

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN JASA IMPOR PT
OCCOMERCE CAPITAL INDONESIA**

Army Aliaras Wahid

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Esa Unggul Jakarta

Correspondence

Email: 201801224army@gmail.com

No. Telp:

Submitted 5 Juni 2024

Accepted 10 Juni 2024

Published 11 Juni 2024

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan diperlukan guna mendukung berjalan nya suatu perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada perusahaan jasa impor PT Occomerce Capital Indonesia. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuisisioner secara online kepada karyawan PT Occomerce Capital Indonesia, Jakarta Barat. Karyawan yang dijadikan sebagai responden berjumlah 100 responden. Kemudian data tersebut diolah dengan uji asumsi klasik dan path analisis, dengan ditemukan hasil bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja, kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja tidak cukup kuat memediasi keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja cukup kuat memediasi stres kerja terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja tidak cukup kuat memediasi keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Keadilan Prosedural, Stres Kerja, Kompensasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are a very important resource for the company. Employees are needed to support the running of a company so that it can run in accordance with the company's vision and mission. This research was conducted to analyze the effect of procedural justice, work stress, and employee compensation on employee work productivity mediated by job satisfaction at the import service company PT Occomerce Capital Indonesia. The research approach used in this research is quantitative research. The method used is the survey method by distributing questionnaires online to employees of PT Occomerce Capital Indonesia, West Jakarta. Employees who were used as respondents amounted to 100 respondents. Then the data is processed by classical assumption test and path analysis, with the finding that procedural justice has a positive effect on job satisfaction, work stress has no effect on job satisfaction, employee compensation has a positive effect on job satisfaction, procedural justice has a positive effect on work productivity, work stress has a negative effect on work productivity, employee compensation has no effect on work productivity, job satisfaction has no effect on work productivity, job satisfaction is not strong enough to mediate procedural justice on work productivity, job satisfaction is strong enough to mediate job stress on work productivity, and job satisfaction is not enough strong in mediating procedural justice on work productivity.

Keywords: Procedural Justice, Job Stress, Employee Compensation, Job Satisfaction, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam mengambil keputusan terhadap apa yang terjadi pada karyawannya oleh manajemen perusahaan harus dilandasi dengan prinsip adil tanpa memandang siapa orangnya. Keadilan prosedural ini harus dapat ditegakkan guna memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan. Selain dari

keadilan prosedural, tekanan kerja yang dialami pekerja juga dapat mempengaruhi efisiensi dari pekerja. Permintaan perusahaan yang diluar batas kemampuan karyawan akan memberikan tekanan psikologis maupun tekanan fisik yang dapat membuat karyawan kehilangan fokus dan mempengaruhi hasil perkerjaannya. Tekanan kerja dapat terjadi ketika ada ketidakmerataan antara permintaan di tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengurus masalah. Kondisi ini dapat berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Untuk mengatasi tekanan kerja dalam organisasi, sangat penting untuk lebih mengembangkan kesejahteraan mental para pekerja sebagai aset penting bagi para pekerja yang sebenarnya. Stres kerja merupakan gejala dan kondisi yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pikiran dan fisik karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

Karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun perusahaan memiliki alat-alat canggih, keberhasilan tetap sangat tergantung pada keterlibatan dan kontribusi aktif dari karyawan. Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah krusial dalam mencapai kesuksesan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci penting dalam menjalankan usaha organisasi. Cara perusahaan memperlakukan karyawan akan berpengaruh langsung pada sikap dan perilaku mereka. Salah satu aspek penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusinya, mereka cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak memadai atau tidak adil, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi karyawan.

Efektivitas pemberian kompensasi juga berdampak pada retensi karyawan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang memadai dan adil, karyawan cenderung lebih puas dan berminat untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Hal ini dapat mengurangi turnover dan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan terampil. Dalam keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan pemberian kompensasi yang tepat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan perlu juga diperhatikan perusahaan untuk dapat membantu membangun sumber daya manusia yang unggul yang diharapkan dapat memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas setiap karyawan. Dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang besar, diharapkan dapat memberikan semangat tinggi kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan senang hati dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon (2021) hasil riset kajian yang telah dikerjakan didapatkan adanya pengaruh positif dari keadilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Riset kajian yang dilakukan Safitri & Gilang (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Dan menurut Fitrianti & Prasetio (2018) kompensasi terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, yang membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya adalah satu variabel ketidakadilan procedural yang masih jarang hasil penelitiannya.

Tujuan dilakukan riset kajian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari keadilan prosedural, stres kerja dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada perusahaan jasa impor. Dalam melakukan penelitian ini, besar harapan dapat menambah kontribusi pada teori/keilmuan

manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan pada sektor industri.

Tinjauan Pustaka

Keadilan Prosedural

keadilan prosedural adalah tentang persepsi karyawan terhadap suatu proses ataupun suatu prosedur yang dijalankan untuk menentukan keputusan tertentu, seperti berapa besaran atau apa penghargaan yang akan diterima oleh karyawan. Ini berfokus pada bagaimana keputusan dibuat dan dijalankan, bukan pada hasil atau akhir dari keputusan tersebut. (Yudhian et al., 2020). Menurut Febriani & Nurtjahjanti (2020) keadilan prosedural berkaitan dengan adil atau tidaknya cara atau prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu. Ini berfokus pada persepsi karyawan tentang sejauh mana peraturan, prosedur, dan mekanisme yang digunakan dalam pengambilan keputusan dianggap adil dan transparan.

Berikan peluang yang berharga kepada bawahan untuk ikut serta mengkomunikasikan keinginan, anggapan, perspektif, dan kecenderungan mereka sebelum pilihan dibuat dan diputuskan adalah langkah yang penting dalam menciptakan proses yang adil di lingkungan kerja. Proses partisipatif semacam ini mencerminkan keadilan prosedural dan dapat meningkatkan pengertian dan persepsi karyawan tentang adanya transparansi dan kesempatan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

secara psikologis, voice effect atau efek suara (dalam konteks ini, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyuarakan pendapat dan opini mereka) dapat memberikan perasaan yang kuat bagi bawahan bahwa mereka turut mengendalikan hasil dari suatu keputusan prosedural. Ini adalah konsep yang terkait erat dengan partisipasi dan perasaan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Ganto, 2019). Menurut Moorhead & W. Griffin (2013) Keadilan prosedural adalah persepsi individu tentang keadilan atau ketidakadilan dalam proses atau prosedur yang digunakan untuk menentukan berbagai hasil atau keputusan. Ini berfokus pada bagaimana keputusan dibuat dan prosesnya dijalankan, bukan pada hasil akhir dari keputusan tersebut. Menurut Colquitt (2020), Dimensi Indikator yang digunakan untuk mengukur keadilan prosedural yaitu kendali proses, kendali keputusan, konsisten, bebas prasangka, akurasi informasi, etika dan moral, dan mampu koreksi.

Berdasarkan uraian di atas, Keadilan prosedural adalah tentang sejauh mana peraturan dan prosedur manajemen dalam membuat keputusan dan kebijakan dianggap adil oleh individu atau karyawan. Ini mencakup proses yang digunakan untuk mencapai hasil atau sasaran tertentu di lingkungan kerja..

Stres Kerja

Stres dapat diartikan sebagai suatu tekanan atau beban yang dirasakan oleh seseorang sebagai respons terhadap tuntutan atau situasi yang dihadapi. Stres dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk kesenjangan antara tuntutan dan kemampuan, tekanan dalam mencapai target atau tujuan, atau situasi yang menantang. Dalam konteks organisasi, beberapa tingkat stres mungkin memang diperlukan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Tantangan yang diberikan kepada karyawan dapat memacu motivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, penting bagi manajemen untuk memantau dan mengelola stres dengan bijaksana untuk memastikan bahwa tidak mencapai tingkat yang berlebihan atau merugikan kesejahteraan karyawan (Asih, 2022).

Menurut Priansa (2020) Stres kerja dapat terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan kemampuan fisik dan psikis karyawan untuk mengemban pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi berbagai

aspek kehidupan kerja dan pribadi individu karyawan. Manajemen stres yang efektif menciptakan kondisi kerja yang sehat dan nyaman, memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan, serta menerapkan strategi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan secara efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing.

Menurut Young Ahn et al (2019), Stres kerja dapat menjadi sumber emosi yang menyebabkan peningkatan intensi turnover atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, mereka dapat merasakan tekanan emosional yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2019), Stres kerja memiliki beberapa indikator yaitu beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa dan masalah keluarga.

Kompensasi Karyawan

Menurut Yani (2021) dengan memberi suatu kompensasi kepada karyawan yang berfokus pada kesejahteraan dapat menjadi pilihan cara yang efektif untuk membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Kompensasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan bertujuan untuk memberikan nilai tambah bagi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berdaya tarik. Menurut Marwansyah (2016) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diserahkan untuk karyawan sebagai bentuk dari apresiasi atas kontribusi dan jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, atau insentif, serta imbalan non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, promosi, dan kesempatan pengembangan karier. Menurut Simamora (2022) indikator-indikator kompensasi terhadap karyawan dapat dinilai dari gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kotler dan Keller bahwa kepuasan adalah rasa gembira atau ketidakpuasan yang dimiliki seseorang karena hasil dari membandingkan kinerja atau kualitas suatu produk, layanan administrasi, atau pengalaman dengan harapan atau ekspektasi mereka sebelumnya. Ini adalah hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya diperoleh atau dialami oleh individu (Mulyapradana et al., 2021). Pemenuhan kebutuhan staf mengacu pada mentalitas individu terhadap pekerjaan mereka dan bisa diukur untuk melihat perbedaan antara banyaknya ganjaran atau imbalan yang mereka terima dari pekerjaan dengan banyaknya ganjaran atau imbalan yang diyakini seharusnya mereka terima. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima dari pekerjaan sesuai dengan atau melebihi harapan mereka, maka kemungkinan besar mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun, jika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima kurang dari yang mereka harapkan, maka mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan kerja para karyawan sehingga menjadi menurun. Pada timbulnya rasa tidak puas pada karyawan dalam pekerjaannya, akan cenderung memiliki tingkat motivasi yang rendah dan kurang termotivasi untuk berkinerja baik. Hal ini dapat mengurangi produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan karyawan di tempat kerja. (Robbins & Judge, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2019) indikator kepuasan kerja dapat meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) Produktivitas adalah ukuran efisiensi atau efektivitas dalam menghasilkan hasil atau keluaran dengan memanfaatkan daya atau faktor produksi yang tersedia. Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan hasil atau keluaran yang dihasilkan dengan total daya atau faktor produksi yang digunakan untuk mencapainya

Menurut Sedarmayanti (2019) Produktivitas menjadi parameter penting dalam mengukur efisiensi dan efektivitas suatu proses produksi atau pekerjaan. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan lebih banyak hasil dengan memanfaatkan potensi yang sama atau bahkan lebih sedikit. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi pengeluaran, dan berakibat memberi keuntungan lebih atau efektivitas organisasi.

Menurut Simamora produktivitas kerja mengacu pada *skill* karyawan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dari fasilitas kantor yang ada dengan menciptakan output (hasil) dan input (sumber daya atau faktor produksi) yang optimal. Produktivitas kerja dapat dilihat dengan cara membandingkan hasil dengan sumber daya yang digunakan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka (Saleh & Utomo, 2018). Menurut Sunyoto (2012) produktivitas dapat dikaitkan dengan sikap mental yang positif dan optimisme terhadap masa depan. Ketika seseorang memiliki sikap mental yang selalu berusaha dan percaya bahwa kehidupan di masa depan akan lebih baik dari hari ini, hal ini dapat berdampak padatingkat produktivitasnya.

Menurut Sutrisno (2018) Produktivitas kerja membutuhkan suatu indikator yang dapat mengukur seberapa tinggi produktivitas tersebut, adapun indikator tersebut yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis terdahulu oleh Mardhatillah (2022) menyatakan bahwa adanya dampak yang positif dari keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja. Dengan karyawan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan, ini akan memberikan motivasi lebih dan dapat menaikkan rasa kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya dapat memberikan komitmen dan dapat meningkatkan dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh Ganto (2019), keadilan prosedural memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kelayakan dari suatu penerapan prosedur perusahaan akan dapat menstimulus dari kepuasan kerja karyawan, yang bermanfaat guna peningkatan komitmen mereka terhadap tempat mereka bekerja.

Dari paparan diatas maka ditemukan hipotesis:

H₁ : Keadilan prosedural terdapat pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap terhadap kepuasan kerja

stres didalam pekerjaan dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Ketika seseorang mengalami stres pada pekerjaannya, berbagai dampak psikologis dapat muncul, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Hal ini serupa dengan riset kajian oleh Gofur et al., (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan anatar stres dengan kepuasan. Stres kerja dapat muncul efek dari kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan (Poniasih & Dewi, 2018). Hasil dilakukan Aprilia et al (2022) memberikan pernyataan bahwa stres dalam bekerjaada pengaruh kepada kepuasan.

Dari paparan diatas maka didapatkan:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja

Menurut riset kajian yang dilakukan oleh Lanang et al., (2019) bahwa kompensasi pekerja memiliki dampak yang positif terhadap rasa puas karyawan. Menurut penelitian Paijan at

all (2019) kompensasi karyawan terdapat dampak positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Rahayu & Pramularso (2019) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif dari kompensasi karyawan pada kepuasan kerja. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kenaikan imbalan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja mereka.

Dari paparan diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan

Riset yang dilakukan Simbolon (2021) menyatakan bahwa telah ditemukan hubungan positif dari prosedural terhadap produktivitas kerja. Suratman & Wahdi (2019) dalam ristenya didapatkan hasil kalau keadilan prosedural terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Perlakuan yang adil tanpa ada diskriminasi terhadap semua karyawan atau divisi akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap karyawan, maka bisa meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai.

Dari paparan diatas maka didapatkan:

H₄ : Keadilan prosedural berdampak positif terhadap produktivitas.

Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis sebelumnya oleh Safitri & Gilang (2020) menyatakan bahwa stres kerja memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Saefullah et all (2017) menunjukkan stres kerja ada efek positif terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja yang diakibatkan dari tuntutan atasan yang diluar kemampuan karyawan akan dapat berdampak pada produktivitas karyawan tersebut, terlebih lagi apalagi tuntutan pekerjaan yang besar dan diiringi dengan hambatan internal perusahaan yang membuat karyawan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan permasalahan atau tuntutan dari perusahaan.

Dari paparan diatas maka disimpulkan:

H₅ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti & Prasetyo (2018) didapatkan kompensasi yang diberikan kepada pekerja dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Purnomo (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh yang besar dan positif dari pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas setiap karyawan. Tindakan pemberian kompensasi ini merupakan apresiasi atas hasil upaya karyawan dalam melebihi target yang diberikan organisasi.

Dari paparan diatas maka didapatkan:

H₆ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Riset kajian yang sudah dilakukan oleh Safrin & Sulaiman (2021) menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja terdapat dampak yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja akan bisa menstimulus pekerja untuk meningkatkan produktivitas yang lebih sempurna dan tinggi (Sururin et all., 2020). Menurut Fauzi et all, (2022) kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kerja. Meningkatkan produktivitas kerja ini akan dapat terjadi apabila karyawan merasakan puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Dari penjelasan diatas ditemukan hasil:

H₇ : Ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh keadilan prosedural dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Gibson (2021) mengatakan bahwa adanya keadilan prosedural di perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Keadilan prosedural, terutama terkait dengan pelaksanaan prosedur untuk mendapatkan kompensasi, dapat berimbas positif terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasakan adanya keadilan dalam proses pemberian kompensasi, hal ini dapat membawa dampak positif terhadap kepuasan kerja dalam diri karyawan. Sedangkan menurut Rakhmawati (2016) perlakuan adil yang diterapkan organisasi secara prosedural akan berimbas pada meningkatnya prestasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan semakin lebih produktif dalam mencapai target perusahaan. Suratman & Wahdi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keadilan prosedural memiliki dampak positif pada produktivitas kerja. Dalam penelitian Apriliantini (2019) membuktikan jika kepuasan kerja ada pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Adanya *procedural justice* akan dapat membentuk perilaku kepuasan kerja pada pekerja yang akan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja bagi pekerja. Ini berarti semakin karyawan mendapatkan rasa puas dengan adanya keadilan dalam implementasi strategi prosedur yang dilakukan perusahaan, maka dapat memberikan rasa kepuasan dalam perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan begitupun sebaliknya.

Dari paparan diatas maka didapatkan:

H₈ : Keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Stres dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara jasmani dan psikis pada diri seseorang yang berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk tingkat kepuasan pekerja dalam lingkungan pekerjaan mereka. Menurut Kakkos et al (2015) mengatakan apabila stres kerja meningkat maka rasa kepuasan kerja pada pekerja akan menurun. Sasuwe et al., (2018) mengatakan bahwa mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menerapkan jam kerja yang jelas serta mendelegasikan tugas dengan proporsi yang sesuai dapat menjadi langkah efektif dalam menekan timbulnya stres kerja pada karyawan. Beberapa cara ini dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan mendukung, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Ahari et al (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif kepada produktivitas karyawan.

Dari paparan diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₉ : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi karyawan dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Riset kajian yang dilakukan Subiya et al (2021) menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi menjadi salah satu pendukung dalam meningkatnya kepuasan kerja. Kompensasi merujuk pada berbagai bentuk imbalan

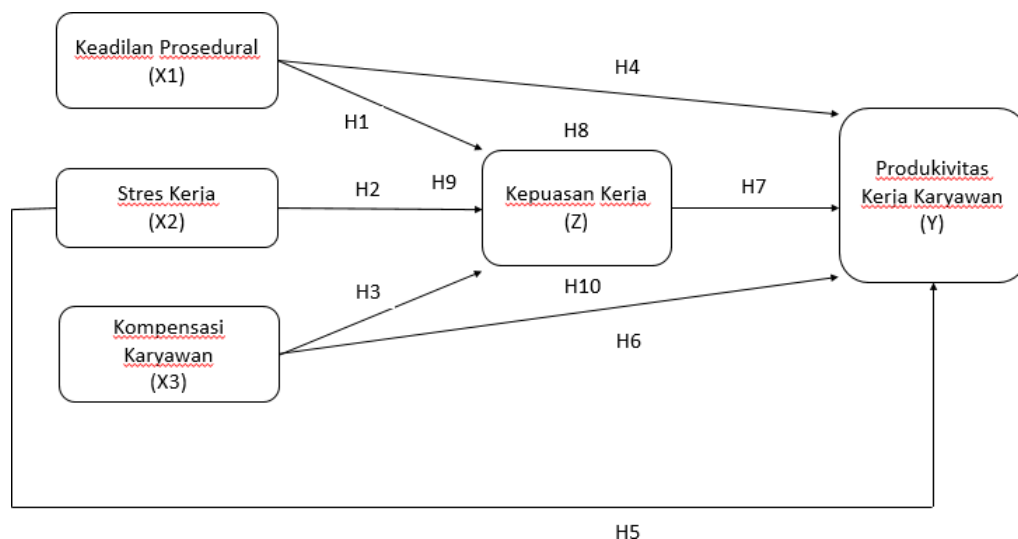
atau penghargaan yang diserahkan kepada staf sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam pekerjaan. Menurut Kasmir (2021) manfaat dari pemberian kompensasi yaitu meningkatnya loyalitas karyawan, komitmen terhadap perusahaan semakin meningkat, termotivasi dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan, konflik dalam kerja dapat berkurang, memberi rasa aman dan rasa kebanggaan, maka proses dalam kegiatan perusahaan akan berjalan lancar. Nasurdin (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan efek positif pada kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀ : Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODOLOGI

Model penelitan yang digunakan ada 5 variabel, variabel independen yaitu keadilan prosedural (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi karyawan (X3), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan (Y) dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z).



Gambar 1 Model Hipotesis Penelitian

Sumber : Penulis 2023

Desain Penelitian

Desain dari riset kajian ini menggunakan asosiatif kausal, yaitu ini bermaksud untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan lainnya. Riset ini berfokus pada identifikasi sejauh mana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, sehingga dapat menyimpulkan apakah ada hubungan kausal antara keduanya. Pengakjian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh secara langsung atau secara tidak langsung antara variabel keadilan prosedural (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi karyawan (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Riset kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer. Sugiyono (2019) berpendapat jika data primer adalah sumber informasi yang diperoleh langsung dari sumber aslinya oleh peneliti atau pengumpul data. Pengumpulan informasi didapatkan dengan menggunakan survei pada kuesioner yang disebarakan secara *online*.

Pengukuran ini menerapkan skala *Likert* dengan skala 1-4,

Definisi Operasional

Pengukuran indikator keadilan prosedural menggunakan Colquitt (2021) meliputi kendali keputusan, konsisten, bebas prasangka, akurasi informasi, etika dan moral, dan mampu koreksi. Pengukuran variabel stres kerja menggunakan indikator Hasibuan (2019) yang terdiri dari beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik kerja, dan masalah keluarga. Menurut Simamora (2022) yang menjadi indikator kompensasi adalah gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Menurut P. Robbins & A. Judge (2019), indikator kepuasan kerja dapat ditinjau dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Pengukuran dimensi variabel produktivitas kerja karyawan menggunakan indikator dari Sutrisno (2018) yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Populasi, Sampel, dan Lokasi

Riset ini mengambil populasi langsung dari pegawai PT. Occommerce Capital Indonesia. Dalam penelitian ini sampel berasal dari populasi karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia sebanyak 100 responden/karyawan dan suatu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua individu memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Riset ini dilakukan di PT. Occommerce Capital Indonesia, Jakarta Barat.

Metode Analisis data

Pengumpulan informasi dalam riset ini menggunakan survei pada kuesioner sebagai alat survei yang disebarluaskan secara online. Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur apakah informasi yang diterima dari penelitian benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur. Uji validitas disini menerapkan teknik korelasi *person product moment* dengan syarat valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid (Ghozali, 2016). Pengujian reliabilitas memakai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel bisa disebutkan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0.6 (Sugiyono, 2018). Untuk uji hipotesis menggunakan *Path Analisis* dimana jika nilai sig. ≤ 0.05 maka tolak H_0 , maka model regresi itu bisa dipakai untuk memprediksi Y , maka variabel tersebut terdapat pengaruh yang positif. Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ maka terima H_0 , maksudnya model regresi tersebut tidak bisa digunakan untuk memprediksi Y (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Hasil dari peredaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada 100 responden secara online dengan menggunakan Goggle Form. Responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 60 responden (60%). Usia yang paling mendominasi adalah usia 18-28 tahun (70%) dengan pendidikan terakhir responden didominasi oleh mahasiswa S1 sebanyak 71 responden (71%). Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja karyawan >2 tahun sebanyak 51 responden (51%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada percobaan ini dilakukan kepada 30 responden dan ada 32 butir pernyataan. Untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pernyataan maka diperlukan uji validitas. Valid atau tidak dari suatu pernyataan dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* apabila r -tabel $\geq 0,361$. Tujuan dari pengujian reliabilitas guna melihat sejauh mana alat ukur atau

instrumen yang dipakai dalam penelitian konsisten dan dapat diandalkan untuk dipakai kembali dalam penelitian berikutnya. Hasil uji reliabilitas terhadap 30 orang responden menunjukkan pada keadilan prosedural memiliki nilai sebesar 0,905, pada stres kerja 0,877, kompensasi karyawan sebesar 0,777, dan kepuasan kerja sebesar 0,765, serta produktivitas kerja sebesar 0,674. (Lampiran 5 dan 6).

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Dilakukannya uji ini bertujuan untuk menguji apakah data residu variabel terdapat distribusi yang normal atau tidak. Dikatakan distribusi normal apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$. Uji normalitas ini menunjukkan nilai $\text{Asymp.sig.}(2\text{-tailed})$ sebesar 0.015 dan lebih tinggi dari 0,05, artinya data tersebut normal. Jika sumbu mengikuti garis lurus diagonal maka data tersebut normal. (Lampiran 7).

Multikolinieritas

Dilakukannya uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah dalam model regresi didapatkan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi selayaknya tidak akan terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil olahan data yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa Nilai Tolerance dan Nilai VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa model regresi terbebsa dari *problem* Multikolinieritas. (Hasil dapat dilihat pada lampiran 7).

Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dalam analisis regresi guna mengevaluasi apakah terdapat penyimpangan atau tidak dari asumsi heteroskedastisitas. Asumsi klasik dalam analisis regresi menyatakan bahwa varians residual (error) dari model regresi seharusnya konstan dan homoskedastik (sama untuk semua nilai prediktor atau variabel independen). Pada hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini, disimpulkan tidak terjadi pola tertentu sebab titik menyebar dan tidak berpola diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu y. (Hasil dapat dilihat pada lampiran 7).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dilakukannya uji *Path analysis* agar mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak dari *variable* baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Hubungan secara langsung keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja, hubungan secara langsung keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, hubungan secara langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, dan hubungan secara tidak langsung keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dimediadi oleh kepuasan kerja. Sebelum analisis jalur, sudah dilakukan uji asumsi klasik, yang mana terdapat uji normalitas, uji multikolenieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Jalur Tahap 1

Pengujian tahap 1 dikerjakan 2 kali, yang pertama untuk mengukur dan mengetahui pengaruh secara langsung dari keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Pengujian tahap 1 yang kedua dilakukan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh secara langsung dari keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Hasil dapat dilihat pada lampiran 8).

Nilai Signifikan

Tahap 1 yang pertama, diperoleh bahwa keadilan prosedural dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan nilai $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000. serta hasil yang diperoleh stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,061 dengan sig. $\geq 0,05$. Hasil pada pengujian regresi selanjutnya diperoleh hasil bahwa keadilan prosedural dengan nilai sig. 0,043 dan stres kerja dengan nilai sig. 0,000 memiliki pengaruh kepada produktivitas dengan nilai sig. $< 0,05$. Sedangkan kompensasi karyawan tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,733 dengan sig. $> 0,05$.

Nilai *Standardized Coeficient Beta*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap kepuasan kerja pada variabel keadilan prosedural mendapatkan nilai *standardized beta* sebesar 0,250 (25%), stres kerja dengan nilai sebesar 0,137 (13,7%), dan kompensasi karyawan sebesar 0,574 (57,4%) Hasil selanjutnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada variabel keadilan prosedural dengan nilai sebesar 0,198 (19,8%), stres kerja dengan nilai sebesar 0,421 (42,1%), dan kompensasi karyawan dengan nilai sebesar $-0,036$ (0,36%).

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan koefisien korelasinya sebesar 0,780 dan R^2 sebesar 0,609. Yang berarti pengaruh langsung antara keadilan prosedural, stres kerja, kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Hasil uji R^2 lainnya didapatkan nilai koefisien korelasinya adalah 0,488 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,239, maknanya ada pengaruh secara langsung antara variabel keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 23,9% dan sisanya sebesar 97,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Analisis Jalur Tahap 2

Pengujian tahap 1 dan 2 ini dilakukan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung terhadap variabel keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja dan secara langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. (Hasil dapat dilihat pada lampiran 8).

Nilai Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian tahap kedua diperoleh hasil bahwa hanya stres kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,001, sig $< 0,05$. Sedangkan pada keadilan prosedural dengan nilai 0,208 dan kompensasi karyawan dengan nilai 0,392, tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Secara langsung variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai 0,282.

Nilai *Standardized Coeficient Beta*

Nilai *standardized beta* terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada variabel keadilan prosedural sebesar 0,130 (13%), stres kerja sebesar 0,404 (40,4%), dan kompensasi karyawan sebesar $-0,115$ (11,5%). Selanjutnya secara langsung pada variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar

0,154 (15,4%).

Koefisien Determinasi R²

Ditemukan hasil untuk nilai koefisien korelasinya adalah 0,489 dan koefisien determinasi (R²) 0,239. Pengaruh secara tidak langsung antara variabel keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas dimediasi oleh kepuasan sebesar 23,9% dan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi tahap 1 dan 2 analisis jalur (*path analysis*) keadilan prosedural terhadap produktivitas dimediasi kepuasan dilakukan dengan cara mengkalikan koefisien secara tidak langsung dengan secara langsung yaitu $(0,130) \times (0,198) = 0,026$, stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja yaitu $(0,404) \times (0,421) = 0,170$, kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja $(0,115) \times (0,036) = 0,004$. Pengaruh keadilan prosedural, stress kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja $0,130 + (0,198) \times (0,421) \times (0,036) = 0,133$. Pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh keadilan prosedural, stress kerja, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja dengan cara membandingkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Perhitungan Pengaruh Keseluruhan

Variabel	Pengaruh		Total
	Secara Langsung	Secara Tidak Langsung	
X1 → Z	0,250	-	0,250
X2 → Z	0,137	-	0,137
X3 → Z	0,574	-	0,574
X1 → Y	0,198	-	0,198
X2 → Y	0,421	-	0,421
X3 → Y	0,036	-	0,036
X1 → Z → Y	-	0,026	-
X2 → Z → Y	-	0,170	-
X3 → Z → Y	-	0,004	0,133

Sumber: Data olahan penulis 2023

DISKUSI

Dalam penelitian ini, didapatkan hasil untuk keadilan prosedural ada pengaruh positif kepada kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin karyawan merasakan telah diperlakukan adil oleh perusahaan, maka akan meningkat juga kepuasan kerja karyawan. Peraturan yang dibuat perusahaan berdasarkan informasi dan data yang akurat dapat meningkatkan rasa adil karena peraturan dibuat untuk semua pihak, tidak hanya untuk pihak tertentu saja. Temuan ini sesuai dengan yang dilakukan Ganto (2019), Mardhatillah (2022) yang menyimpulkan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika karyawan menghadapi stres pada pekerjaan, maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Masalah yang terjadi didalam keluarga tidak akan mengganggu jalannya

pekerjaan dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini bertentangan dengan penelitian Gofur et al (2018), Safitri & Gilang (2020) yang mengatakan jika stres kerja terdapat pengaruh pada kepuasan kerja.

Pada pengujian hipotesis ketiga, kompensasi karyawan ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan apabila kompensasi karyawan diperhatikan organisasi, maka menghasilkan kepuasan kerja yang meningkat. Ketika perusahaan memperhatikan dan memberikan fasilitas dan peralatan kantor yang memadai serta kebutuhan karyawan terpenuhi, maka ada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan sebagian besar pegawai dapat dikatakan sedang berada pada masa produktif, maka dibutuhkan dukungan seperti penyediaan fasilitas kantor yang memadai dan sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan agar memberikan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil akhir pekerjaan. Ini sependapat dengan Lanang et al., (2019), Rahayu & Pramularso (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya pada penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural yang ditetapkan perusahaan terhadap semua karyawan, maka produktivitas kerja karyawan dapat lebih baik. Hal ini menjelaskan ketika perusahaan membuat suatu peraturan atau kebijakan berdasarkan informasi dan data yang akurat dan peraturan tersebut dijalankan secara konsisten, akan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Ini menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Suratman & Wahdi (2019), Simbolon (2021) yang mengatakan bahwa keadilan prosedural mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam riset kajian ini juga ditemukan bahwa stres kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti semakin besar stres kerja yang dialami oleh karyawan, akan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebagian besar responden adalah perempuan yang pada umumnya akan lebih menggunakan perasaan dalam bekerja sehingga ketika diperlakukan dengan tidak adil oleh perusahaan akan dapat mengganggu semangat dan mood kerja dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Saefullah et al., (2017), Safitri & Gilang (2020) yang mendapatkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Ditemukan hasil bahwa kompensasi karyawan tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini berarti ada atau tidaknya kompensasi tidak akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Ketika tunjangan hari raya yang diberikan organisasi tidak sesuai harapan maka tidak akan ada pengaruh dalam produktivitas kerja. Dalam hal ini karyawan tetap harus produktif untuk dapat mempertahankan posisi pekerjaannya, sehingga tunjangan hari raya dapat dikesampingkan terlebih dahulu. Ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Fitrianti & Prasetyo (2018), Purnomo (2021) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan akan ada pengaruh terhadap produktivitas kerja tersebut. Selanjutnya ditemukan juga bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kepuasan kerja, karyawan tetap harus produktif dalam bekerja. Adanya proses kenaikan jabatan tanpa adanya diskriminasi dan terbuka untuk siapa saja, tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safrin & Sulaiman (2021), Fauzi et al., (2022) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk memediasi keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya meskipun perusahaan memberikan informasi dan kebijakan yang akurat terhadap karyawan itu sendiri maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Occommerce Capital Indonesia. Penelitian ini tidak mendukung hipotesis terdahulu oleh Rakhmawati Hijiyanti (2016), Gibson (2021), Apriilyantini (2019) yang menyatakan adanya pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan dan antara keadilan prosedural terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya didalam riset kajian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja cukup kuat memediasi stres kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya ketika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun dan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika fasilitas kantor tidak memadai dan disertai dengan konflik yang terjadi dalam perusahaan, maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kakkos (2015), Sasuwe et all., (2018), Ahari et all (2015) menemukan bahwa kepuasan akan memediasi stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak cukup kuat memediasi kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada atau tidaknya kompensasi tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja. Ini sesuai dengan pernyataan pada kuesioner yang menyatakan bahwa ketika karyawan diperhatikan kebutuhannya oleh perusahaan dan fasilitas penunjang pekerjaan karyawan dipenuhi, tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Ini tidak sama dengan penemuan sebelumnya oleh Subiya et all (2021), Kasmir (2021), Nasurdin (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Limitasi

Berdasarkan pada hasil penelitian di lapangan, telah diperoleh beberapa kesimpulan mengenai variabel keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan melalui kepuasan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Occommerce Capital Indonesia yang berada di Jakarta Barat. Yaitu secara langsung keadilan prosedural dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu secara langsung keadilan prosedural dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi keadilan prosedural dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja. Tetapi kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam riset kajian ini adalah pada riset ini hanya membahas variabel keadilan prosedural, stres kerja, dan kompensasi karyawan, padahal masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan pada penelitian ini dilakukan hanya pada ruang lingkup yang tidak terlalu luas, yaitu pada karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia, Jakarta Barat.

Saran

Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas masalah ini juga untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan juga lebih baik. Bagi peneliti berikutnya dimohon dapat menambahkan variabel lain, dan memperluas objek penelitian, serta wilayah penelitian dan selanjutnya disarankan menggunakan metode baru atau dengan menggunakan alat uji lainnya.

Implikasi Manajerial

Implikasi yang diajukan pada penelitian ini salah satunya untuk meningkatkan produktif dalam bekerja. Terdapat banyak hal untuk dapat membuat pekerja mejnadi lebih produktif, seperti meningkatkan keadilan bagi seluruh karyawan tanpa adanya keberpihakan terhadap seseorang atau satu divisi tertentu dan juga perusahaan dapat memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan. Hal ini untuk dapat menjaga tingkat stres karyawan agar tetap stabil dan dapat memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, A. L., Hartono, E., Wibowo, S. N., & Cirebon, K. (2022). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan*. 273–288.
<https://doi.org/10.35760/Eb.2022.V27i2.4871>
- Candra Yoga, T., & Yuliharsi. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rsud Rasydin Padang. *Menara Ekonom*, *Vii*(1), 102–113.
- Dian Firdaus, A., & Wardhana, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan Pada Pt Alenatex Bandung. *E-Proceeding Of Management*, *6*(3), 5912–5928.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact Of Work Stress On Employee Productivity: Based In The Banking Sector Of Faisalabad, Pakistan. *International Journal Of Innovation And Economic Development*, *4*(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/Ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Eka Safitri, A., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bekasi. *Ecodemica*, *3*, 2.
<file:///C:/Users/User/Downloads/5918-18004-1-Pb.Pdf>
- Fauzan, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur*. *6*(2), 1860–1880.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & ... (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya *Jurnal Ekonomi ...*, *3*(6), 629–638.
<https://dinastirev.org/jemsi/article/view/1102%0ahttps://dinastirev.org/jemsi/article/download/1102/667>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, *5*(3), 656–664.
<https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i3.519>
- Febriani, R., & Nurtjahjanti, H. (2006). Hubungan Keadilan Organisasi Dalam Merit Pay Dengan Semangat Kerja Karyawan Pt Angkasa Pura I Kantor Cabang Ahmad Yani Semarang. *Suksma*, *3*, 43–45.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal MitraManajemen*, 2(3), 204–216.
<https://doi.org/10.52160/Ejmm.V2i3.92>
- Ganto, J. (2019). Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 156–164.
<https://doi.org/10.17509/Jap.V26i1.19857>
- Ghozali, I. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*.
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). *Abdul Gofur*. 3, 295–304. Khumaira, S. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Fajar Jaya Purwokerto. *Skripsi*.
- Lanang Putu Aryana, I. G., Yuesti, A., & Ela, H. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dipt Bpr Mitra Bali Artha Mandiri)*. 1(4), 648–662.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., Tupti, Z., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(1), 43–54.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. 3(3), 719–728.
- Mardhatillah, F. (2022). *Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik*. 3(1), 1–10.
<https://doi.org/10.55314/Jcoment.V3i1.176>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta (Ed.); Kedua). Alfabeta. File:///C:/Users/User/Downloads/19.04.1176_Jurnal_Eproc.PdfMoorhead, G., & W. Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior Managing Human Resources And Organizations*. In *9th Edition* (9th Ed.).
- Mulyapradana, A., Hakim, M., Anjarini, A. D., Elshifa, A., & Huda, S. T. (2021). *Implementation Of The Academic Information System (Siakad) And The Quality Of Academic Services On User Satisfaction Mediated Decision Making (Case Study On 3 Pts In Pekalongan Residency Area)* (Issue 2021: The 2nd International Conference On Innovation In Social Sciences Education And Engineering).
<https://conference.loupiasconference.org/index.php/icoissee/article/view/231>
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis*, 8(3), 879–897.
<https://doi.org/10.15294/Eeaj.V8i3.35005>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. In *Pearson* (17th Ed.).
<https://digitallibrarynepal.com/business-management/pearson-organizational-behavior-4604/>
- Paijan, & Hutami Putri, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pt. Tri Poda Parama)*. 5(03), 152–165.
- Prabawati, I. (2021). *Pengaruh Keadilan Prosedural, Lingkungan Kerja NonFisik, Dan Ethical Leadership Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sari Bahari Resto)*. 1–7.
- Purnomo. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Berkat Anugrah Sejahtera. *Borneo Student Research*, 2(2), 1407–1416.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., Hipotesis, D. A. N., & Kerja, K. (2018). *No Title*. 14–41.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*

- Pegawai Bagian Sdm & Umum Pt Kai Daerah Operasi I Jakarta. 17, 1–6.
- Saefullah, E., Listiawati, & Nur Amalia, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i3.3867>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mea*, Vol. 4(No. 1).
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi Dan Percetakan Mattoangin Di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-Dj)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/E-Dj.V2i2.826>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado The Effect Of Organizational Culture And Job Stress On Job Satisfaction And Employee Productivity At Pt . Air Manado. 6(4), 2408–2418.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Surya Nusantara Safety Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, V(1), 102–113.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2nd Ed.). Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/detailopac.aspx?id=853411>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suratman, & Wahdi, N. (2019). Pengaruh Persepsi Keadilan Prosedural Dan Keadilan Instruksional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Semarang. 2, 1.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | Issn : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | Issn : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 88–96. <https://doi.org/10.21831/Nominal.V5i1.11478>
- Young Ahn, J., & Chaoyu, W. (2019). Job Stress And Turnover Intention Revisited: Evidence From Korean Firms. *Problems And Perspectives In Management*. https://www.researchgate.net/publication/337226947_Job_Stress_And_Turnover_Intention_Revisited_Evidence_From_Korean_Firms

Yudhian, E. F., Wibowo D.N, S., & Indiyastuti, D. L. (2020). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 123–134.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/>;