

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

- DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global Bertoman Usman
- Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan Karona Cahya Susena
- Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (*Study Deskriptif Kualitatif*) Yogi Martha Kesuma
- Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (*Study Deskriptif Kualitatif*) Revan Hardiawan
- Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama Hery Susetyo
- Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja Rika Andriani Putri
- Studi Implementasi *Learning Performance Index* Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu Yusdi Ilham Yuniardi
- Implementasi *Standard Operasional Procedures* (SOP) Pelayanan Perkara Apriska Maghlianda
- Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan Menggunakan Rasio Camels M. Zaenal Muttaqin
- Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Persepsi Kemudahan, Dan Persepsi Manfaat Terhadap Sikap Pelanggan Telkomsel Dalam Menggunakan Fitur T-Cash Di Kota Bengkulu. Rizal Antori
- Persepsi Keadilan Kompensasi Di Universitas Dehasen Bengkulu (*Studi Deskriptif Dosen Tetap Dan Dosen Tidak Tetap Fakultas Ekonomi*) Sulisti Afriani
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu Suwarni



# **The Manager Review**

**Jurnal Ilmiah Manajemen**

**Penanggung-jawab** : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Slamet Widodo, MS

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

**Dewan Redaksi:**

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

**Staf Pelaksana:**

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN  
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS**

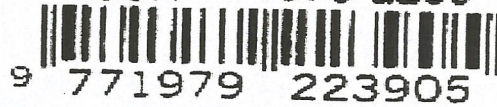
**Alamat Redaksi**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. Raya Kandang Limun Bengkulu  
Telpon 0736-21170**

# The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1979-2239



Volume 13, Nomor 1, Oktober 2012

## DAFTAR ISI

DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global <i>Berto Usman</i>	1 - 14
Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan <i>Karona Cahya Susena</i>	15 - 25
Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (Study Deskriptif Kualitatif) <i>Yogi Martha Kesuma</i>	26 - 37
Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (Studi Deskriptif Kualitatif) <i>Revan Hardiawan</i>	38 - 50
Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama <i>Hery Susetyo</i>	51 - 61
Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja <i>Rika Andriani Putri</i>	62 - 74
Studi Implementasi <i>Learning Performance Index</i> Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu <i>Yusdi Ilham Yuniardi</i>	75 - 83
Implementasi <i>Standard Operation Procedures</i> (SOP) Pelayanan Perkara <i>Apriska Maghlianda</i>	84 - 94
Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan Menggunakan Rasio Camels <i>M. Zaenal Muttaqin</i>	95 - 107

- Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Persepsi Kemudahan, Dan Persepsi Manfaat Terhadap Sikap Pelanggan Telkomsel Dalam Menggunakan Fitur T-Cash Di Kota Bengkulu  
*Rizal Antori* 108 - 122
- Persepsi Keadilan Kompensasi Di Universitas Dehasen Bengkulu (Studi Deskriptif Dosen Tetap Dan Dosen Tidak Tetap Fakultas Ekonomi)  
*Sulisti Afriani* 123 - 133
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu  
*Suwarni* 134 - 146

**PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DI UNIVERSITAS  
DEHASEN BENGKULU**  
(STUDI DESKRIPTIF DOSEN TETAP DAN DOSEN TIDAK TETAP FAKULTAS EKONOMI)

**Sulisti Afriani**

*Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jalan Raya Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the description of fairness compensation perception of permanent lecturers and temporary lecturers at university of Dehasen Bengkulu, and to analyze the description of the two groups of the population variance differences on perceptions of fairness of compensation between permanent lecturer and temporary lecturer. The results of this study showed that the distribution of the average perception of fairness in financial compensation, compensation internal and external compensation between permanent and temporary lecturer in economic faculty is the same as "fair enough". The value of each type of compensation is not different, but it is still in the fair category. The average compensation of the perception of fairness is in scale of 2.60 to 3.39. Both groups of the population variance by using F test count for equity compensation with the Equal variances assumed is equal to 4.808, with the probability of 0.031. it is indicating that the probability value count  $< 0,05$ , then  $H_0$  is supported and  $H_a$  not supported.

**Key Words:** perception, fairness compensation, permanent and temporary lecturer.

**PENDAHULUAN**

Kompensasi merupakan harapan yang dinantikan oleh setiap karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Balas jasa tersebut akan bernilai positif apabila pemberian kompensasi telah dilakukan secara adil dan layak, dan sebaliknya akan mendapatkan tanggapan negatif apabila pemberian kompensasi tersebut diberikan secara tidak adil dan layak menurut karyawan. Ketidakuasaan terhadap keadilan kompensasi tersebut mengakibatkan menurunnya semangat, motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurangnya minat dan daya tarik karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Husnan & Ranupandojo, 1993). Input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diharapkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan salah satu bentuk dari perhatian pemerintah terhadap karyawan dan sekaligus sebagai pelindung bagi karyawan terhadap para pengusaha agar tidak memperlakukan mereka dengan cara tidak layak dan adil. Sedangkan bentuk dari kepedulian Pemerintah Daerah dapat dilihat dari Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: S.33/a.XIV Tahun 2011 tentang Upah Minimum Propinsi Bengkulu 2011 bahwa Upah Minimum Propinsi (UMP) Bengkulu sebesar Rp 930.000 (Sembilan Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah) yang berlaku sejak 1 Januari tahun 2011

Di Universitas Dehasen Bengkulu, terutama pada Fakultas Ekonomi, kompensasi diberikan kepada dosen tetap maupun dosen tidak tetap berdasarkan pada jabatan fungsional, tingkat pendidikan, dan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Khusus masalah

kompensasi Universitas Dehasen telah merancang sistem pemberian kompensasi, menurut ungkapan sebagian dosen tetap dan dosen tidak tetap, pemberian kompensasi yang mereka terima dapat berbeda walaupun jabatan, tugas pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sama.

Pemberian kompensasi dalam hal ini gaji pokok dilakukan setiap bulannya kepada dosen tetap yang menjadi staf di Fakultas Ekonomi sedangkan untuk dosen tetap dan dosen tidak tetap yang tidak menjadi staf maka tidak ada pembayaran gaji pokok, mereka hanya mendapatkan kompensasi yang disesuaikan dengan jumlah kehadiran pada saat melakukan pengajaran. Selain itu dosen tetap dan dosen tidak tetap juga mendapatkan insentif dan tunjangan lainnya dari institusi. Insentif diberikan apabila dosen tetap dan dosen tidak tetap telah selesai melakukan tugasnya misalnya membimbing mahasiswa pada saat melakukan ujian praktek lapangan, laporan tugas akhir dan ujian skripsi, atau setelah melakukan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak Universitas maupun Fakultas seperti ujian tengah dan akhir semester, pelakasnaan yudisium dan wisuda ataupun kegiatan-kegiatan lain.

Selama ini pemberian kompensasi kepada dosen tetap maupun dosen tidak tetap dirasakan masih belum adil, misalnya pada saat pembagian pembimbingan jumlah mahasiswa baik untuk pembimbingan kerja praktek, Laporan Tugas akhir maupun skripsi, di mana hal ini nantinya akan berpengaruh pada besarnya kompensasi yang diterima. Jumlah pembayaran kompensasi yang terkadang sering mengalami keterlambatan bagi dosen tetap dan tidak tetap, jangka waktu pembayaran yang terkadang cukup lama. Disamping itu seperti yang telah disebutkan di atas bahwa dosen tetap dan dosen tidak tetap yang bukan staf tidak mendapatkan gaji pokok, mereka hanya mendapatkan insentif saja yang disesuaikan dengan jumlah kehadiran mereka mengajar. Walaupun jumlah insentif yang mereka terima tersebut lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan dosen tetap yang menjadi staf.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi persepsi keadilan kompensasi dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu?
2. Bagaimana deskripsi perbedaan varians populasi kedua kelompok tentang persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu?

### **Tujuan**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi persepsi keadilan kompensasi dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Untuk mengetahui deskripsi perbedaan varians populasi kedua kelompok tentang persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Kompensasi sering juga disebut dengan imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Menurut Triton (2010), imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Sementara pengertian kompensasi menurut Handoko (2010), segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Flippo (dalam Sutanto, 2011) dan Kusuma (2004) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Menurut Pareke (2004) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Iswanto (2011) kompensasi adalah kegiatan hubungan tukar menukarkan tenaga dengan penghargaan yang disediakan oleh organisasi.

### Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi menurut Kusuma (2004) adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Menurut Sutanto (2003) tujuan dari pemberian kompensasi meliputi:

1. Menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi.
2. Kepuasan kerja, jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan tersebut maka karyawan akan merasa puas.
3. Pengadaan efektif jika diikuti dengan program kompensasi yang menarik maka calon karyawan akan berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Motivasi, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang dipahami.
5. Menjamin keadilan internal dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas dan prestasi kerja, sedangkan keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran yang diterima karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja diperusahaan lain.
6. Pemberian kompensasi yang memadai memberikan dorongan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

### Teori Keadilan dalam Kompensasi

Teori keadilan kompensasi dibedakan menjadi tiga yaitu: a) Keadilan individu Berdasarkan teori keadilan seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan *input* ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio itu dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapatkan keadilan. Perasaan adil atau tidak adil juga mendorong karyawan untuk membentuk pertimbangan terhadap nilai dari suatu kompensasi, isi maupun metode penetapannya adalah tidak adil, maka karyawan tidak akan mengalami kepuasan dengan kompensasi tersebut. Karyawan akan bertanya apakah input yang dibawanya seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihannya mempengaruhi persepsi keadilan individu seorang karyawan. b) Keadilan internal Keadilan internal merupakan keadilan yang dari kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan. Keadilan internal juga mengidentifikasi bahwa posisi yang lebih disukai atau karyawan dengan kualifikasi lebih tinggi dalam perusahaan haruslah diberi kompensasi yang lebih tinggi pula. c) Keadilan eksternal Keadilan eksternal merupakan posisi kompensasi yang diberikan oleh satu organisasi terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing, tentunya untuk seorang karyawan dengan suatu pekerjaan yang bernilai sama.

### Kajian Studi –Studi Empiris Pada Motivasi

Menurut Pareke (2004) yang meneliti tentang hubungan keadilan kompensasi dan kepuasan dengan keinginan berpindah peran komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi, menemukan bahwa: *Pertama* keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi keinginan berpindah. *Kedua*, pengaruh keadilan distributif

terhadap keinginan berpindah tersebut dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen kontinuan. *Ketiga* pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan berpindah tersebut dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Keempat, pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen normatif.

Apliatin (2004), meneliti hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak-KA PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto. Sampel penelitian sebanyak 100 awak-KA dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala disiplin kerja dan skala persepsi terhadap kompensasi. Skala disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 29 aitem valid ( $\alpha = 0.888$ ) dan Skala persepsi terhadap kompensasi yang terdiri dari 24 aitem valid ( $\alpha = 0.877$ ). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan  $r_{xy} = 0.507$  dan tingkat signifikansi  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Artinya bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Hasil analisis data didapat bahwa nilai  $R^2 = 24,9\%$ , yang artinya variabel koefisien determinasi mempunyai kemampuan menerangkan disiplin kerja dan memberikan sumbangan efektif sebesar 24,9%. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Terdapat faktor-faktor lain sebesar 75,1% yang mempengaruhi disiplin kerja awak-KA atau diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya; pengawasan melekat, hubungan kemanusiaan, kepemimpinan, ketegasan sanksi hukuman yang dapat diteliti kembali dan yang mungkin dapat memberi pengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai.

Menurut Anton (2007), hubungan persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Eseval Putra Megatrading, Tbk Cabang Semarang Kepuasan kerja karyawan ini dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan kompensasi, yaitu pandangan karyawan terhadap kompensasi yang diterimannya dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Semarang. Karakteristik subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap, masa kerja minimal satu tahun, dan tingkat pendidikan minimal SMA. Jumlah subjek uji coba sebanyak 32 karyawan dan jumlah subjek penelitian sebanyak 110 karyawan. Alat ukur penelitian menggunakan skala persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan 33 aitem ( $\alpha = 0,974$ ) dan skala kepuasan kerja dengan 41 item ( $\alpha = 0,947$ ). Kedua skala tersebut disusun dengan penskalaan model Likert dan analisis statistiknya menggunakan komputer dengan program SPSS Versi 12.0. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh  $r_{xy} = 0,515$ , dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja.

Semakin positif persepsi terhadap keadilan kompensasi maka kepuasan kerja semakin tinggi. Koefisien determinasi sebesar 0,265, berarti persepsi terhadap keadilan kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 26,5% terhadap kepuasan kerja. Sisanya sebesar 73,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini misalnya: Kondisi kerja, hubungan dengan atasan (mutu pengawasan), Pekerjaan yang sesuai karakteristik kepribadian, umur, dan kedudukan (kesempatan promosi).

Penelitian yang dilakukan oleh Dais (2010) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kompensasi pada perilaku melayani dan dampaknya pada kinerja dimana dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan adanya pengaruh positif kepuasan kompensasi terhadap perilaku melayani karyawan didukung dan Hipotesis 2 yang menyatakan adanya pengaruh positif perilaku melayani terhadap kinerja karyawan didukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2003) yang berjudul hubungan antara tempramen karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan, dimana Penelitian ini mencoba untuk mengkaji lebih jauh dependensi faktor kompensasi, jenjang karir dan faktor temperamen terhadap kinerja. Dengan melakukan wawancara yang terstruktur maupun tidak terstruktur kepada pihak perusahaan dan tenaga penjual PT. Astra International yang kemudian diolah dengan metode Statistik Chi-Square Test

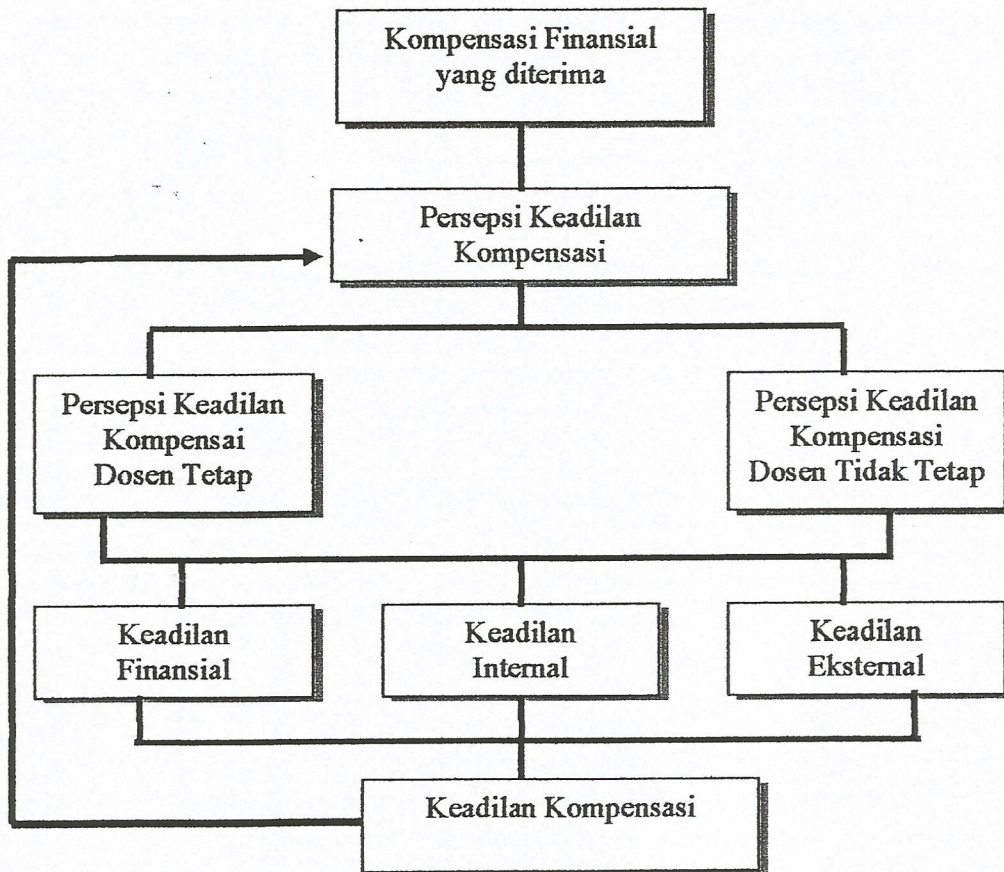


diperoleh kajian : Faktor tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik, keadilan kompensasi dan kesempatan yang memuaskan untuk maju dalam jenjang karier memiliki hubungan dengan prestasi kerjanya.

### Kerangka Analisis

Secara skematis kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.

**Gambar 1**  
**Kerangka Analisis**



### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: diduga terdapat perbedaan varians populasi kedua kelompok tentang persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

### DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif (Sekaran, 2009) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi dengan tujuan untuk memberikan gambaran aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi industri dan lain-lain. Sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 80 orang responden dimana jumlah dosen tetap 52 orang

diambil 40 orang dengan sampel random sedangkan dosen tidak tetap dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### Instrumen

Kusioner disebarakan kepada 40 orang dosen tetap dan 40 orang dosen tidak tetap dengan jumlah pertanyaan yaitu 21 item dimana terdiri dari 7 item pertanyaan untuk keadilan finansial, 7 pertanyaan keadilan internal dan 7 pertanyaan untuk keadilan eksternal. Dimulai dari angka Nilai 1 yang berarti "Sangat Tidak Setuju", Nilai 2 yang berarti "Tidak Setuju", Nilai 3 yang berarti "Cukup Setuju", Nilai 4 yang berarti "Setuju" dan Nilai 5 yang berarti "Sangat Setuju". Selanjutnya atas nilai tersebut dikategorikan berdasarkan nilai interval dengan menggunakan skala interval persepsi responden (Sari, 2010) dimana Dari kelas interval tersebut nilai rata-rata persepsi antara 1,00 - 1,79 merupakan persepsi yang tidak adil, kemudian 1,80 - 2,59 merupakan intreprastasi kurang adil, 2,60 - 3,39 berintreprastasi cukup adil, 3,40 - 4,19 berintreprastasi adil dan 4,20 - 5,00 berintreprastasi sangat adil.

Kemudian dilanjutkan dengan Uji t Sampel Bebas, Uji ini digunakan untuk mengetahui rata-rata (*mean*) dua grup yang tidak berhubungan satu sama lain, apakah rata-rata (*mean*) kedua kelompok yaitu dosen tetap dan tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu mempunyai persepsi keadilan kompensasi yang sama atau berbeda. Sebelum melakukan uji t sampel bebas maka terlebih dahulu dilakukan uji varians dua kelompok yaitu uji varians antara dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dengan asumsi bahwa jika seandainya uji varians kedua kelompok tersebut sama, maka tidak perlu lagi dilanjutkan dengan uji beda t sampel bebas untuk menghitung rata-rata (*mean*) kedua kelompok.

Adapun hipotesis untuk uji homogenitas varians populasi kedua kelompok tersebut yaitu:

1.  $H_0: H_a = 0$ , varians kedua kelompok adalah sama (varians populasi persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah sama).
2.  $H_0: H_a \neq 0$ , varians kedua kelompok adalah tidak sama (varians populasi persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah berbeda).
3. Jika t probabilitas hitung  $> \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, yang berarti varians persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah sama.
4. Jika t probabilitas hitung  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti varians populasi persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah tidak sama/beda.

Sedangkan untuk uji hipotesis t sampel bebas adalah sebagai berikut:

1.  $H_0: H_a = 0$ , rata-rata (*mean*) kedua kelompok adalah tidak identik (rata-rata persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah sama).
2.  $H_0: H_a \neq 0$ , rata-rata (*mean*) kedua kelompok adalah tidak identik (rata-rata persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah berbeda).
3. Jika t probabilitas hitung  $> \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, yang berarti rata-rata (*mean*) persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah sama atau identik.
4. Jika t probabilitas hitung  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti rata-rata (*mean*) persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah tidak sama atau berbeda.

Hasil dan Pembahasan  
Karakteristik Demografi Responden

a. Karakteristik Dosen Tetap

Tabel. 1  
Karakteristik Responden Dosen Tetap Fakultas Ekonomi

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase
<b>Jenis Kelamin :</b>			
1.	Laki- Laki	15	37,5
2.	Perempuan	25	62,5
Jumlah		40	100
<b>Usia :</b>			
1.	21 - 30 Tahun	7	17,5
2.	31 - 40 Tahun	23	57,5
3.	41 - 50 Tahun	8	2
4.	≥ 51 Tahun	2	0,5
Jumlah		40	100
<b>Masa Kerja :</b>			
1.	< 3 tahun	5	12,5
2.	4-7 tahun	15	37,5
3.	8-10 tahun	10	25
4.	>11 tahun	10	25
Jumlah		40	100
<b>Tingkat Pendidikan :</b>			
1.	Sarjana	17	42,5
2.	Pasca Sarjana	23	57,5
3.	Doktor	-	-
Jumlah		40	100
<b>Jabatan Fungsional :</b>			
1.	Lektor Kepala	1	2,5
2.	Lektor	7	17,5
3.	Asisten Ahli	14	35
4.	Tenaga Pengajar	18	45
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 (empat puluh) orang kepada dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen, maka dapat diketahui karakteristik responden pada penelitian ini sebanyak 25 orang (62,5%) responden berjenis kelamin perempuan. selain itu, karakteristik lainnya dijelaskan dalam tabel 4.1 di atas.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional, sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional sebagai tenaga pengajar sebanyak 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan yang direkrut dalam penerimaan dosen tetap dalam 3 tahun terakhir adalah mereka yang berpendidikan sarjana.

b. Karakteristik Dosen Tidak Tetap

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Dosen Tidak Tetap Fakultas Ekonomi**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin :			
1.	Laki- Laki	20	50
2.	Perempuan	20	50
Jumlah		40	100
Usia :			
1.	21 – 30 Tahun	14	35
2.	31 – 40 Tahun	15	37,5
3.	41 – 50 Tahun	7	17,5
4.	≥ 51 Tahun	4	1
Jumlah		40	100
Masa Kerja :			
1.	< 3 tahun	20	50
2.	4-7 tahun	10	25
3.	8-10 tahun	5	12,5
4.	>11 tahun	5	12,5
Jumlah		40	100
Tingkat Pendidikan :			
1.	Sarjana	23	57,5
2.	Pasca Sarjana	17	42,5
3.	Doktor	-	-
Jumlah		40	100
Jabatan Fungsional :			
1.	Lektor Kepala	2	5
2.	Lektor	3	7,5
3.	Asisten Ahli	8	20
4.	Tenaga Pengajar	27	67,5
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 (empat puluh lima) orang dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen, maka dapat diketahui karakteristik responden pada penelitian ini bahwa jumlah dosen tidak tetap yang berjenis kelamin laki-laki sama banyaknya dengan jumlahnya dengan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penerimaan dosen tidak tetap baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengajar.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (37,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tidak tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen berada pada usia produktif, maka dianggap bisa memberikan kualitas pengajaran dan kinerja yang baik.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden masa kerjanya kurang dari 3 tahun sebesar 20 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar dosen tidak tetap banyak yang baru diterima dan berasal dari universitas lain yang juga mengajar di Universitas Dehasen Bengkulu Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan sebagian besar responden sarjana sebanyak 23 orang (57,5%). Pendidikan yang dimiliki dosen tidak tetap sangat menentukan kompensasi yang diterima dan hal ini menunjukkan bahwa dosen tidak tetap menerima kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikannya dan sebagian besar sedang melanjutkan pendidikan pada tingkat pascasarjana.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional, sebagian besar responden adalah tenaga pengajar sebanyak 27 orang (67,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tidak tetap yang mengajar adalah tamatan sarjana dan pada saat ini sedang kebanyakan sedang mengurus kenaikan jabatan fungsionalnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Distribusi rata-rata Persepsi Keadilan Kompensasi finansial, kompensasi internal dan kompensasi eksternal antara dosen tetap dan dosen tidak tetap adalah sama yaitu "cukup adil" hanya saja nilai dari masing-masing jenis kompensasi tersebut ada yang berbeda, namun masih dalam kategori cukup adil. Dimana rata-rata persepsi keadilan kompensasi tersebut berada diantara skala 2,60-3,39.

Secara distribusi rata-rata untuk keadilan kompensasi bagi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu masing-masing yaitu : keadilan finansial sebesar 2,8, keadilan internal sebesar 2,74 dan keadilan eksternal yaitu sebesar 2,8 dimana ketiga nilai keadilan tersebut berada diantara skala 2,60 - 3,39 yang berarti "cukup adil" Secara distribusi rata-rata untuk keadilan kompensasi bagi dosen tidak tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu masing-masing yaitu : keadilan finansial sebesar 2,8, keadilan internal sebesar 2,8 dan keadilan eksternal yaitu sebesar 3 dimana ketiga nilai keadilan tersebut berada diantara skala 2,60 - 3,39 yang berarti "cukup Adil" Namun setelah diteliti dengan menggunakan uji nilai F hitung untuk keadilan kompensasi dengan *Equal Variance Assumed* (diasumsi kedua varians sama) adalah sebesar 4,808 dengan probabilitas 0,031 hal ini menunjukkan bahwa nilai tprobabilitas hitung  $< \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians kedua kelompok mengenai persepsi keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu adalah "tidak sama" atau terdapat perbedaan.

### Implikasi Strategis

Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen sudah cukup menerapkan keadilan kompensasi antara dosen tetap dan dosen tidak tetap, hal ini menunjukkan bahwa Fakultas Ekonomi universitas Dehasen sudah menjalankan teori keadilan kompensasi dengan benar, walaupun masih dalam kategori "cukup adil".

Sehubungan dengan hal tersebut maka sebaiknya Universitas Dehasen dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi ke arah yang lebih baik lagi sehingga persepsi yang diterima oleh kedua kelompok tersebut tidak lagi berada pada kategori "cukup adil" tetapi meningkat menjadi kategori "adil". Untuk meningkatkan keadilan sebaiknya pihak universitas memperhatikan, mempertimbangkan serta merealisasikan balasan terhadap input yang dibawa masuk oleh kedua kelompok itu dengan pemberian outcomes (penghargaan) yang lebih baik lagi. Pemberian kompensasi hendaknya lebih disesuaikan lagi dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, tingkat pendidikan yang dimiliki diantara dua kelompok tersebut.

Selanjutnya, Keadilan internal yang dirasakan selama ini berada pada skala "cukup adil" hal ini menunjukkan bahwa rasio input yang dibawa masuk oleh kedua kelompok sudah setara dengan outcomes (penghargaan). Persepsi yang diberikan oleh kedua kelompok beranggapan bahwa pekerjaan, jabatan, tugas dan prestasi yang mereka lakukan sama baik antara dosen

tetap maupun dosen tidak tetap dalam intitusi Unived. Sejalan dengan hal tersebut maka sebaiknya universitas lebih memperhatikan lagi dalam pemberian kompensasi internal ini. Sedangkan keadilan eksternal yang kedua kelompok rasakan juga dalam skala yang sama yaitu "cukup adil" hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang mereka terima cukup sama dengan intitusi lain pada pekerjaan, jabatan, pendidikan dan kemampuan yang sama diantara kedua kelompok.

### Kesimpulan

Secara distribusi rata-rata maka dapat dilihat bahwa persepsi keadilan kompensasi baik keadilan finansial, keadilan internal maupun keadilan eksternal antara dosen tetap dan dosen tidak tetap Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu mempunyai persepsi yang sama yaitu mempunyai persepsi "cukup adil" walaupun secara keseluruhan nilai dari distribusi rata-rata kelompok mempunyai nilai yang berbeda namun tetap dalam skala yang sama yaitu dalam skala "cukup adil" atau masih dalam nilai kategori yang sama. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa keadilan finansial (*finansial equity*) di Fakultas Ekonomi antara sesama dosen tetap dan dosen tidak tetap selama ini adalah sama yaitu "cukup adil" dimana dosen tetap dan dosen tidak tetap mempersepsikan perlakuan pembayaran finansial yang diberikan sama, baik dilihat dari sudut prestasi, beban kerja, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, masa kerja dan lain-lain. Untuk keadilan internal (*internal equity*) bahwa kedua kelompok mempersepsikan mereka menerima bayaran yang sama menurut nilai pekerjaannya dalam lingkungan Universitas Dehasen. Sedangkan untuk keadilan eksternal (*exsternal equity*) kedua kelompok mempersepsikan bahwa bayaran yang mereka terima sebanding dengan dosen tetap dan dosen tidak tetap pada institusi lain yang memiliki pekerjaan sama

### Saran

Saran yang disampaikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Fakultas Ekonomi Univeristas Dehasen adalah sebagai berikut:

1. Dalam pemberian kompensasi apakah itu berupa gaji, upah, insentif ataupun bentuk yang lain sebaiknya institusi memperhatikan dan mempertimbangkan hubungan antara pengorbanan *input* dengan *outcomes*, di mana penilaian *input* hendaknya disesuaikan dengan spesifikasi atau persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk mendapatkan *outcomes* yang akan diterima.
2. Sebaiknya institusi melakukan identifikasi semua aspek penting mengenai pekerjaan dan mengklarifikasi bagaimana keterkaitan pekerjaan tersebut dengan tujuan institusi. Dimana pihak institusi dituntut memiliki pemahaman bahwa kedua kelompok tersebut merupakan sumber daya yang utama dan penting sehingga dapat dikembangkan dan diperhatikan dalam pemberian kompensasi.
3. Memperbaiki dan meninjau ulang kembali sistem pemberian kompensasi yang berlaku selama ini.
4. Untuk peneliti selanjutnya, bisa meneliti keadilan kompensasi ditinjau dari keadilan prosedural dan keadilan distributif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anton Cahyadi, Wahyu. (2007). *Hubungan Antara Persepsi terhadap Keadilan kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Eseval Putera megatrading Tbk, Cabang Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Apriliatin, Putri. (2004). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Awak KA PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Dais, Chairul. (2010). *Pengaruh kepuasan kompensasi pada perilaku melayani dan Dampaknya pada kinerja Bank Mandiri Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(3): 185-199.
- Handoko, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad dan Hendrajrachman Ranupandojo. (1993). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Iswanto, Yuni dan Adhie. (Yusuf). 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: S.33/a.XIV Tahun 2011 tentang Upah Minimum Propinsi Bengkulu 2011.
- Kusuma, Astuti, Dina dan MM Nilam Widyarini. (2009). *Persepsi Keadilan, Tekanan kerja dan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Psikolog, 2(2): (123-128).
- Kusuma, Dewi Prabandari Ayu and Wahyuddin, Muhammad. (2004). *Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta*. Jurnal Daya saing, 4(2): 1-15 ISSN 1411-3422.
- Pareke, F. Js. (2004). *Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Siasat Bisnis, 9 (2) : 157-177.
- Sekaran, Uma. (2009). *Research Methods For Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sutanto, Eddy Madiono (2003). *Hubungan antara Temprapemen Karyawan, Pemberian Kompensasi, dan Jenjang Karier yang Tersedia terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Astra internasional*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan. 5 (1).
- Triton, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Patnership dan Kolektivitas*. Oryza, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun (2003) tentang Tenaga Kerja.