

THE EFFECT OF EXPERIENCE, DISTRIBUTIVE JUSTICE AND JUSTICE ON EMPLOYEE SATISFACTION INDOMARCO PRISMATAMA SEMARANG

Ahmad Idris Albadri ¹⁾, Aziz Fathoni, S.E., M.M. ²⁾, Leonardo Budi Hasiholan, SE,MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾ ³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman, Penempatan dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Karyawan Indomarco Prismatama Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismatama Semarang yang berjumlah 715 orang, dengan sampel 88 orang dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel Pengalaman terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Semarang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,137 dan nilai t hitung (2,055) > t tabel (1,663). Ada pengaruh positif signifikan dari variabel Penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Semarang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,835 dan nilai t hitung (12,174) > t tabel (1,663). Ada pengaruh positif signifikan dari variabel Keadilan Distributif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Semarang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,132 dan nilai t hitung (4,117) > t tabel (1,663). Ada pengaruh positif signifikan dari variabel Pengalaman Kerja Karyawan, Penempatan dan Keadilan Distributif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Semarang, dengan nilai F hitung (161,413) > F tabel (2,707) dan sign (0,000) < sign a (0,05). Hendaknya pihak di Indomarco Prismatama Semarang meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dengan cara memposisikan karyawan sebagai asset dan harus menjaga asset tersebut, memperlakukan dengan baik. Menempatkan karyawan pada posisi atau bagian yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka tidak berdasarkan pada senioritas saja. Menghargai ketepatan hasil yang diperoleh karyawan dalam bekerja dengan memberikan pujian ataupun memberikan reward untuk prestasi kerja yang dicapai.

Kata kunci: Pengalaman, Penempatan, Keadilan Distributif Dan Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Experience, Placement and Distributive Justice on Indomarco Prismatama Semarang Employee Satisfaction. The population in this study were employees of PT Indomarco Prismatama Semarang, amounting to 715 people, with a sample of 88 people with a simple random sampling technique. Data analysis used validity and reliability test, classical assumptions test, multiple regression analysis and t test and F test. The results showed that there was a significant positive effect of the variable Experience on job satisfaction of employees of PT Indomarco Prismatama Semarang, with a regression coefficient of 0.137 and a value of t count (2.055) > t table (1.663). There is a significant positive effect of the Placement variable on employee job satisfaction of PT Indomarco Prismatama Semarang, with a regression coefficient of 0.835 and a calculated t value (12.174) > t table (1.663). There is a significant positive effect of the variable Distributive Justice on job satisfaction of employees of PT Indomarco Prismatama Semarang, with a regression coefficient of 0.132 and a value of t count (4.117) > t table (1.663). There is a significant positive effect of the variable Employee Work Experience, Placement and Distributive Justice together on employee job satisfaction of PT Indomarco Prismatama Semarang, with a calculated F value (161,413) > F table (2,707) and sign (0,000) < sign a (0,05). The parties at Indomarco Prismatama Semarang should increase their knowledge, understanding and ability in working by positioning employees as assets and having to maintain these assets, treat them well. Placing employees in positions or sections that match their skills and abilities is not based on seniority alone. Appreciate the accuracy of the results obtained by employees in working by giving praise or giving rewards for work performance achieved.

Keywords: Experience, Placement, Distributive Justice and employee satisfaction

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:10).

Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya. (Hanggarini, 2012:156). Perusahaan yang bergerak pada bidang swasta harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2010:548).

Kinerja karyawan akan optimal apabila telah memiliki kepuasan akan pekerjaannya. Karyawan konsisten terhadap kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Koesmono, 2005:128). Individu dengan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Mariam, 2009:361). Kepuasan kerja dalam layanan adalah hasil yang diinginkan bagi karyawan dan perusahaan (Sledge et al, 2011:126).

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dengan melalui komitmen organisasi (Tsai *et.,al*, 2010:139). Dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan, kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap umum karyawan terhadap lingkungan kerja, kondisi kerja, penghargaan yang adil, dan komunikasi dengan kolega (Eslami *et.,al*, 2012:168).

Kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu (Rivai dan Sagala, 2010:198). Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18). Karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses

penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata, 2007:198).

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan (Soetjipto, 2007:314). Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran di mana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et.,al*, 2012:241). Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Hartini, 2008:218)

Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Brown *et.,al*, 2009:218). Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya pengaruh penempatan serta pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian dari Rahmadi (2011:248) membuktikan bahwa adanya hubungan tentang penempatan terhadap kepuasan kerja. Soares (2010:214) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Knight *et.,al* (2006:219) menemukan adanya hubungan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Poerwati (2003:314) mendapatkan hasil bahwa dari pengaruh tidak langsung terlihat bahwa pengalaman mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Brahmasari dan Suprayetno (2008:315); Djumadi (2006:321) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Foster (2007:58) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya keadilan distributif. Keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan imbalan tetapi juga dengan hukuman, akan tetapi hukuman

dalam organisasi juga harus diberikan secara adil sesuai dengan perilaku negatif karyawan.

PT Indomarco Prisma adalah jaringan ritel terbesar di Indonesia untuk seluruh produk consumer, busana *fashion*, produk kecantikan dan produk perlengkapan rumah tangga, bayi dll . Dengan jaringan lebih dari 1.200 pemasok lokal serta pemasok internasional yang telah dibangun selama 30 tahun perjalanan usahanya, Indomarco senantiasa menyediakan barang dan kebutuhan bagi kepuasan dari karyawannya yang di ukur dengan kedisiplinan mereka dalam bekerja dimana salah satunya di ukur dengan tingkat absensi.

Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan (Soetjipto, 2007:314). Karyawan yang merasa dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka. Pihak Indomarco Semarang juga menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan dan kemampuan mereka serta memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh pengalaman, terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang?
2. Adakah pengaruh penempatan terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang?
3. Adakah pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang?
4. Adakah pengaruh pengalaman, penempatan dan keadilan distributif secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman, penempatan dan keadilan distributif secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan Indomarco Semarang

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dunia Akademis
Penelitian ini dapat dijadikan sumber wawasan dan pengetahuan tentang dunia auditor, sekaligus sebagai pembuktian empiris mengenai seberapa besar pengaruh pengalaman, penempatan dan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Indomarco Semarang
Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam membuktikan adakah pengaruh pengalaman, penempatan dan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi pembaca
Dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian yang ada kaitannya dengan karyawan dan juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan kajian lebih lanjut dalam topik yang sama.

TELAAH PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung) (KBBI, 2005:124). Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memori episodic, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi (Daehler & Bukatko, 2005 dalam Syah, 2003:128).

Menurut Ranupandojo (2004:168), mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2004:169).

Penempatan Kerja

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan,

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan tenaga kerja, yaitu:

1. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002:162)
2. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63)

Keadilan Distributif

Para peneliti keadilan telah secara konsisten mengidentifikasi tiga tipe persepsi keadilan, yaitu distributif, procedural dan interaksional (Colquitt dalam Byrne *et.al.*, 2003:147). Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall *et.al.*, 2007:178)

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya T. Hani Handoko (2007:203).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2007:98), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Seperti yang dinyatakan oleh Locke (Luthan. 2005:126), “kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti”.

Menurut T. Hani Handoko (2007:193), bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2003:89), variabel adalah hal hal yang menjadi objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kepuasan karyawan

Variabel kepuasan karyawan sering disebut kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:61). Variabel kepuasan karyawan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Pengalaman, penempatan dan keadilan distributif

Variabel pengalaman, penempatan dan keadilan distributif sering disebut prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel kepuasan karyawan (terikat) (Sugiyono, 2009:62). Variabel pengalaman, penempatan dan

keadilan distributif dalam penelitian ini adalah pengalaman, penempatan dan keadilan distributif.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:145). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Indomarco Semarang yang berjumlah 715 orang (per November 2018).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari pada jumlah populasi (Djarwanto, 2007:109). Menurut Nursalam (2008), menentukan besarnya sampel suatu penelitian dengan jumlah populasi kurang dari 1000 menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{715}{1 + 242(0,10)^2}$$

$$n = 87,7 \Rightarrow 88$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Hidayat, 2008:178).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari subjek dan responden penelitian berupa tanggapan dan penilaian dari mereka atas pengalaman yang telah mereka alami (Sugiyono, 2009:43). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan dengan menggunakan alat pengumpulan data tertentu yang dibuat secara khusus (Sugiyono, 2009:45). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh

responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden tersebut meliputi identitas serta tanggapan dari responden terhadap lingkungan pekerjaan, keadilan distributif serta kepuasan kerja karyawan Indomarco Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Sugiyono, 2009:45). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengenai sejarah singkat Indomarco Semarang, *job description* dan data-data lain yang mendukung penelitian.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2007:103). Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengalaman, penempatan dan keadilan distributif dimana data tersebut nantinya digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Indomarco Semarang.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2009:56).

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif berguna untuk menyimpulkan hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah analisis data berdasarkan hasil yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa prosa, kemudian dikaitkan dengan

data-data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran, sehingga memperoleh gambaran baru atau memperkuat gambaran yang sudah ada sebelumnya.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil (Supranto, 2007:134).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi pengalaman (X_1), penempatan (X_2) dan keadilan distributif (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan dalam Variabel Pengalaman

Indikator	Pengalaman (X_1)											
	STS		TS		N		S		SS		Jml	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
$X_{1,1}$	0	0,0	0	0,0	5	5,7	62	70,5	21	23,9	88	100
$X_{1,2}$	0	0,0	2	2,3	20	22,7	48	54,5	18	20,5	88	100
$X_{1,3}$	0	0,0	0	0,0	7	8,0	54	61,4	27	30,7	88	100
$X_{1,4}$	1	1,1	0	0,0	17	19,3	43	48,9	27	30,7	88	100

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat sebagian besar responden yaitu 62 orang (70,5%) menyatakan setuju bahwa masa kerja yang telah ditempuh karyawan menentukan pemahamannya terhadap pekerjaan, sebagian besar responden yaitu 48 orang (54,5%) menyatakan setuju bahwa kemampuan memahami kerja menunjukkan tingkat pengalaman karyawan, sebagian besar responden yaitu 54 orang (61,4%) menyatakan setuju bahwa tingkat penguasaan teknik bekerja menunjukan pengalaman karyawan, sebagian

besar responden yaitu 43 orang (48,9%) menyatakan setuju bahwa pengalaman karyawan ditunjukkan dengan penguasaan terhadap peralatan.

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan dalam Variabel Penempatan

Indikator	Penempatan (X_2)											
	STS		TS		N		S		SS		Jml	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
$X_{1,1}$	0	0	0	0	4	4,5	60	68,2	24	27,3	88	100,0
$X_{1,2}$	0	0,0	2	2,3	16	18,2	53	60,2	17	19,3	88	100,0
$X_{1,3}$	0	0,0	0	0,0	6	6,8	55	62,5	27	30,7	88	100,0
$X_{1,4}$	0	0,0	0	0,0	16	18,2	42	47,7	30	34,1	88	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat sebagian besar responden yaitu 60 orang (68,2%) menyatakan setuju bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan dengan pekerjaannya, sebagian besar responden yaitu 53 orang (60,2%) menyatakan setuju bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja, sebagian besar responden yaitu 55 orang (62,5%) menyatakan setuju bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan sikap karyawan di tempat kerja,sebagian besar responden yaitu 42 orang (47,7%) menyatakan setuju bahwa perusahaan menentukan jabatan karyawan sesuai kualifikasi pendidikan.

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan dalam Variabel Keadilan Distributif

Indikator	Keadilan Distributif (X_3)											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%
$X_{1,1}$	2	2,3	0	0,0	8	9,1	58	65,9	20	22,7	88	100,0
$X_{1,2}$	0	0,0	2	2,3	19	21,6	49	55,7	18	20,5	88	100,0
$X_{1,3}$	2	2,3	0	0,0	13	14,8	55	62,5	18	20,5	88	100,0
$X_{1,4}$	2	2,3	0	0,0	25	28,4	37	42,0	24	27,3	88	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat sebagian besar responden yaitu 58 orang (65,9%) menyatakan setuju

bahwa perusahaan selalu bersikap yang tidak memihak pada salah satu pihak jika terjadi kesalahan kerja, sebagian besar responden yaitu 49 orang (55,7%) menyatakan setuju bahwa perusahaan menghargai ketepatan hasil yang diperoleh dalam bekerja, sebagian besar responden yaitu 55 orang (62,5%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan hak yang sama bagi karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi, sebagian besar responden yaitu 37 orang (42,0%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan tanggung jawab dan kewajiban kepada karyawan sesuai dengan kapasitasnya.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap
Pertanyaan dalam Variabel Kepuasan Karyawan

Indikator	Kepuasan Karyawan (Y)											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%
X _{1.1}	0	0,0	0	0,0	6	6,8	55	62,5	27	30,7	88	100,0
X _{1.2}	0	0,0	0	0,0	16	18,2	42	47,7	30	34,1	88	100,0
X _{1.3}	0	0,0	0	0,0	8	9,1	43	48,9	37	42,0	88	100,0
X _{1.4}	0	0,0	0	0,0	18	20,5	56	63,6	14	15,9	88	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat sebagian besar responden yaitu 55 orang (62,5%) menyatakan setuju bahwa tidak pernah terbesit keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang, sebagian besar responden yaitu 42 orang (47,7%) menyatakan setuju bahwa saya mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi kerja yang menurun, sebagian besar responden yaitu 43 orang (48,9%) menyatakan setuju bahwa saya membiarkan kesalahan kerja yang terjadi dalam perusahaan tempat saya bekerja, sebagian besar responden yaitu 56 orang (63,6%) menyatakan setuju bahwa saya membela perusahaan terhadap kritik dari luar yang bersifat menjatuhkan.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Pengalaman (X ₁)	X _{1.1}	0,557	0,213	Valid
	X _{1.2}	0,832	0,213	Valid
	X _{1.3}	0,726	0,213	Valid
	X _{1.4}	0,855	0,213	Valid
Penempatan (X ₂)	X _{2.1}	0,557	0,213	Valid
	X _{2.2}	0,838	0,213	Valid
	X _{2.3}	0,757	0,213	Valid
	X _{2.4}	0,877	0,213	Valid
Keadilan distributif (X ₃)	X _{3.1}	0,738	0,213	Valid
	X _{3.2}	0,880	0,213	Valid
	X _{3.3}	0,912	0,213	Valid
	X _{3.4}	0,900	0,213	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y ₁	0,774	0,213	Valid
	Y ₂	0,867	0,213	Valid
	Y ₃	0,791	0,213	Valid
	Y ₄	0,745	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,557 sampai 0,912 sedangkan nilai dari r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 88 responden sebesar 0,213. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang di teliti dengan tepat.

Uji Reliabilitas

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Cronbach Alpha Variabel Penelitian

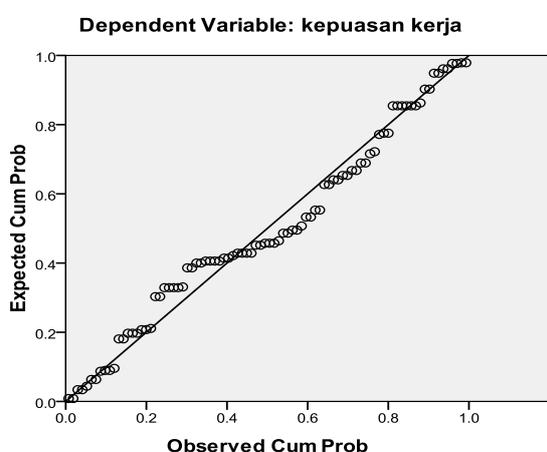
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pengalaman	0,742	0,6	Reliabel
Penempatan	0,765	0,6	Reliabel
Keadilan distributif	0,879	0,6	Reliabel
Kepuasan karyawan	0,805	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien *cronbach alpha* berkisar antara 0,742 sampai 0,879. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Histogram Uji Normalitas



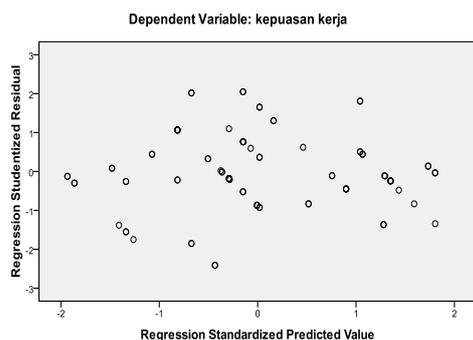
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengalaman	0,412	2,428
Penempatan	0,412	2,429
Keadilan Distributif	0,996	1,004

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel pengalaman (X_1), penempatan (X_2) dan keadilan distributif (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.510	.917	
pengalaman	.137	.066	.134
penempatan	.835	.069	.796
keadilan distributif	.132	.032	.173

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel pengalaman (X_1), penempatan (X_2) dan keadilan distributif (X_3) terhadap kepuasan karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Koefisien Determinasi ($Adj.R^2$)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.923 ^a	.852	.847	.78604

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Menunjukkan besarnya nilai determinasi ($Adj.R^2$) hasil hitung adalah sebesar 0,847. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengalaman (X_1), penempatan (X_2) dan keadilan distributif (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kepuasan karyawan (Y) sebesar 84,7%, di mana sisanya yaitu sebesar 15,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi
Pengalaman	2,055	1,663	0,008
Penempatan	12,174	1,663	0,000
Keadilan Distributif	4,174	1,663	0,001

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pengalaman terhadap kepuasan kerja karyawan.. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman (X_1) adalah sebesar 0,137 dan nilai t_{hitung} (2,055) > dari pada t_{tabel} (1,663), artinya jika Artinya jika pengalaman semakin baik maka kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang akan meningkat.

Menurut Ranupandojo (2004), mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2004).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Indomarco Prismatama Semarang menyatakan masa kerja yang telah ditempuh menentukan pemahamannya terhadap pekerjaan dan tingkat penguasaan teknik bekerja menunjukkan pengalaman sehingga tidak pernah terbesit keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja sekarang dan mentolerir kesalahan perusahaan tempat saya bekerja dalam batas kewajaran. Namun demikian masih ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa kemampuan memahami kerja tidak menunjukkan tingkat pengalaman karyawan dan pengalaman karyawan tidak hanya ditunjukkan dengan penguasaan terhadap peralatan sehingga tidak perlu mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi kerja yang menurun dan tidak perlu membela perusahaan terhadap kritik dari luar yang bersifat menjatuhkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Manullang (2004:56) menyatakan bahwa “umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman”. Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan diatas, penelitian ini telah sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjang penelitian ini.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Poerwati (2003:126) dengan menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Richadsen dkk (2006:365) yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja secara signifikan berhubungan dengan kepuasan, tetapi tidak untuk dianggap kesempatan untuk kemajuan karier. Knight *et al* (2006) yang menyatakan adanya hubungan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja serta niat karier pada retail.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan.. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan (X_3) adalah sebesar 0,835 dan nilai t_{hitung} (12,174) > dari pada t_{tabel} (1,663), artinya jika Artinya jika penempatan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang akan meningkat.

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah

ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2002:162).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Indomarco Prisma Semarang sebagian besar menyatakan bahwa perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan dengan pekerjaannya dan sesuai dengan sikap karyawan di tempat kerja sehingga tidak pernah terbesit keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja sekarang dan mentolerir kesalahan perusahaan tempat bekerja dalam batas kewajaran. Namun demikian masih ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja dan menentukan jabatan tidak sesuai kualifikasi pendidikan sehingga tidak bersedia mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi kerja yang menurun dan tidak membela perusahaan terhadap kritik dari luar yang bersifat menjatuhkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi (2011) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial antara variabel penempatan, terhadap kepuasan kerja pegawai. Hidayat (2011) yang menemukan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja ditinjau dari penempatan posisi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (*ceteris paribus*). Selain itu, penelitian ini juga dikuatkan dengan adanya teori yang dipaparkan oleh Rivai dan Sagala (2010:198) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hasibuan (2007:70) menyatakan penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Hasil analisis menunjukkan kontribusi penempatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung ini maksudnya adalah bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik proses penempatan

karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi yang ditunjang pula oleh kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pascual et al (2008) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mengkompensasi inefisiensi penjadwalan. Penempatan yang tepat serta didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja (Gomez et al, 2004). Soares (2010) menemukan hasil bahwa penempatan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997:276) yang menyatakan penempatan adalah pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipengangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan tersebut. Dari teori tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus tepat dalam menempatkan karyawan serta mencocokkan minat dan keterampilan karyawan agar mampu dalam menepang segala yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel keadilan distributif (X_1) adalah sebesar 0,132 dan nilai t_{hitung} (4,117) > dari pada t_{tabel} (1,663), artinya jika keadilan distributif semakin baik maka kepuasan kerja karyawan Indomarco Prisma Semarang akan meningkat.

Para peneliti keadilan telah secara konsisten mengidentifikasi tiga tipe persepsi keadilan, yaitu distributif, prosedural, dan interaksional (Colquitt dalam Byrne et al., 2003). Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et al., 2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Indomarco

Prismatama Semarang sebagian besar menyatakan bahwa perusahaan selalu bersikap yang tidak memihak pada salah satu pihak jika terjadi kesalahan kerja dan perusahaan memberikan hak yang sama bagi karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi sehingga tidak pernah terbesit keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja sekarang dan mentolerir kesalahan perusahaan tempat bekerja dalam batas kewajaran. Namun demikian masih ada karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan tidak menghargai ketepatan hasil yang diperoleh dalam bekerja dan tidak memberikan tanggung jawab dan kewajiban kepada karyawan sesuai dengan kapasitasnya sehingga mereka tidak mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi kerja yang menurun dan tidak membela perusahaan terhadap kritik dari luar yang bersifat menjatuhkan.

Keadilan distributif (*distributive justice*) melihat keadilan dari kacamata bahwa keadilan dipandang atas penilaian yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan seimbang setelah usaha yang mereka berikan terhadap perusahaan (Blakely, 2005; Crow *et.,al.*, 2012). Keadilan prosedural (*procedural justice*), teori keadilan prosedural mempersepsikan suatu aturan dan prosedur yang digunakan dalam mengalokasikan hasil perlu mendapat penilaian keadilan (Chon *et.,al.*, 2008).

Keadilan interaksional (*interactional justice*) mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik (Jawad *et.,al.*, 2012). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interkasi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi *et.,al.*, 2011). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi telah menjadi suatu pertimbangan strategis dalam menentukan suatu rasa kepuasan dalam bekerja serta menumbuhkan rasa berkomitmen pada diri setiap pegawai.

Penelitian Ghaziani *et.,al.* (2012) serta Hasmarini dan Yuniawan (2008) membuktikan bahwa ketiga tipe keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bakhshi *et.,al.* (2009) menambahkan pada penelitiannya yang melibatkan 128 karyawan pada fakultas kedokteran yang menunjukkan bahwa hanya keadilan distributif

dan keadilan prosedural yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan Indomarco Prismatama Semarang diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pengalaman terhadap kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman (X_1) adalah sebesar 0,137 dan nilai $t_{hitung} (2,055) >$ dari pada $t_{tabel} (1,663)$, Artinya jika karyawan mempunyai pengalaman maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan (X_2) adalah sebesar 0,835 dan nilai $t_{hitung} (12,174) >$ dari pada $t_{tabel} (1,663)$, artinya jika penempatan karyawan semakin tepat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel keadilan distributif (X_3) adalah sebesar 0,132 dan nilai $t_{hitung} (4,117) >$ dari pada $t_{tabel} (1,663)$, artinya jika keadilan distributif semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pengalaman, penempatan dan keadilan distributif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Indomarco Prismatama Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (161,413) >$ $F_{tabel} (2,707)$ dan $sign (0,000) <$ $sign \alpha (0,05)$ artinya ada pengaruh antara jika karyawan mempunyai pengalaman, penempatan karyawan tepat dan keadilan distributif semakin baik maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak di Indomarco Prismatama Semarang meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dengan cara memposisikan karyawan sebagai asset

- dan harus menjaga asset tersebut, memperlakukan dengan baik misalnya memberikan penghargaan jika mereka berprestasi dan memberikan hukuman yang dapat mendidika karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan merasa memiliki yang pada akhirnya membuat mereka tidak berpindah ke tempat lain.
2. Hendaknya pihak di Indomarco Prismaatama Semarang menempatkan karyawan pada posisi atau bagian yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka tidak berdasarkan pada senioritas saja. Untuk itu perlu dilakukan uji kompetensi jika akan menduduki jabatan tertentu dimana penilaian dengan melibatkan karyawan.
 3. Hendaknya pihak di Indomarco Prismaatama Semarang menghargai ketepatan hasil yang diperoleh karyawan dalam bekerja dengan memberikan pujian ataupun memberikan reward untuk prestasi kerja yang dicapai. Selain itu perusahaan hendaknya memberikan tanggung jawab dan kewajiban kepada karyawan sesuai dengan kapasitasnya untuk itu untuk dalam menetapkan posisi karyawan sebaiknya dilakukan pengujian terlebih dahulu.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta : Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Brahmasari dan Suprayetno 2008. (Brahmasari, I. dan Suprayetno, A. 2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2, September 2008:124-135*.
- Brown *et.,al*, 2009. *Principles of language learning and teaching*. London: Printice-Hall Inc
- Djarwanto, 2007. *Statistik Nonparametrik*, Yogyakarta, BPFE
- Djumadi, 2006. Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 4 Nomor 3 Desember 2006*
- Eslami *et.,al*, 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARNP Journal of Science and Technology*. 22), ISSN 2225-7217.
- Ghozali, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro semarang.
- Gujarati, 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, 2011. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Handoko, 2007. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggarini, 2012. Pengaruh Pengadaan SDM serta Pelatihan dan pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bali Tourism evelopment Corporation BTDC). *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar*.
- Hartini, 2008. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paloma Citra International Surakarta. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. ojs-stie.harapan.ac.id /index.php /JKB/article/download/92/62.pdf, diunduh tanggal 13, bulan November, tahun 2012.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, 2008. *Metode Penelitian Kependidikan dan Teknik Analisis*. Data. Surabaya : Salemba Media.
- Indrawijaya, 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru.
- Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Departemen Pendidikan. Nasional Balai Pustaka*.
- Knight *et.,al* 2006. The Impact of Retail Work Experience, Career Expectation, and Job Satisfaction on Retail Career Intention. *Clothing and Textiles Research Journal, 241) : pp:1-14*.

- Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 72): pp : 171-188.
- Kreitner dan Kinicki 2008. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Kurniawan, 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Luthan, 2005. *Organizational Behavior, Seventh Edition*. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Manulang, 2004. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. UGM, Yogyakarta
- Mariam, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Tesis. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang*. <http://www.thedigilib.com/doc/90770.pdf>, diunduh tanggal 11, bulan November, tahun 2019.
- Marshall *et al.*, 2007. *Accounting Information System*, Ninth Edition, Prentice Hall
- Mathis, 2007. *Human Resources Management, Edisi sepuluh*, Penerbit Salemba Empat,
- Naliebrata, 2007. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor. *Skripsi Institut Pertanian Bogor*. <http://id.pdfsb.com/pengaruh+penempatan+pegawai+berbasis>, diunduh tanggal 13, bulan November, tahun 2019.
- Notoatmodjo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam, 2008. *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Erlangga.
- Poerwati. 2003. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja : Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Rahmadi. 2011. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai studi pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko). *Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana UPN Veteran, Yogyakarta*. <http://repository.upnyk.ac.id/1681/1/DEPAN.pdf>, diunduh tanggal 10, bulan Mei, tahun 2019.
- Ranupandojo, 2007. *Manajemen Personalia, Edisi 4, Pustaka Binawan Pressindo FE - UGM, Yogyakarta*
- Rivai dan Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Timothy, 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima*, Penerbit. Erlangga, Jakarta
- Robbins, 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid 1 edisi Indonesia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Sledge, *et al*, 2011. A Comparison of Employee Job Satisfaction in the Service Industry: Do Cultural and Spirituality Influences Matter. *Journal of Management Policy and Practice vol. 124*
- Soares, 2010. Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta – Bali. *Tesis. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana*.
- Soetjipto, 2007. Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 5 1): h: 159-164.

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, 2007. *Statistik Teori Dan Aplikasinya, Jilid 1*, Erlangga, Jakarta.
- Suratman 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jilid 1. Edisi 9. PT Indeks, Jakarta
- Syah, 2013. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Tsai *et.,al*, 2010. Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management* 4(18):pp. 4118-4134.
- Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.