**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEJELASAN PERAN SERTA PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL SARANA NIAGA DI SAMARINDA**

Angga Wibiksana

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

Sukisno S. Riadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

Doddy Adhimursandi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman

**ABSTRAK**

Angga Wibiksana, 2016, Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kejelasan Peran Serta Persepsi Keadlian Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Global Sarana Niaga Di Samarinda (bimbingan Sukisno S. Riadi Mr. dan Doddy Adhimursandi).

Tujun penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kejelasan Peran Serta Persepsi Keadlian Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Global Sarana Niaga Di Samarinda. Dasar teori yang digunakan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan 62 sampel.

Kesimpulan penelitian ini:

1. Persamaan regresi hasil perhitungan adalah Y = 0,121 + 0,282 X1 + 0,387 X2 + 0,403 X3 Dari persamaan tersebut semua variabel coefisien regresinya bertanda positif yang artinya jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
2. Secara parsial menunjukkan variabel bebas dukungan sosial mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial semua variabel bebas dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
3. Secara parsial menunjukkan variabel bebas kejelasan peran mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial variabel bebas kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
4. Secara parsial menunjukkan variabel bebas persepsi keadilan mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial variabel bebas persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga..

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kejelasan Peran, Persepsi Keadilan – Kinerja

**Pendahuluan**

PT Global Sarana Niaga yang bergerak dalam usaha tambang batubara mengharapkam kinerja kayawannya baik karena menjadi sangat penting baik tidaknya kinerja karyawan karena akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini menjadi penting karena tujuan akhir suatu perusahaan adalah mendapatkan profit yang sesuai dengan yang diharapkan, dan hal ini tidak mungkin dapat tercapai jika kinerja karyawannya tidak sesuai dengan harapan

Segala daya upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan menjadi perhatian perusahaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya dukungan sosial, kejelasan peran, persepsi keadilan, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Karyawan PT Global Sarana Niaga menghadapi banyak tekanan untuk memiliki kinerja yang bagus. Tekanan kerja yang ditimbulkan sangat merugikan bagi perusahaan dan pegawai, karena stress akan menimbulkan respon – respon psikologis, efektif dan perilaku penelitian menunjukan stress akan mengakibatkan munculnya masalah kesehatan rendahnya kepuasan kerja, berkurangnya komitmen organisasi, prestasi kerja yang buruk dan absenteisme. Dalam mempelajari dan memahami stress, dukungan sosial seseorang berperan penting karena kuantitas dan kualitas hubungan sosial seseorang dengan keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan tampaknya berpengaruh pada besar stress yang mereka alami, kesehatan jasmani dan rohaninya, serta kemungkinan stress tersebut akan berdampak buruk bagi kesehatan mereka, oleh karena itu pentingnya perhatian terhadap dukungan sosial dihubungkan dengan kinerja karyawan

Selain itu karyawan PT Global Sarana Niaga perlu mengetahui kejelasan tugasnya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pada umumnya setiap karyawan pada PT Global Sarana Niaga telah dibekali uraian tugas yang menjadi pedoman baginya dalam bekerja. Karyawan yang tidak mengetahui kejelasan perannya dapat membuat karyawan tersebut menjadi malas-malasan karena tidak tahu apa yang menjadi tugasnya, bagi karyawan yang kreatif dapat saja mengerjakan pekerjaan orang lain karena tidak mengetahui tugas dan perannya. Hal ini dapat membuat karyawan yang lain menjadi cemburu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga, perlu diperhatikan rasa keadilan bagi karyawan, karena karyawan PT Global Sarana Niaga yang merasa diperlakukan adil akan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, demikian pula karyawan perlu diberdayakan dan diminta kejelasan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap keadilan menjadi penting karena tidak dapat disangkal adanya karyawan PT Global Sarana Niaga yang merasa adanya perbedaan perlakukan terhadap dirinya seperti sering ditegur jika terlambat atau lambat dalam menyelesaikan tugas sedangkan yang datang terlambat dan lamban dalam menyelesaikan tugas bukan hanya dirinya. Ini tentu saja karyawan yang bersangkutan merasa pimpinan tidak adil sehingga bisa saja kinerjanya menurun.

**Rumusan masalah**

1. Apakah Dukungan Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga? .
2. Apakah Kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga?
3. Apakah Persepsi Keadilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga?
4. Di antara ketiga variabel tersebut yang mana berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga?

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga
2. Untuk menganalisis pengaruh kejelasan peran terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga
3. Untuk menganalisis pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga
4. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga

**Dasar Teori**

Dukungan sosial adalah informasi dari orang lain yang dicintai dan perduli, dihargai dan bernilai, dan bagian dari jaringan komunikasi dan saling mengisi. Ini dapat bersumber dari pasangan atau sahabat, keluarga, teman-teman, rekan sekerja, dan komunitas yang memiliki kesamaan. Dukungan sosial sangat efektif dalam mengurangi tekanan psikologis, seperti depresi atau kecemasan, jangka waktu ketika stress, dan berkaitan dengan berbagai bentuk kesehatan fisik yang menguntungkan

Kejelasan Peran adalah Kejelasan tujuan (*Goal Clarity*) mengacu pada tujuan akhir dimana tujuan pekerjaan tersebut dijelaskan dengan teliti dan didefinisikan dengan baik.

Persepsi Keadilan (*Fairness Perception*) tercermin dalam sedikitnya dua kategori: pada hasil akhir yang didapatkan dan pada prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil akhir

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Pengembangan Hipotesis**

1. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga.
2. Kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga
3. Persepsi Keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga
4. Diduga Persepsi Keadilan berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT Global Sarana Niaga data skunder berupa gambaran umum PT Global Sarana Niaga, sktuktur organisasi dan jumlah karyawan pada PT Global Sarana Niaga.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Global Sarana Niaga. Penelitian ini dilakukan selama bulan April tahun 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Global Sarana Niaga.

Menurut Sugiyono (2013;91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan populasi adalah subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Teknik pengambilan sampel pada penelitan ini adalah sampel penuh atau sensus yakni sebanyak 62 orang, karena jumlah karyawan hanya 62 orang, tidak termasuk atasan . Distribusi karyawan berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Distribusi Karyawan Berdasarkan Bagian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor | Departemen/ Bagian | Jumlah Karyawan |
| 12.3.4. 5 | ProduksiMineing Technical*Engenering**Heavy Equipment Maintenance Administrasi* | 2666816 |
| Total | 62 |

 Sumber : PT Global Sarana Niaga, 2016

* 1. **Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka kuisioner harus diuji terlebih dahulu dengan uji reliabilitas dan uji validitas.

**1. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisioner dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan riabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60 namun sebaliknya jika < 0,60 maka konstruk atau variabel tidak riabel (Ghozali : 2005 : 140)

**2. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara uji t dengan prosedur :

* 1. Ambil sembarang nilai r (korelasi antara konstruk/butir pertanyaan dengan total konstruk/total pertanyaan)
	2. Hitung nilai t hitung dengan rumus :

 (Ghozali : 2005 : 143)

Di mana :

t adalah nilai yang dicari

r adalah nilai Cronbach Alfa If Item Deleted

Jika t hitung > t tabel, maka kuisioner valid, sedangkan jika sebaliknya t hitung < t tabel, maka kuisioner tidak valid. (Ghozali : 2005 : 143).

Setelah data dianggap reliabel dan valid selanjutnya dilakukan uji normalitas data.

**3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut Ghozali (2005 : 84) pengujian normalitas data yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang mengambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**4. Alat** **Analisis**

Model analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier berganda menurut Sugiono (2013 : 277), dengan rumus sebagai berikut : Y = a + b1X1 + b2X2 +.....+ biXi + e

Formulasi dalam penelitian ini menjadi :

 Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Di mana :

Y = Variabel terkait yaitu, kinerja

X1 = Dukungan Sosial

X2 = Kejelasan Peran

X3 = Persepsi Keadilan

a = Konstanta

b1, b2, b2 = Koefisien regresi variabel X1, X2 X3 yakni perubahan pada Y untuk setiap perubahan yang diakibatkan X sebesar 1 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

a. Perhitungan koeisien korelasi (R)

Koefisien korelasi determinasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Semakin besar R, maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramalan, karena total variasi dapat menjelaskan variabel tidak bebas. Koefisien determinasi dapat disimbolkan dengan R2 yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R yang secara manual dapat dihitung dengan rumus berikut ini :

 (J. Supranto, 2007:188)

R =

Di mana:

b1, b2 = Koefisien regresi

X1,X2 = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

R = Koefisien korelasi

Interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3.1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiono, 2013: 149)

b. Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Perhitungan koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai R2, maka semakin besar pengaruh antara variabel yang tidak bebas dengan variabel bebas.

Hasil ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

 SSR

 R2 = (J. Supranto, 2007:201)

 Total SS

Dimana:

SSR : *Sum of Squares Regression*

Total SS : *Total Sum of Squares*

R2 : Koefisien Determinasi

c. Uji F (uji serantak)

Untuk memperoleh hasil uji F ini, maka digunakan rumus sebagai berikut :

 ….. Gujarati (2007 : 195)

Dimana :

R2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

 H0 : b1 = b2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata b1 terhadap kinerja

Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0,artinya terdapat pengaruh yang nyata b1 terhadap kinerja.

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F­hitung pada α = 5% dengan tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan dk = (n-k-1), apabila Fhitung> Ftabel Ho ditolak. Dan sebaliknya apabila Fhitung< Ftabel Ho diterima dan Ha ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variable bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variable tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesis.

* 1. Uji t (secara parsial)

 b

t hitung= (J. Supranto, 2007:217)

Sb

Di mana :

b : Parameter Estimasi

Sb : Standard Error

t hitung : uji parsial

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Bentuk pengujian adalah:

H0 : b1 , b2 , b3 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata.

Ha :b1,  b2,, b3 # 0, artinya terdapat pengaruh yang nyata.

Pembuktian dilakukan dengan menggunakan uji 1 arah dan derajat kebebasan dk = (n--1) atau tingkat kepercayaan 95% dengan alpha 5%. Sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat seperti di bawah ini:

Apabila t hitung > t tabel berarti H0 ditolak, Ha diterima.

Apabila t hitung < t tabel berarti H0 diterima, Ha ditolak.

**Analisis**

Data-data yang dikumpulkan berupa jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan kepada karyawan hubungannya dengan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

Analisis kuantitatif dilakukan terhadap hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linier berganda sedangkan analisis kualitatif dilakukan untuk melengkapi analisis statistik berupa komentar terhadap hasil perhitungan regresi linier berganda karena tanpa adanya analisis kualitatif hasil perhitungan regresi linier berganda tanpa makna karena hanya berupa angka-angka yang perlu diartikan maksudnya.

Data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan satter plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat scatter plotnya berada pada garis 45% menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

 Tabel 4.22 Reability Statistics

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,719 | 17 |

 Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 3 tentang uji reliabilitas didapatkan nilai alfa cronbach sebesar 0,719. Jika nilai ini dibandingkan dengan 0,60 maka hasil perhitungan sebesar 0,719 > 0,60, ini berarti konstruk instrument yang diteliti reliabel. Selanjutnya berdasarkan nilai r pada perhitungan reliabilitas diketahui nilai r > 0,30 dengan demikian data yang digunakan valid.

Pengujian tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara uji t dengan rumus :



Dengan mengunakan nilai r dari hasil perhitungan Reliabilitas pada lampiran 3 yakni mengambil butir pertanyaan X1.1 didapatkan nilai r sebesar 0,679. dengan memasukkan nilai r pada rumus uji t tersebut didapatkan hasil :



t = 16,384

Jika nilai t ini kita bandingkan dengan nilai t pada alfa (α) 0,05 pada tabel t didapatkan nilai 1,96. ini berarti 16,384 > 1,96 yang berarti kuisioner dikatakan valid.

Dengan menggunakan data pada lampiran 2 berupa nilai dari setiap variabel yang diteliti digunakan sebagai data masukan dalam menghitung regresi linier berganda dengan menggunakan paket program SPSS (*Statistical Program For Social Sience*) relerase 17.00 maka didapatkan hasil perhitungan seperti pada lampiran 3 yang dapat diringkas seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.23 Anova

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5,060 | 3 | 1,687 | 62,279 | ,000a |
| Residual | 1,571 | 58 | ,027 |  |  |
| Total | 6,630 | 61 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Persepsi Kdl, Dukungan Org, Kejelasan Prn |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Sumber : Hasil Penelitian

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung 62,279 dengan signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan F tabel pada derajat kebebasan n-k-1 (62-3-1 = 58) dengan α = 0,05 di dapatkan F tabel = 2,76. Ini menunjukkan 62,279 > 2,76 dan signifikansinya 0,000 < α = 0,05 yang berarti secara bersama-sama variabel dukungan organisasi, kejelasan peran dan persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga

Tabel 4.24 Coefficients

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,121 | ,293 |  | ,414 | ,680 |
| Dukungan Org | ,282 | ,052 | ,375 | 5,435 | ,000 |
| Kejelasan Prn | ,387 | ,073 | ,405 | 5,319 | ,003 |
| Persepsi Kdl | ,403 | ,088 | ,372 | 4,600 | ,005 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa fungsi regresi yang terbentuk adalah :

Y = 0,121 + 0,282 X1 + 0,387 X2 + 0,403 X3

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel dukungan sosial (X1)bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel dukungan sosial 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga sebesar 0,282 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol.

Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel kejelasan peran (X2) bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel kejelasan peran 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga sebesar 0 387 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol

Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel persepsi keadilan (X3) bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel persepsi keadilan 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga sebesar 0 387 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Nilai t hitung variabel dukungan sosial sebesar 5,435, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan kebebasan n-1 (62-1 = 61) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 1,645. Berarti t hitung variabel dukungan sosial sebesar 5,435 > t tabel sebesar 1,645 dan sinifikansinya 0,000 < α 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel dukungan sosial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.

Nilai t hitung variabel kejelasan peran sebesar 5,319, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-1 (62-1 = 61) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 1,645. Berarti t hitung variabel kejelasan peran sebesar 5,319 > t tabel sebesar 1,645 dan signifikansinya 0,003< α 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kejelasan peran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.

Nilai t hitung variabel persepsi keadilan sebesar 4,600, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-1 (62-1 = 61) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 1,645. Berarti t hitung variabel persepsi keadilan sebesar 4,600 > t tabel sebesar 1,645 dan signifikansinya 0,005< α 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel persepsi keadilan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.

Tabel 4.25. Model Summary

|  |  |
| --- | --- |
|  |  **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,874a | ,763 | ,751 | ,16456 |
|  | a. Predictors: (Constant), Persepsi Kdl, Dukungan Org, Kejelasan Prn |
|  | b. Dependent Variable: Kinerja |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungnan seperti pada tabel 4.23 tersebut di atas didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 atau 87,40% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan (variabel bebas) dengan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga (variabel terikat) karena berada pada kisaran 0,800 – 1 (tabel interprestasi halaman 41). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) menunjukkan nilai 0,763 atau 76,30%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga sebesar 76,30 % dan sisanya 23,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Persamaan regresi hasil perhitungan adalah Y = 0,121 + 0,282 X1 + 0,387 X2 + 0,403 X3 Dari persamaan tersebut semua variabel coefisien regresinya bertanda positif yang artinya jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 atau 87,40% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan (variabel bebas) dengan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga, dengan demikian dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan layak dijadikan prediktor untuk meramalkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga . Nilai koefisien determinasi (R2) menunjukkan nilai 0,763 atau 76,30%yang berarti variabel bebas yang terdiri dari variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga sebesar 76,30 % dan sisanya 23,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**4.3.1. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas dukungan sosial mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial semua variabel bebas dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga. Dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, seseorang membutuhkan dukungan sosial. Menurut Wibowo (2012), dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, rekan kerja dan orang lain. Sarason & Pierce dalam Wibowo (2012:34) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh temanteman dan anggota keluarga.

Dukungan sosial adalah pertukaran bantuan antara dua individu yang berperan sebagai pemberi dan penerima . Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterimanya individu dari orang lain ataupun dari kelompok dalam.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 62 karyawan PT Global Sarana Niaga, mayoritas responden cukup setuju atau 43,5% menyatakan keluarga memberikan dorongan moril jika karyawan bersangkutan mengalami kesulitan di tempat kerja erja, mayoritas responden mengatakan cukup setuju atau 62,9% menyatakan rekan kerja akan memberikan bantuan tentang kesulitan pekerjaan, dan mayoritas responden atau 56,5% menyatakan mengenai sejauh mana atasan memberikan bantuan dalam memberikan petunjuk dan solusi jika karyawan mengalami kesulitan

Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial baik dari atasan, keluarga dan sesama teman sejawat akan senang dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya ini sesuai dengan hasil Andi Tonra Lipu (2013) berjudul Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassardi mana hasil penelitiannya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassar, sehingga wajar saja jika dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

**4.3.2. Pengaruh Kejelasan peran Terhadap Kinerja**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas kejelasan peran mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial variabel bebas kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga. Sawyer yang dikutip Handayani, dkk (2007) mengatakan Kejelasan peran menyangkut seberapa baik karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang hanya mungkin dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jika mereka telah mengetahui secara pasti tentang perannya di dalam sebuah organisasi tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 62 karyawan PT Global Sarana Niaga, mayoritas responden menyatakan cukup setuju atau 53,2% menyatakan cukup setuju karyawan mengetahui dengan jelas otoritas (wewenang) kerja yang dimiliki berlebihan, mayoritas responden atau 56,5% menyatakan cukup setuju karyawan mengetahui ada tidaknya tujuan atau sasaran pekerjaan yang direncanakan dengan baik dan jelas, mayoritas responden atau 41,9% menyatakan cukup setuju karyawan mengetahui tanggung jawab diemban berkaitan dengan pekerjaannya itu dan mayoritas responden atau 43,5% menyatakan cukup setuju karyawan mengetahui tanggung jawab diemban berkaitan dengan pekerjaannya itu

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus Suseno (2012) yang dalam penelitiannya menemukan menunjukkan kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Jawa Timur, di mana pada penelitian ini kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja kartawan PT Global Sarana Niaga, dengan demikian hipotesis penelitian diterima..

**4.3.3. Pengaruh Persepsi keadilan Terhadap Kinerja**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas persepsi keadilan mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial variabel bebas persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga. Menurut Deustch & Tornblom yang dikutip oleh Damayanti (2009) mendefinisikan Keadilan organisasi menjadi 3 tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan organisasi berkaitan dengan cara dimana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara dimana penentuan ini mempengaruhi variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Fandy, 2010). Keadilan organisasional mengacu pada teori-teori keadilan sosial dan interpersonal yang dapat diterapkan untuk memahami perilaku organisasi dan memerlukan persepsi keadilan dan evaluasi mengenai kesesuaian hasil organisasi atau proses. Persepsi kewajaran hasil organisasi dan proses yang digunakan untuk sampai pada hasil-hasil yang disebut keadilan distributif dan keadilan sebagai prosedural, masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 62 karyawan PT Global Sarana Niaga, mayoritas responden atau 54,8% menyatakan setuju informasi tentang pekerjaan yang harus dilakukan akurat, mayoritas responden atau 56,5% menyatakan cukup setuju tidak terpengaruh oleh bias pribadi, prasangka atau kepentingan pribadi, mayoritas responden atau 48,4% menyatakan cukup setuju mengenai prosedur kerja diterapkan secara konsisten kepada orang dan waktu dan mayoritas responden atau 45,2% menyatakan setuju kesempatan untuk memodifikasi atau membalikkan keputusan seperti memungkinkan banding dan keluhan yang harus dipertimbangkan

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradnya Dahniar Ardini (2012) yang dalam penelitiannya menemukan ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dan ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan kompensasi dengan kinerja karyawan, pada penelitian ini persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sarana Niaga, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Persamaan regresi hasil perhitungan menunjukkan semua variabel coefisien regresinya bertanda positif yang artinya jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel dukungan sosial, kejelasan peran dan persepsi keadilan maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
2. Secara parsial menunjukkan variabel bebas dukungan sosial mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, ini berarti secara parsial semua variabel bebas dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
3. Secara parsial variabel bebas kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.
4. Secara parsial menunjukkan variabel bebas persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Global Sarana Niaga.

**Saran**

1. Manajemen PT Global Sarana Niaga agar terus meningkatkan dukungan sosial kepada karyawan dengan lebih banyak lagi menanamkan pentingnya keluarga, teman dan atasan dengan demikian diharapkan kinerja karyawan di masa akan datang akan lebih meningkat.

2. Manajemen PT Global Sarana Niaga lebih mensosialisasikan kejelasan peran dari karyawan agar diharapkan kinerja karyawan di masa akan datang akan lebih meningkat.

3. Manajemen PT Global Sarana Niaga agar terus memupuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi sehingga kinerja karyawan di masa akan datang akan lebih meningkat

4. Peneliti yang akan menindaklanjuti penelitian ini agar memilih objek yang berhubungan dengan pendidikan agar hasilnya dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aprilla, Nila, 2012 Pengaruh Kejelasan Tujuan, Gaya Kepemimpinan dm Kinerja Keuangan pada Pemerintah terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkst Daerah (SKPD) Provinsi Bengkulu, Jurnal Manajemen Volume 72. No.4, April 2012- 102-122

Ardini, Pradnya Dahniar, 2013, Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Agus Jaya Mojokerto, Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Negeri Malang, Malang

Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Personalia*, (Terjemahan), Erlangga, Jakarta

Damayanti, Komi, 2009, *Hubungan Antara Persepsi Keadilan Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT Haji Kalla Surabaya*, Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Airlangga, Surabaya

Fandy, Riza, 2010, *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen tujuan, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dalam Penyusunan Anggaran”. SNA VI*, Thesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang

Fathoni H. Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia,* Rineka Cipta, Jakarta

Flippo, Edwin B,2009, *Human Resource management,* Richard D. Irwin Inc, Burr Ridge, Illinois

Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* Badan Penerbit Universitas Dipanegoro

Handi S Suminar, *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Intens Turn Over di PT ENG Gresik*. Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Airlangga, Semarang

Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen*, BPFE-UGM, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.

J Supranto, 2007, *Metode Ramalan Kuantitafif Untuk Perencanaan* Gramedia, Jakarta

Latif, Achmad Baharuddin, 2007, Hubungan Antara Keadilan Prosedural dan Kinerja Manajerial Dengan Partiisipasi Anggaran, Thesis Tidak Diterbitkan, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya, Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2009, *Evaluasi Kinerja* *Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Reflika Aditama, Bandung

Maryoto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Moga Catur Budi Lestari, 2010, *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Kejelasan Peran, dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Tenaga Penjua (Kasus Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Semarang,* Tesis, Tidak Diterbitkan, Program Magister Manajemen PascaSarjana Universitas Diponegoro, Semarang

Handayani, Hj. Rr Sri, Rahman, Syaiful, H. Muhammad Nasir, dan, 2007, *Pengaruh System Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemerdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur i Jawa, Simposium Nasional Akuntansi X*, Unhas, Makasar

Rivai, Veitzhal, 2009, *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan,* Edis Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbin, P. Stephen, 2009, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks,

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Medan.

Sitanggang, 2005 ,  *Kinerja, Falsafah, Teori dan Pener*apannya, Puataka Pelajar, Yogyakarta

Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabet, Bandung

Sugiyanto, 2010, Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja, Jurnal Psikologi, Volume 37. No.1, Juni 2010-94-109

Sutrisno Hadi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta

Suryani, Ratna, 2011, *Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Kasus Di PT Pertambangan (X)*, Tesis Tidak Diterbitkan, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program PascaSarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.

Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibowo,Priambodo Ginanjar, 2012, *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Prima*, Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, Jember