

The Effect Of Job Satisfaction, Procedural Fairness And Compensation On Employee Performance At The Head Office Of PT. Bank North Sumatra Medan

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan

Ulina Sri Yuni Peranginangin¹, Hendra Nazmi^{2*}, Dearmasi Gultom³, S. Yudhistira⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
hendranazmi@unprimdn.ac.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of the study was to explain the effect of job satisfaction, procedural fairness and compensation on employee performance at the Head Office of PT Bank Sumut Medan. ;Population; and a sample of 42 employees. technique;sampling; used is the census. The results of partial hypothesis testing are obtained partially job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the PT Bank Sumut Medan Head Office, partially procedural justice has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Sumut Medan Head Office, partially compensation has a positive and significant effect significant effect on employee performance at the Head Office of PT Bank Sumut Medan and simultaneously job satisfaction, procedural justice and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Head Office of PT Bank Sumut Medan.

Keywords : Satisfaction, Procedural Justice, Compensation, Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Populasi dan sampel berjumlah 42 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan, secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan dan secara simultan kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan.

Kata Kunci: Kepuasan, Keadilan Prosedural, Kompensasi, Kinerja.

1. Pendahuluan

Karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Namun dalam realita sekarang masih banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan pemberdayaan yang kurang diimbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan baik itu secara materi maupun non materi. Selain itu, yang juga sering ditemukan dalam suatu perusahaan seperti permasalahan dalam kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mencapai visi dan misi perusahaan. Permasalahan yang sering ditemukan pada kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan dalam menerima upah dan kepuasan terhadap lingkungan. Selain kepuasan kerja, keadilan prosedural yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga semakin cepat untuk mencapai visi dari perusahaan. Tidak hanya sampai disitu, permasalahan kompensasi juga sangat penting bagi karyawan itu sendiri

sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Berkaitan dengan uraian di atas maka, peneliti bermaksud untuk berfokus meneliti lebih jauh mengenai kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

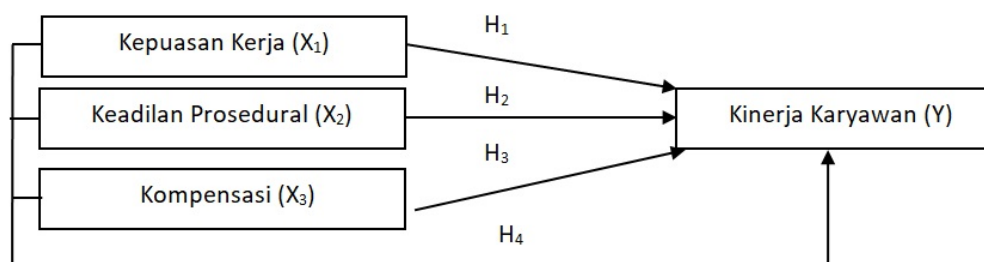
Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya (kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati, 2017) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Bila dilihat berdasarkan penelitian sebelumnya, secara riset empiris menunjukkan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif atau berkorelasi.

(Hidayah dan Haryani, 2013), menyatakan bahwa konsep keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan kinerja adalah keadilan organisasi yang mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti memfokuskan hanya pada keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja perusahaan. Hasil analisis model terbaca bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

Kerangka Konseptual

Dari hasil pemaparan di atas diperoleh kerangka konseptual yakni:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut (Sujarweni, 2014) bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan
- H₂: Keadilan prosedural berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan
- H₃: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan
- H₄: Kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini akan di berikan kuesioner yang berisi jumlah pernyataan berisikan indikator dan variabel yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 orang yang menjadi karyawan tetap pada PT Bank Sumut Medan. Penentuan sampel dalam penelitian ini yang di gunakan adalah sampel jenuh (Nonprobability Sampling). Penarikan sampel ini merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara *interview* (wawancara), kuesinioner (angket) dan dokumentasi. Hasil Analisa data menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Model Analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.624	4.178		1.107	.275
	Kepuasan kerja	.568	.174	.358	3.262	.002
	Keadilanprosedural	.675	.189	.378	3.570	.001
	Kompensasi	.406	.142	.327	2.863	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2021

$$Y = 4,624 + 0,568 X_1 + 0,675 X_2 + 0,406 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah Konstanta sebesar 2,136 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi maka kinerja karyawan pada sebesar 4,624 satuan. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,568 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kepuasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel keadilan prosedural sebesar 0,675 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel keadilan prosedural 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,675 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,406 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kompensasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.794 ^a	.631	.602	8.986

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keadilanprosedural, Kepuasankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2021

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,602 hal ini berarti 60,2% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 39,8% (100% - 60,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi jabatan, stres kerja, beban kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5249.734	3	1749.911	21.669	.000 ^a
	Residual	3068.742	38	80.756		
	Total	8318.476	41			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keadilanprosedural, Kepuasankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 3 Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (21,669) > F_{tabel} (2,85)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara Parsial yaitu:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.624	4.178		.275
	Kepuasankerja	.568	.174	.358	.002
	Keadilanprosedural	.675	.189	.378	.001
	Kompensasi	.406	.142	.327	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2021

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,262 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,570 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,863 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,262 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati, Susilaningsih dan Somantri (2011) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Bila dilihat berdasarkan penelitian sebelumnya, secara riset empiris menunjukkan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif atau berkorelasi

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,570 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Hidayah dan Haryani (2013), menyatakan bahwa konsep keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan kinerja adalah keadilan organisasi yang mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti memfokuskan hanya pada keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,863 > 2,024$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja perusahaan. Hasil analisis model terbaca bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan, secara parsial keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan dan secara simultan kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sumut Medan

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan promosi jabatan. Meningkatkan keadilan prosedural yang

lebih baik sehingga tidak memicu diskriminasi Meningkatkan kompensasi seperti fasilitas kerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti dan Haryani. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. 35
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service
- Surjaweni, Wiratna, V. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : prenadamedia Group
- Torang., Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur,. Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yanidrawati, K. F., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap rumah sakit umum daerah