

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya Muara Enim Palembang. Analisis data penelitian ini dimulai dari deskripsi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dan pembahasan. Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian untuk pengujian hipotesis pada karyawan PT. Servo Lintas Raya. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 148 responden. Rincian perolehan kuesioner dapat dilihat pada lampiran setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*), untuk selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang dioperasikan melalui program SPSS.

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Obyek penelitian ini adalah PT. Servo Lintas Raya yang berada di Muara Enim, Palembang yang merupakan anak perusahaan dari

Titan Group. Titan Group adalah perusahaan swasta dimana bisnis yang dijalankannya telah berkembang pesat, ada berbagai macam bidang bisnis yang digelutinya, diantaranya pertambangan dan energi, properti dan pengembangan masyarakat, bisnis agro, dan lain-lain.

Perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan, infrastruktur energi dan logistik PT. Titan Infra Energy fokus mengembangkan infrastruktur penunjang kegiatan pertambangan batubara yang menjadi bisnis intinya. Salah satunya dengan menginvestasikan dana untuk membangun jalan khusus angkutan batubara sepanjang 110 km di Sumatera Selatan.

Titan mengkuasasi jalan angkutan batubara bernama Servo dari PT. Adaro Energy Tbk pada tahun 2014 lalu. Jalan itu membentang di tiga kabupaten, yakni Lahat, Muara Enim dan Palembang dan semua dibangun oleh PT. Servo infrastruktur sebelum akhirnya berpindah tangan ke PT Adaro lalu akhirnya Titan Group. Titan mengembangkan infrastruktur penunjang seperti pelabuhan dan jalan angkutan khusus batubara sehingga membuat ongkos logistik lebih efisien. Jalan Servo sepanjang 110 Km, tersambung langsung ke pelabuhan Servo di sungai Musi dengan kapasitas 12 Mt Pa, yang juga dimiliki Titan. Dari pelabuhan inilah batubara didistribusikan ke berbagai pembangkit listrik yang tersebar di pulau Jawa.

Latar belakang pengembangan infrastruktur penunjang ini adalah karena Titan menjadi penyuplai batubara untuk PLN sebanyak 3,2 juta ton pertahun. Konsesi ini berlangsung selama 20 tahun.

## **2. Visi Misi Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

*“To be the leading listed company in integrated coal contracting and supporting infrastructure services, by utilizing advanced technology, providing the most cost effective solutions, and applying best practices in people and process management”.*

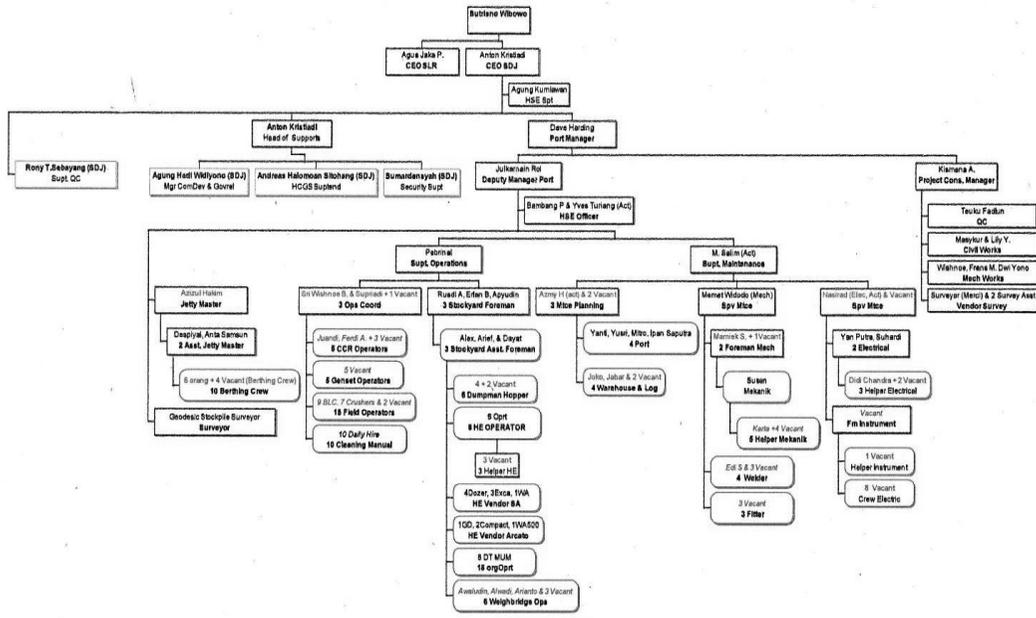
Menjadi perusahaan public terkemuka dalam bisnis kontraktor pertambangan batubara terintegrasi dan layanan infrastruktur pendukung yang unggul dalam penerapan teknologi mutakhir, solusi tepat guna, dan praktek terbaik dalam manajemen sumber daya manusia dan proses.

### **b. Misi Perusahaan**

*“To serve sincerely in mutual relationship and to give the contributions to the partners, customers, community, goverment and environment”.*

Untuk melayani setulus hati dalam kemitraan yang saling menguntungkan dengan para mitra, *pelanggan*, masyarakat, pemerintah dan lingkungan

c. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Servo Lintas Raya

**B. Karakteristik Responden**

Dari 148 karyawan PT. Servo Lintas Raya yang diteliti dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan jabatan. Berikut hasil deskripsi berdasarkan karakteristik responden.

**Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	136	91,9%
Perempuan	12	8,1%
<b>Kelompok Umur</b>		
21-30 tahun	74	50,0%
31-40 tahun	37	25,0%
41-50 tahun	32	21,6%
51-60 tahun	5	3,4%
<b>Jenjang Pendidikan</b>		
SLTP	8	5,4%
SLTA	69	46,6%
Diploma 3	17	11,5%
D-4/S1	53	35,8%
S2/S3	1	0,7%
<b>Masa Kerja</b>		
1 tahun	24	16,2%
2 tahun	39	26,4%
3 tahun	60	40,5%
4 tahun	22	14,9%
5 tahun	3	2,0%
<b>Jabatan</b>		
Manager	5	3,4%
Staf	143	96,6%

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas respondennya adalah laki-laki yaitu sebesar 91,9% dari keseluruhan responden. Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun sebesar 50,0% dari keseluruhan responden. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan

bahwa mayoritas karyawan PT Servo Lintas Rayayang terpilih sebagai responden berpendidikan SLTA, yaitu sebesar 46,6% dari keseluruhan responden.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Servo Lintas Raya yang terpilih sebagai responden memiliki masa kerja 3 tahun, yaitu sebesar 40,5% dari keseluruhan responden. Adapun hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Servo Lintas Raya yang terpilih sebagai responden memiliki jabatan staff, yaitu sebesar 96,6% dari keseluruhan responden.

### **C. Analisis Deskripsi**

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel yang dipeoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuesioner yang telah disebar. Berdasarkan tanggapan dari responden sebanyak 148 orang tentang indikator-indikator variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui angka indek. Rentang jawaban dari setiap pernyataan dalam variabel ditentukan dengan menggunakan

kriteria tiga kotak (*three box method*). (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini rentang jawaban dimulai dari 1 (minimum) sampai 5 (maksimum) diperoleh rentang 4 dibagi 5 yang menghasilkan rentang sebesar 0,8. Angka tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Namun terlebih dahulu ditentukan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

1. Nilai indeks 1,00 – 1,79 = kategori sangat rendah/sangat buruk
2. Nilai indeks 1,80 – 2,59 = kategori rendah/ buruk
3. Nilai indeks 2,60 – 3,39 = kategori cukup/sedang
4. Nilai indeks 3,40 – 4,19 = kategori tinggi/baik
5. Nilai indeks 4,20 – 5,00 = kategori sangat tinggi/ baik sekali

Berdasarkan kategori di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari indikator jawaban.

### **1. Variabel Keadilan Distributif Kompensasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keadilan distributif kompensasi menurut karyawanPT Servo Lintas Rayayang terpilih sebagai responden. Pertanyaan variabel Keadilan Distributif Kompensasi terdiri dari 5 item, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,59. Hasil analisis deskriptif variabel Keadilan Distributif Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2. Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1	Kompensasi yang diberikan PT Servo Lintas Raya terhadap diri saya telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.	3,81	Tinggi
2	Kompensasi yang diberikan oleh PT Servo Lintas Raya terhadap diri saya telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	3,83	Tinggi
3	Kompensasi yang diberikan oleh PT Servo Lintas Raya terhadap diri saya menggambarkan apa yang saya berikan kepada perusahaan.	3,68	Tinggi
4	Kompensasi yang diberikan oleh PT Servo Lintas Raya terhadap diri saya telah sesuai dengan etika kerja.	3,37	Sedang
5	Kompensasi yang didapatkan teman-teman saya sesuai dengan yang seharusnya.	3,28	Sedang
<b>Total</b>		<b>3,59</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa keadilan distributif kompensasi sudah menggambarkan usaha yang dilakukan dalam bekerja di kantor, mayoritas responden menilai kompensasi yang diberikan ditempat bekerja sudah sesuai menggambarkan usaha yang dilakukan responden kepada tempat bekerja, mayoritas responden menilai kompensasi yang diterima responden dari tempat bekerja sudah sesuai menggambarkan apa yang diberikan responden terhadap tempat

bekerja, dan yang terakhir persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima oleh rekan kerja dirasa sudah cukup sesuai dengan yang seharusnya. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor variabel Keadilan Distributif Kompensasi secara keseluruhan berada pada interval 3,40 – 4,19 atau masuk pada kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa keadilan distributif kompensasi menurut karyawan PT Servo Lintas Raya berada pada tingkatan yang tinggi.

## **2. Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keadilan prosedural kompensasi menurut karyawan PT Servo Lintas Rayayang terpilih sebagai responden. Pertanyaan variabel Keadilan Prosedural Kompensasi terdiri dari 7 item, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,41. Hasil analisis deskriptif variabel Keadilan Prosedural Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Prosedur/Aturan pemberian kompensasi di PT Servo Lintas Raya sesuai dengan harapan saya.	3,56	Tinggi
2	Prosedur/Aturan pemberian kompensasi di PT Servo Lintas Raya telah melibatkan para karyawan sehingga diterima dengan baik.	3,34	Sedang
3	Prosedur/Aturan pemberian kompensasi di PT Servo Lintas Raya telah diaplikasikan secara konsisten.	3,50	Tinggi
4	Prosedur/aturan pemberian Kompensasi di PT Servo Lintas Raya tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu).	3,28	Sedang
5	Prosedur/ Aturan pemberian kompensasi di PT Servo Lintas Raya didasarkan pada informasi yang akurat.	3,50	Tinggi
6	Prosedur/Aturan pemberian kompensasi di PT Servo Lintas Raya memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi.	3,32	Sedang
7	Prosedur/aturan pemberian Kompensasi di PT Servo Lintas Raya sesuai dengan etika kerja dan standar moral	3,36	Sedang
<b>Total</b>		<b>3,41</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Dari Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai prosedur kompensasi ditempat bekerja dinilai sudah mengapresiasi pandangan dan perasaan responden, prosedur kompensasi telah cukup melibatkan para karyawan sehingga dapat diterima cukup baik, mayoritas responden menilai prosedur

kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten dan tidak diskriminatif, prosedur kompensasi sudah cukup baik tidak mementingkan kepentingan tertentu, mayoritas responden menilai prosedur kompensasi sudah berdasarkan informasi akurat dan tepat, prosedur sudah cukup baik memungkinkan masukan dan koreksi terhadap penilaian terhadap kepuasan kerja, dan prosedur sudah cukup baik berlaku sesuai dengan etika kerja. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor variabel Keadilan Prosedural Kompensasi secara keseluruhan berada pada interval 3,40 – 4,19 atau masuk pada kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa keadilan prosedural kompensasi menurut karyawan PT Servo Lintas Raya berada pada tingkatan yang tinggi.

### **3. Variabel Etika Kerja**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui etika kerja menurut karyawan PT Servo Lintas Raya yang terpilih sebagai responden. Pertanyaan variabel Etika kerja terdiri dari 17 item, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,29. Hasil analisis deskriptif variabel Etika kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1	Saya bekerja dengan penuh semangat	4,20	Tinggi
2	Saya menyukai pekerjaan saya	4,20	Tinggi
3	Banyak manfaat yang saya peroleh dalam mengerjakan pekerjaan ini	4,16	Tinggi
4	Keadilan adalah hal yang penting dalam bekerja	4,38	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja untuk menjadi pribadi yang bermanfaat	4,44	Sangat Tinggi
6	Saya bekerja dengan kemampuan terbaik saya	4,39	Sangat Tinggi
7	Selain atas nama Tuhan, saya bekerja untuk sesama manusia	4,26	Sangat Tinggi
8	Saya bekerja sesuai dengan keyakinan saya	4,17	Tinggi
9	Saya tidak akan menyia-nyiakan waktu yang ada dalam bekerja	4,26	Sangat Tinggi
10	Saya memberikan perhatian besar terhadap pekerjaan saya	4,30	Sangat Tinggi
11	Bagi saya kreatifitas menentukan masa depan saya	4,32	Sangat Tinggi
12	Kreatifitas yang saya lakukan merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan saya	4,22	Sangat Tinggi
13	Pekerjaan saya dapat memberikan kemajuan dalam kehidupan saya	4,24	Sangat Tinggi
14	Dengan saya bekerja, saya dapat mengajarkan diri saya untuk mandiri	4,40	Sangat Tinggi
15	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan merupakan kunci sukses dalam bekerja.	4,26	Sangat Tinggi
16	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab saya	4,39	Sangat Tinggi
17	Niat saya bekerja karena Tuhan memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya	4,28	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>	<b>4,29</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Dari Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa responden sudah bekerja dengan penuh semangat, mayoritas responden menyukai pekerjaannya, mayoritas responden menilai bahwa responden memperoleh manfaat dalam pekerjaannya, mayoritas responden menilai sudah hampir semua merasakan keadilan adalah hal penting dalam bekerja, mayoritas responden bekerja untuk menjadi pribadi yang bermanfaat, mayoritas responden menilai hampir semua bekerja dengan kemampuan terbaik, mayoritas responden selain atas nama Tuhan bekerja untuk sesama manusia, mayoritas responden bekerja sesuai dengan keyakinan saya, mayoritas responden hampir semua bekerja tidak menyia-nyiakan waktu yang ada, mayoritas responden hampir semua memberikan perhatian yang besar terhadap pekerjaannya, mayoritas responden hampir semua merasakan kreatifitas menentukan masa depannya, mayoritas responden hampir semua merasakan bahwa kreatifitas yang dilakukan merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan, mayoritas responden hampir semua merasakan pekerjaan yang responden lakukan memberikan kemajuan dalam kehidupan, mayoritas responden hampir semua merasakan dengan bekerja, responden menjadi mandiri, mayoritas responden hampir semua merasakan bahwa responden bekerja sesuai dengan peraturan yang

berlaku diperusahaan merupakan kunci sukses, mayoritas responden hampir semua merasakan bahwa bekerja keras merupakan kunci sukses dalam bekerja, mayoritas responden hampir semua bekerja keras secara konsisten sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden hampir semua bekerja dengan niat karena Tuhan akan memberikan nilai lebih pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor variabel Etika kerja secara keseluruhan berada pada interval 4,20 – 5,00 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa etika kerja karyawan PT Servo Lintas Raya berada pada tingkatan yang tinggi.

#### **4. Variabel Kepuasan Kerja**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja menurut karyawan PT Servo Lintas Raya yang terpilih sebagai responden. Pertanyaan variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 item, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,45. Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Berdasarkan kontribusi saya di PT Servo Lintas Raya, saya puas terhadap kompensasi yang saya terima.	3,51	Tinggi
2	Secara umum kompensasi yang saya peroleh di PT Servo Lintas Raya sesuai dengan harapan saya.	3,49	Tinggi
3	Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan yang saya perkirakan.	3,39	Sedang
4	Saya puas terhadap sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT Servo Lintas Raya.	3,42	Tinggi
5	Mempertimbangkan prestasi kerja saya di PT Servo Lintas Raya, saya puas terhadap kompensasi yang saya peroleh.	3,43	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>3,45</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer, diolah (2017)

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa kontribusi mereka sudah sesuai dengan kompensasi yang diterima responden, mayoritas responden menilai bahwa responden merasa kompensasi yang diterima responden sudah sesuai dengan harapan responden, responden merasa kompensasi yang diterima sudah cukup sesuai dengan yang diperkirakan responden, mayoritas responden menilai sudah sesuai dengan sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, dan yang terakhir mayoritas responden merasa sudah sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap

responden. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor variabel Kepuasan Kerja setiap indikator maupun secara keseluruhan berada pada interval 3,40 – 4,19 atau masuk pada kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Servo Lintas Raya pada tingkatan yang tinggi

#### **D. Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan teknik korelasi yaitu dengan *Korelasi Product Moment*. Pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (*r* hitung) yang menyatakan hubungan antara skor item dengan skor total (*corrected item-total correlation*). Jika nilai probabilitas (*p value*) kurang dari taraf signifikansi 0,05 (5%), maka butir instrumen yang dimaksud adalah valid. Pengujian dilakukan untuk setiap variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut.

##### **a. Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi**

Variabel Keadilan Distributif Kompensasi terdiri atas 5 (lima) indikator. Hasil uji validitas variabel Keadilan Distributif Kompensasi dengan program SPSS ditampilkan pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif Kompensasi**

<b>NO.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b><i>P-value</i></b>	<b>Keterangan</b>
1.	KDK1	0,808	0,000	Valid
2.	KDK2	0,901	0,000	Valid
3.	KDK3	0,877	0,000	Valid
4.	KDK4	0,703	0,000	Valid
5.	KDK5	0,709	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2017), Lampiran 2

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui hasil uji validitas pada semua indikator memperlihatkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan nilai *P-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari 5 indikator variabel Keadilan Distributif Kompensasi yang disusun semuanya dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi terdiri atas 7 (tujuh) indikator. Hasil uji validitas variabel Keadilan Prosedural Kompensasi dengan program SPSS ditampilkan pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi**

No.	Indikator	Koefisien Korelasi	<i>P-value</i>	Keterangan
1.	KPK1	0,716	0,000	Valid
2.	KPK2	0,847	0,000	Valid
3.	KPK3	0,802	0,000	Valid
4.	KPK4	0,684	0,000	Valid
5.	KPK5	0,782	0,000	Valid
6.	KPK6	0,647	0,000	Valid
7.	KPK7	0,649	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2017), Lampiran 2

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui hasil uji validitas pada semua indikator memperlihatkan bahwa variabel Keadilan Prosedural Kompensasi memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan nilai *P-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari 7 indikator variabel Keadilan Prosedural Kompensasi yang disusun semuanya dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Etika kerja

Variabel Etika kerja terdiri atas 17 (tujuhbelas) indikator. Hasil uji validitas variabel Etika kerja dengan program SPSS ditampilkan pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja**

No.	Indikator	Koefisien Korelasi	<i>P-value</i>	Keterangan
1.	EK1	0,696	0,000	Valid
2.	EK2	0,716	0,000	Valid
3.	EK3	0,562	0,000	Valid
4.	EK4	0,689	0,000	Valid
5.	EK5	0,810	0,000	Valid
6.	EK6	0,792	0,000	Valid
7.	EK7	0,670	0,000	Valid
8.	EK8	0,703	0,000	Valid
9.	EK9	0,771	0,000	Valid
10.	EK10	0,752	0,000	Valid
11.	EK11	0,760	0,000	Valid
12.	EK12	0,783	0,000	Valid
13.	EK13	0,693	0,000	Valid
14.	EK14	0,810	0,000	Valid
15.	EK15	0,729	0,000	Valid
16.	EK16	0,822	0,000	Valid
17.	EK17	0,726	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2017), Lampiran 2

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui hasil uji validitas pada semua indikator memperlihatkan bahwa variabel Etika kerja memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan nilai *P-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari 17 indikator variabel Etika kerja yang disusun semuanya dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja terdiri atas 5 (lima) indikator. Hasil uji validitas variabel konstruk Kepuasan Kerja dengan program SPSS ditampilkan pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Koefisien Korelasi	<i>P-value</i>	Keterangan
1.	KK1	0,899	0,000	Valid
2.	KK2	0,917	0,000	Valid
3.	KK3	0,907	0,000	Valid
4.	KK4	0,864	0,000	Valid
5.	KK5	0,874	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2017), Lampiran 2

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui hasil uji validitas pada semua indikator memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan nilai *P-value* kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari 5 indikator variabel Kepuasan Kerja yang disusun semuanya dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan uji *Cronbach's Alpha*. Sebagai kriteria disarankan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* harus  $> 0,70$ . Berikut hasil uji reliabilitas dengan program SPSS.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,856	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,854	Reliabel
Etika Kerja	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,936	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2017) Lampiran 3

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada Tabel 4.10 di atas, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

#### **E. Hasil Analisis Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi, etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya Muara Enim Palembang, analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Berdasarkan analisis regresi ganda menggunakan program SPSS dapat disajikan hasil pada Tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Ganda**

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikansi
KeadilanDistributif Kompensasi ( $X_1$ )	0,547	7,486	0,000
Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ )	0,311	4,051	0,000
Etika kerja( $X_3$ )	-0,166	-1,644	0,102

Sumber: Data primer, diolah (2017) Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.11 dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut.

### 1. Persamaan Regresi

Dari hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.11 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,547X_1 + 0,311X_2 - 0,095X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Keadilan Distributif Kompensasi

$X_2$  = Keadilan Prosedural Kompensasi

$X_3$  = Etika Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai koefisien regresi variabel Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,547 bertanda positif dapat diartikan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) berhubungan searah. Artinya, jika Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ) semakin tinggi maka Kepuasan Kerja (Y) juga

akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ) semakin rendah maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin menurun.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,311 bertanda positif dapat diartikan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) berhubungan searah. Artinya, jika Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) semakin tinggi maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) semakin rendah maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin menurun.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Etika kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,095 bertanda negatif dapat diartikan bahwa Etika kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) berhubungan berlawanan. Artinya, jika Etika kerja ( $X_3$ ) semakin tinggi maka Kepuasan Kerja (Y) justru akan semakin menurun. Sebaliknya, jika Etika kerja ( $X_3$ ) semakin rendah maka Kepuasan Kerja (Y) justru akan semakin meningkat.

Koefisien regresi yang nilainya paling besar menunjukkan pengaruh variabel independen yang paling dominan terhadap variabel dependen. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ )

lebih besar daripada koefisien variabel-variabel independen lainnya. Artinya, variabel Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh paling dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) daripada variabel-variabel independen lainnya.

## 2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Untuk mengukur sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Jika *Adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya, jika *Adjusted R<sup>2</sup>* semakin kecil (mendekati nol), maka sumbangan variabel terikat semakin kecil. Besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* berada di antara 0 dan 1. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi ganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebagai berikut.

**Tabel 4.12 Output *Model Summary***

Model	R	R <sup>2</sup>	<i>AdjustedR<sup>2</sup></i>
1	0,767	0,589	0,580

Sumber: Data primer, diolah (2017) Lampiran 4

Dari hasil *Model Summary* pada Tabel 4.12 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,580. Artinya, 58,0% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh

variabel Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ), Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ), dan Etika kerja ( $X_3$ ), sedangkan 42,0% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

### 3. Uji Model (*Ftest*)

Uji F ini dilakukan untuk melihat kesesuaian model regresi yang digunakan atau variasi dari model regresi tersebut mampu menerangkan variasi independen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F (sig F) dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5$  persen). Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji F sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Tabel Anova**

	<b>Jumlah Kuadrat</b>	<b>db</b>	<b>Rerata Kuadrat</b>	<b>F hitung</b>	<b>Signifikansi</b>
Regresi	59,935	3	19,978		
Residual	45,838	144	0,291	68,761	0,000
Total	101773				

Sumber: Data primer, diolah (2017) Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.13 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 68,761 dengan nilai probabilitas 0,000. Oleh karena nilai probabilitas kurang dari tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5$  persen), Artinya, model regresi berhasil menerangkan variasi variabel independen secara simultan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh

secara simultan variabel Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ), Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ), dan Etika kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### 4. Uji Hipotesis (*t test*)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan membandingkan nilai probabilitas  $t$  hitung dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai-nilai output analisis regresi pada Tabel 4.11 di atas, maka dilakukan uji signifikansi koefisien regresi secara parsial sebagai berikut.

##### a. Pengujian Hipotesis 1

$H_1$  : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien variabel Keadilan Distributif Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,547 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena koefisien regresi bertanda positif dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dinyatakan bahwa **hipotesis 1 diterima**. Artinya, keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga makin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan distributif kompensasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Pengujian Hipotesis 2

$H_2$  : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien variabel Keadilan Prosedural Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,311 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena koefisien regresi bertanda positif dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa **hipotesis 2 diterima**. Artinya, keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga makin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

c. Pengujian Hipotesis 3

$H_3$  : Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien variabel Etika kerja ( $X_3$ ) sebesar  $-0,095$  dan dengan probabilitas sebesar  $0,102$ . Oleh karena koefisien regresi bertanda negatif dan nilai probabilitas kurang dari  $0,05$  maka dinyatakan bahwa **hipotesis 3 ditolak**. Artinya, etika kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga meningkat atau menurunnya persepsi karyawan terhadap etika kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Servo Lintas Raya, Muara enim Palembang. Hipotesis kesatu ( $H_1$ ) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti. Persepsi para karyawan PT Servo Lintas Raya berada pada kategori tinggi, hal tersebut sudah mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Sehingga dapat dikatakan semakin adil PT Servo Lintas Raya dalam mendistribusikan kompensasi pada karyawan maka para karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaan mereka.

Rivai (2005) yang menyatakan keadilan distributif kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Servo Lintas Raya, Muara Enim, Palembang. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif signifikan dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti. Persepsi para karyawan PT Servo Lintas Raya berada pada kategori tinggi, hal tersebut sudah mampu meningkatkan prosedur kompensasi yang diterima karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sehingga dapat dikatakan prosedur kompensasi sudah dapat mewakili pandangan dan perasaan dari para karyawan dan sudah

melibatkan para karyawan karena prosedur-prosedur pemberian kompensasi sudah diatur oleh perusahaan. Hal ini dilihat pada analisis deskriptif yang menunjukkan kedua hal tersebut mempunyai nilai yang tinggi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menyatakan keadilan prosedural kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Etika kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian pada etika kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara keduanya. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja ditolak. Dengan demikian dapat diasumsikan meningkat atau menurunnya persepsi karyawan terhadap etika kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Setiap agama mengajarkan para pengikutnya bahwa bekerja itu adalah ibadah, bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaiannya. Perusahaan yang menerapkan etika kerja pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan,

pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Ali & Al-Owaihian 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) dan Hayati (2012) yang meneliti tentang etika kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang hasilnya etika kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki etika kerja yang tinggi maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Komari&Djafar (2013) menjelaskan bahwa etika kerja dan kepuasan kerja adalah dua hal yang berbeda dan keduanya tidak selalu berkaitan. Memiliki etika kerja yang baik tidak selalu membuat karyawan puas dengan kebijakan-kebijakan perusahaan yang terkait dengan karyawan. Seorang karyawan akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dengan membandingkan gaji yang diterimanya dengan gaji yang diterima oleh karyawan di perusahaan lain yang memiliki posisi yang sama.