

INTISARI

Penelitian ini berusaha mengungkapkan tentang implikasi kebijakan yang berhubungan dengan keadilan distributif, kompensasi prosedural terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PT. PANI). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (diperoleh secara langsung oleh peneliti) dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan wawancara secara random sebagai media kontrol terhadap data yang dikumpulkan.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan software AMOS 6.0. dengan pertimbangan bahwa sifat data yang diperoleh adalah data kualitatif dengan pendekatan skala likert sebagai pengukuran datanya, model yang dibangun melibatkan beberapa variabel laten dimana secara statistik variabel laten hanya dapat diukur jika memiliki variabel indikator, konsep model yang dikembangkan berpotensi memiliki hubungan kausalitas yang kompleks.

Hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa (1) hubungan kausalitas antara variabel Keadilan distributif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan signifikan. Hal dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keadilan distributif dapat diterima karyawan, maka perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kebijakan yang lebih baik ke depan. (2) Hubungan kausalitas antara variabel Prosedural Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Prosedural Kompensasi tidak dapat diterima karyawan (meskipun tidak secara mutlak), maka perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kebijakan supaya iklim kerja (hubungan kerja) antar divisi tidak terjadi kesenjangan (gap) yang dapat berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. (3) Bahwa hubungan kausalitas secara simultan antara variabel Keadilan distributif dan variabel Prosedural Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Keadilan distributif dan Prosedural Kompensasi tidak berkorelasi, dengan demikian perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kebijakan secara utuh, sebab keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh kebijakan yang tepat dan saling bersinergi antara divisi yang satu dengan divisi lainnya.

Kata kunci : Keadilan distributif, Prosedural kompensasi, Kepuasan kinerja,

ABSTRACT

This research tries to reveal about the policy implications relating to distributive justice, procedural compensation to the satisfaction of the employee's performance in the PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PT PANI). The data used in this study is primary data (obtained directly by the researchers) and data retrieval technique using a questionnaire and interviews were randomly as media control on the data collected.

Techniques of analysis in this study using AMOS 6.0 software. on the basis that the nature of the data obtained is qualitative data with the Likert approach as measurement data, a model is constructed involves some latent variables which are statistically latent variables can only be measured if it has an indicator variable, the model developed concept potentially has a complex causal relationships.

The results of the analysis it is concluded that (1) the relationship of causality between the variables of distributive justice on employee job satisfaction variables significantly. It means that the company's policies related to distributive justice can be received by employees, the company can maintain and even improve the quality of better policies in the future. (2) The relationship of causality between variables Procedural Compensation for employee job satisfaction variables were not significant. It can be interpreted that the company's policies relating to Procedural unacceptable Compensation of employees (meskipun not absolutely), then the company should conduct an evaluation of climate policies that work (employment) gap between the divisions do not occur (gap) that may result in reduced productivity company. (3) That the simultaneous causality between variables of distributive justice and procedural variables Compensation for employee job satisfaction variables were not significant. It can be interpreted that the company's policies relating to distributive and procedural justice Compensation uncorrelated, thus the company should evaluate the policy as a whole, because the survival of the company was affected by the right policies and synergy between divisions one with the other divisions.

Keywords: distributive justice, procedural compensation, performance satisfaction,