	0	0	0	0
8. Penerimaan pembelaan	29	35,37	45	54,88	4	4,88	3	3,66	1	1,22
9. Pertimbangan pembelaan	56	68,29	26	31,71	0	0	0	0	0	0
10. Keadilan peraturan	24	29,27	30	36,59	13	15,85	15	18,29	0	0
11. Keadilan kebebasan	32	39,02	25	30,49	25	30,49	0	0	0	0
12. Keadilan penerimaan hak	56	65,85	28	34,15	0	0	0	0	0	0
13. Keadilan administrasi	27	32,93	29	35,37	26	31,71	0	0	0	0
14. Keadilan keseimbangan peraturan	26	31,71	28	34,15	26	31,71	1	1,22	1	1,22
15. Keadilan tanggungjawab	36	43,90	19	23,17	9	10,98	13	15,85	5	6,10
Total	485	613,41	466	585,37	206	259,76	65	31,71	8	9,76
Rata-rata		40,89		39,02		17,32		2,11		0,65

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 40,89%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 39,02%, responden yang memilih cukup setuju adalah 17,32%, responden yang memilih tidak setuju adalah 2,11% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,65% Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 77,32% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,93% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Gaji	17	20,73	29	35,37	20	24,39	12	14,63	4	4,88
2. Bonus	20	24,39	43	52,44	17	20,73	1	1,22	1	1,22
3. Tunjangan	34	41,46	40	48,78	7	8,54	1	1,22	0	0
4. Pembayaran pajak	57	69,51	25	30,49	0	0	0	0	0	0
5. Pemberian pesangon	22	26,83	33	40,24	0	0	22	26,83	5	6,10
6. Upah lembur	21	25,61	34	41,46	27	32,93	0	0	0	0
7. Jaminan kecelakaan kerja	21	25,61	45	54,88	16	19,51	0	0	0	0
8. Jaminan hari tua	37	45,12	37	45,12	7	8,54	0	0	1	1,22
9. Jaminan kesehatan	57	69,51	24	29,27	0	0	0	0	1	1,22
10. Pengakuan karya	23	28,05	26	31,71	0	0	22	26,83	11	13,41
11. Penghargaan khusus	25	30,49	33	40,24	23	28,05	1	1,22	0	0
12. Pelatihan	27	32,93	39	47,56	14	17,07	1	1,22	1	1,22
13. Pencapaian	38	46,34	38	46,34	6	7,32	0	0	0	0
14. Komisi	48	58,54	26	31,71	6	7,32	1	1,22	1	1,22
15. Hiburan	20	24,39	24	29,27	1	1,22	31	37,80	6	7,32
Total	467	569,51	496	604,88	144	175,61	92	112,20	31	37,80
Rata-rata		37,97		40,33		11,71		7,48		2,52

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 41,95%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 44,80%, responden yang memilih cukup setuju adalah 12,20%, responden yang memilih tidak setuju adalah 0,57% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,49% Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 78,29% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Sikap melayani	30	36,59	21	25,61	0	0	28	34,15	3	3,66
2. Sikap bekerja	18	21,95	40	48,78	21	25,61	3	3,66	0	0
3. Inisiatif kerja	24	29,27	47	57,32	10	12,20	0	0	1	1,22
4. Pencapaian kerja	27	32,93	25	30,49	30	36,59	0	0	0	0
5. Evaluasi pencapaian	35	42,68	14	17,07	0	0	24	29,27	9	10,98

6. Koordinasi tim	35	42,68	26	31,71	21	25,61	0	0	0	0
7. Komunikasi antar bagian	25	30,49	47	57,32	10	12,20	0	0	0	0
8. Pelatihan	31	37,80	46	56,10	5	6,10	0	0	0	0
9. Etos kerja	56	68,29	26	30,49	0	0	0	0	1	1,22
10. Motivasi	16	19,51	33	40,24	0	0	16	19,51	17	20,73
11. Sikap mental	36	43,90	26	31,71	20	24,39	0	0	0	0
12. Kondisi fisik	61	74,39	21	25,61	0	0	0	0	0	0
13. Jaminan kesehatan	20	24,39	38	46,34	22	26,83	1	1,22	1	1,22
14. Penyediaan sarana	21	25,61	30	36,59	30	36,59	0	0	1	1,22
15. Teknologi	33	40,24	13	15,85	0	0	25	30,49	11	13,41
Total	468	570.73	452	551.22	169	206.10	97	118.29	44	53.66
Rata-rata		38.05		36.75		13.74		7.89		3.58

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 38,05%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 36,75%, responden yang memilih cukup setuju adalah 13,74%, responden yang memilih tidak setuju adalah 7,89% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 3,58%. Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 74,80% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 11,46% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kepuasan kerja, variabel keadilan prosedural dan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	62.240	10.732		5.799	.000		
Kepuasan Kerja	.003	.017	.048	1.764	.144	.980	1.020
Keadilan Prosedural	.238	.094	.273	2.525	.114	.983	1.017
Kompensasi	.246	.140	.160	1.757	.142	.996	1.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja (X_1) = 0,980, keadilan prosedural (X_2) = 0,983 dan kompensasi (X_3) = 0,996 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel kepuasan kerja (X_1) = 1,020, keadilan prosedural (X_2) = 1,017 dan kompensasi (X_3) = 1,004 lebih kecil dari 10,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepuasan kerja, variabel keadilan prosedural, variabel kompensasi, dan variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural, Variabel Kompensasi dan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepuasan Kerja	Keadilan Prosedural	Kompensasi	Produktivitas Kerja Karyawan
N	82	82	82	82
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	0.0000000	0.0000000	.0000000
Most Extreme Differences	1.76	1.69	1.74	1.95
	.208	.127	.155	.188
	.130	.092	.100	.620
	-.208	-.127	-.155	-.158
Test Statistic	1.886	1.886	1.150	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)	.120	.120	.142	.140

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,120, variabel keadilan prosedural adalah 0,120; nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah 0,142; dan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah 0,140 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepuasan kerja, variabel keadilan prosedural dan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.240	10.732		5.799	.000
Kepuasan Kerja	.003	.017	.048	1.764	.044
Keadilan Prosedural	.238	.094	.273	2.525	.014
Kompensasi	.246	.140	.160	1.757	.012

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 62,240 ; koefisien b₁ adalah 0,003; koefisien b₂ adalah 0,238 dan koefisien b₃ adalah 0,246 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X₁, harga variabel X₂ dan harga variabel X₃ = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X₁, X₂ dan variabel X₂. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	62,240	Y = 62,240+ 0,003.X ₁ + 0,238.X ₂ + 0,246.X ₂
b ₁	0,003	
b ₂	0,238	
B ₃	0,246	

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 62,240 menyatakan bahwa jika nilai X₁ = 0, X₂ = 0, X₃ = 0, maka nilai Y adalah sebesar 62,240. Dengan koefisien regresi sebesar 62,240 (bertanda positif)

menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kepuasan kerja (X_1) akan menambah produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,003 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengurangi nilai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,003. Koefisien regresi sebesar 0,238 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel keadilan prosedural (X_2) akan menambah produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,238 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel keadilan prosedural (X_2) akan mengurangi nilai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,238. Koefisien regresi sebesar 0,246 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kompensasi (X_3) akan menambah produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,246 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kompensasi (X_3) akan mengurangi nilai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,246. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear beganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,044 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara kepuasan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel keadilan prosedural (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,014 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara keadilan prosedural (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompensasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 0,012 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara kompensasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi secara individual dalam menerangkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Dalam Menerangkan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.240	10.732		5.799	.000
Kepuasan Kerja	.003	.017	.048	1.764	.044
Keadilan Prosedural	.238	.094	.273	2.525	.014
Kompensasi	.246	.140	.160	1.757	.012

Berdasarkan tabel 11 Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 1,764 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,044 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,764 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Nilai t_{hitung} variabel keadilan prosedural (X_2) sebesar 2,525 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,014 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,525 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel keadilan prosedural (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_3) sebesar 1,757 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,757 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepuasan kerja, variabel keadilan prosedural dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural Dan Variabel Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.927	3	8.642	2.975	.037 ^a
	Residual	226.561	78	2.905		
	Total	252.488	81			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan data tabel 12 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,975 dengan signifikansi 0,037. Pengambilan keputusan pertama dnegan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1=(k-1) =4-1 =3$, $df_2 = n-k =82-4= 78$ (n= jumlah responden dan k= jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,72. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 2,975. Hal ini menunjukkan $f_{hitung} (2,975) > f_{tabel} (2,72)$. Oleh karena itu H_0 yang berbunyi: kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Kepuasan Kerja, Variabel Keadilan Prosedural dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3.453

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan diperoleh nilai R sebesar 0,916 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,839. Hal ini berarti 83,9% perubahan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) disebabkan oleh kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2) dan kompensasi (X_3), sedangkan sisanya 16,1% disebabkan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam teori menurut Siagian (2015:74), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X_1) yang menyatakan bahwa terdapat 78,96% responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 80 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban respon den terdapat 7,39% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam buku Sugiyono (2016:131) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah keadilan outcome yang diterima anggota organisasi sebagai hasil dari keputusan tertentu. Dengan bahasa lain, keadilan prosedural (*procedural justice*) merupakan persepsi pekerja akan keadilan outcome yang diterimanya merupakan topik awal penelitian-penelitian mengenai keadilan di setting organisasi. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel keadilan prosedural (X_2) yang menyatakan bahwa terdapat 77,32% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,93% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi terdapat 68,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam teori Siagian (2015 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi (X_3) yang menyatakan bahwa terdapat 78,29% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berada pada kategori baik pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel yang diteliti tersebut. Kelemahan dari variabel kepuasan kerja yaitu masalah penerimaan gaji tidak sesuai dengan jabatan, penerimaan bonus tidak sesuai dengan pencapaian, tidak memiliki fasilitas pendukung kerja karyawan. Kelemahan dari variabel keadilan prosedural yaitu peraturan tidak bersifat adil untuk karyawan, setiap jabatan tidak memiliki tanggungjawab yang seimbang, peraturan tidak bersifat jelas dan akurat. Kelemahan dari variabel kompensasi yaitu perusahaan tidak memberikan hiburan untuk karyawan, tidak mendapatkan pengakuan karya, tidak mendapatkan pesangon sesuai peraturan. Kelemahan dari variabel produktivitas kerja karyawan yaitu rekan kerja tidak bersikap melayani dalam bekerja, perusahaan tidak senantiasa mengikuti perkembangan teknologi, tidak memiliki evaluasi dalam setiap pencapaian. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan kofisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah

0,839 atau 83,9%. Hal ini berarti 83,9% perubahan variabel produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi, sedangkan sisanya 16,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, etos kerja, kepemimpinan, pengalaman/ masa kerja, kepedulian, dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel kepuasan kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan gaji dengan cara menambah gaji sesuai dengan pekerjaan. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan bonus karyawan jika karyawan telah mencapai target perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk variabel keadilan prosedural, perusahaan diharapkan agar dapat mengambil keputusan secara adil kepada karyawannya dengan cara mempertimbangkan lebih lanjut setiap keputusan yang akan diambil agar dapat meningkatkan keadilan prosedural. Diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan pembelaan dari setiap pihak ketika terjadi kesalahan. Untuk variabel kompensasi, perusahaan diharapkan agar dapat memberikan hiburan kepada karyawan dengan memberikan acara tahunan rekreasi bagi karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan pengakuan karya dengan cara memuji karyawan jika ada yang berhasil mencapai target perusahaan. Untuk variabel produktivitas kerja karyawan, perusahaan diharapkan agar dapat memberikan masukan kepada karyawan agar dapat saling membantu dalam bekerja, dan turut mengikuti perkembangan teknologi misalnya dengan mengikuti perkembangan sosial media dan belanja online.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2015. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Hasibuan, Malayu, Jakarta.
- Ihalauw, Jhon. 2010. *Konstruksi Teori (Komponen dan Proses)*. Grasindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda, Bandung.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan kedua belas, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publishing, Jakarta.
- Suprpto, Tommy. 2017. *Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*. PT Buku Kita, Jakarta.
- Veithzal Rivai 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wahyono, Teguh. 2016. *Manajemen Strategik & Analisis Kelayakan*. Graha Ilmu, Medan.
- Wibowo, 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta.