

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek dan Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini, obyek yang akan diteliti adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah, dengan subyek penelitian adalah seluruh tenaga kerja paramedis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah. Dari data yang didapat peneliti, sebanyak 255 tenaga kerja paramedis berstatus aktif di RSUD Kraton Kab. Pekalongan Prov. Jawa Tengah.

#### **3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran and Bougie, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja paramedis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 255 orang, seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1.**  
**Data Tenaga Kerja Paramedis RSUD Katon Kab.**  
**Pekalongan**

No.	Unit Pelaksana Tugas Pokok	Jumlah
1.	Perawat	196
2.	Bidan	57
3.	Perawat Gigi	2
<b>Total</b>		<b>255</b>

Sumber : Data Sekunder penelitian ini (2017)

Jumlah yang ditampilkan pada Tabel 3.1 akan digunakan pada penelitian ini, yaitu sebesar 255 orang di ambil dari unit paramedis pada RSUD Kraton Kab. Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei. Kuesioner berisikan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian disusun untuk

menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel. Setiap butir pernyataan/pertanyaan terdiri atas lima pilihan jawaban, dimulai dari skala 1 sampai dengan 5.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada tenaga kerja paramedis perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton Kab. Pekalongan dilakukan secara langsung. Selain itu data juga didapatkan dari data sekunder yaitu dengan melakukan studi perpustakaan melalui literatur, surat kabar, jurnal, serta situs internet yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan masalah penelitian

### 3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.2.**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Keadilan Distributif Kompensasi	Persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran atau kompensasi dalam sebuah organisasi (Tjahjono, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi yang didapat sesuai dengan usaha yang dilakukan</li> <li>2. Kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</li> <li>3. Kompensasi sesuai dengan apa yang telah dilakukan</li> <li>4. Kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan</li> <li>5. Kompensasi sesuai dengan jadwal kerja</li> </ol>
Keadilan Prosedural Kompensasi	Evaluasi oleh individu terhadap distribusi <i>outcomes</i> dan keadilan prosedur untuk menentukan <i>outcomes</i> tersebut. (Tjahjono, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur kompensasi mengekspresikan perasaan pegawai</li> <li>2. Prosedur kompensasi melibatkan pegawai</li> <li>3. Prosedur kompensasi telah dilakukan dengan konsisten</li> <li>4. Prosedur kompensasi tidak pilih kasih atau bias</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Prosedur kompensasi diberikan berdasarkan informasi yang akurat</li> <li>6. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral</li> <li>7. Prosedur kompensasi memungkinkan pegawai untuk memberikan umpan balik</li> </ol>
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya (Greenberg & Baron, 2003).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap tempat kerja</li> <li>2. Kepuasan akan sistem kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai</li> <li>3. Sistem kompensasi mempertimbangkan masukan-masukan pegawai</li> <li>4. Kepuasan terhadap sistem kompensasi</li> <li>5. Kepuasan terhadap pelaksanaan sistem kompensasi</li> </ol>

<p>Komitmen Afektif</p>	<p>Suatu kelekatan psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen &amp; Meyer, 1990).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi</li> <li>2. Rasa saling memiliki yang kuat dengan tempat kerja</li> <li>3. Bangga memeberitahukan hal-hal tentang tempat kerja dengan orang lain</li> <li>4. Terikat secara emosional dengan tempat kerja</li> <li>5. Senang apabila dapat bekerja di tempt bekerjasampai pensiun</li> <li>6. Senang berdiskusi dengan orang lain mengenai tempat kerja dengan orang lain diluar tempat kerja</li> <li>7. Senang mengabdikan diri sepenuhnya pada tempat kerja</li> </ol>
-------------------------	---	---

Pengukuran indikator-indikator pada setiap variabel yang disajikan pada Tabel 3.2 menggunakan skala Likert dengan nilai (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

### **3.5. Uji Kualitas Instrumen**

Uji kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan data.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh suatu kuesioner tersebut. Jika *loading faktor* dari indikator menunjukkan  $> 0,05$  maka indikator tersebut valid (Ghozali, 2007). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan kekonsistenan jawaban yang diberikan. Pada uji reliabilitas ini menggunakan *composite reliability* (CR) dengan *cut-off* dari 0,6 sampai 0,7 (Ghozali, 2007).

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial

tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu untuk menguji data yang kedua yaitu untuk menguji model.

1. Uji Data

- a. Uji Normalitas Univariat/Multivariat

- b. Uji

- Outliers* Univariat/

- Multivariat

c. Pola korelasi / kovarians

## 2. Uji Model

a. *Goodness of fit*

b. Uji Pengaruh (*regresion weight*)

Selanjutnya untuk menganalisa data, peneliti menggunakan bantuan software program *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program IBM AMOS 21. Sebagai sebuah model persamaan struktur AMOS telah sering digunakan dalam penelitian manajemen, Bacon (1997) pada Ferdinand (2002). Model kasualitas AMOS menjelaskan masalah pengukuran dan struktur dan selanjutnya digunakan untuk menganalisa dan menguji hipotesis. AMOS sesuai bagi bermacam-macam analisis karena kemampuannya untuk:

1. Mengestimasi koefisien yang tidak diketahui dari satu set persamaan linier terstruktur,
2. Mengakomodasi model yang didalamnya termasuk variabel laten,
3. Mengakomodasi pengukuran error baik dependen

maupun independen

4. Mengakomodasi peringatan yang timbal balik, simultan dan saling ketergantungan.

Hal tersebut diatas sebagaimana yang diterangkan oleh Arbuckle (1997) dan Bacon (1997) dalam Ferdinand (2002). Kelebihan SEM adalah dapat menganalisa multivariat secara bersamaan. Sedangkan tujuan penggunaan multivariat adalah untuk memperluas kemampuan dalam menjelaskan penelitian dan efisiensi statistik.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu :

1. Analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam suatu kelompok variabel.
2. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel keadilan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen afektif yang saling mempengaruhi.

Menurut Hair, Anderson, Tatham dan Black (1995) pada Ferdinand (2002), ada tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu :

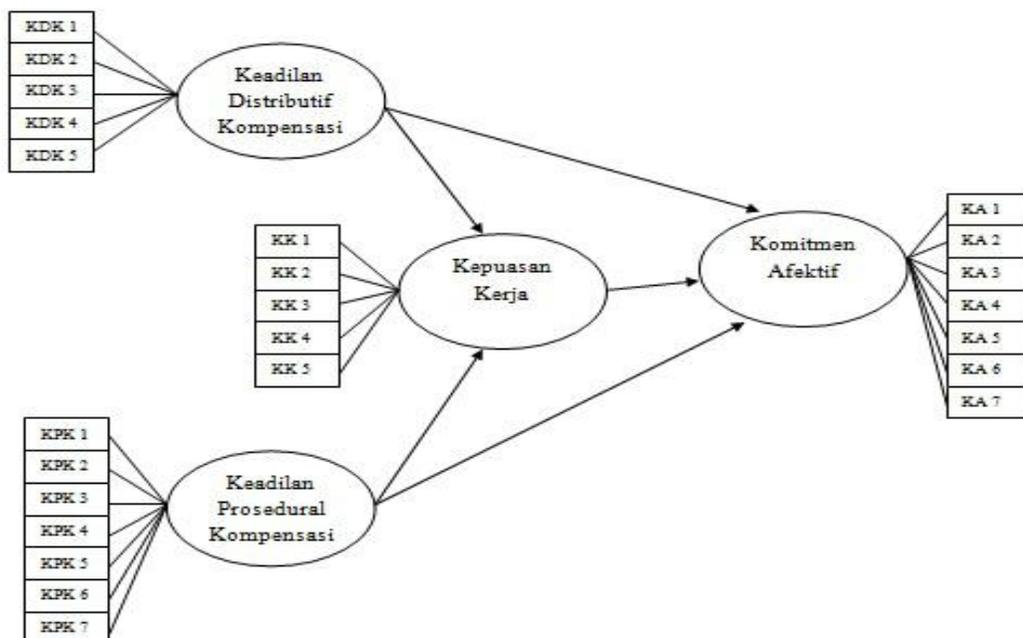
1. Pengembangan model berbasis teori.

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Seorang peneliti harus melakukan serangkaian telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya.

2. Pengembangan diagram alur (*Path diagram*) untuk menunjukkan hubungan kausalitas.

*Path diagram* akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Peneliti biasanya bekerja dengan “*construct*” atau “*factor*” yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Konstruk-konstruk yang dibangun dalam

diagram alur dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai “*source variables*” atau “*independent variables*” yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen yaitu keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi, dan dua variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan komitmen afektif dinyatakan dalam gambar 3.1. berikut:



**Gambar 3.1.**  
***Path Diagram***

3. Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran. Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan.
4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi atas model yang dibangun.

SEM hanya menggunakan matrik Varians /

Kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Hair, dkk (1996) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200. Sedangkan untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 estimasi parameter. Bila estimasi parameternya berjumlah 20, maka jumlah sampel minimum adalah 100.

#### 5. Menilai problem identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

#### 6. Evaluasi kriteria *Goodness of fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel,

normalitas, *outliers* dan *multicolinearity* dan *singularity*. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off valuenya* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak yaitu:

a)  $\chi^2$ – *Chi-square statistic*

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai  $\chi^2$  semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar  $p > 0.05$  atau  $p > 0.10$  (Hullandetal, 1996) pada Ferdinand (2002).

b) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar (Baumgarther&Homburg,1996) pada Ferdinand (2002). Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila

model diestimasi dalam populasi (Hair et al., 1995). Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom* (Browne & Cudeck, 1993) pada Ferdinand (2002).

c) GFI (*Goodness of Fit Index*)

Merupakan ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".

d) AGFI (*Adjusted Goodness Fit Index*)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90 (Hair et al., 1996; Hulland et al., 1996) pada Ferdinand (2002).

e) CMIN/DF

Adalah *The minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedomnya*. CMIN/Df merupakan statistik *chi-square*,  $\chi^2$  dibagi Df-nya sehingga disebut  $\chi^2$ -relatif. Nilai  $\chi^2$ -relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1999).

f) TLI (*Tucker Lewis Index*)

Merupakan *incrementa lindex* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0.95$  (Hair et al, 1995), dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997).

g) CFI (*Comparative Fit Index*)

Rentang nilai sebesar 0–1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit tinggi– *a very good fit* (Arbuckle, 1997).

Secara ringkas indeks-indeks yang dapat digunakan

untuk menguji kelayakan sebuah model disajikan dalam tabel 3.3.

**Tabel 3.3.**  
**Indeks Pengujian Kelayakan Model**  
**(Goodness-of-fit Index)**

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut –off value</i>
<i>X<sup>2</sup> – Chi-square</i>	Kecil
<i>Significancy Probability</i>	$\geq 0.05$
RMSEA	$\leq 0.08$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.90$
CMIN/DF	$\leq 2.00$
TLI	$\geq 0.95$
CFI	$\geq 0.95$

Sumber:Ferdinand, 2002.

#### 7. Interpretasi dan Modifikasi model.

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachink dan Fidell, 1997). Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperbolehkan, diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistis pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *prediction error*

yang substansial untuk sepasang indikator.

#### 8. Uji Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013: 36). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: Kriteria pengujian,  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_a$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau dengan berdasarkan nilai probabilitas jika probabilitas *p-value*  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan *p-value*  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.

Merumuskan hipotesis:

$H_0$  ditolak : tidak ada pengaruh secara signifikan antara keadilan distributif kompensasi dan keadilan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif pegawai.

$H_a$ : ada pengaruh secara signifikan antara keadilan distributif kompensasi dan keadilan procedural

kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif pegawai.

**Tabel 3.4.**  
**Uji Hipotesis**

Hipotesis	Uraian Hipotesis	Kriteria Pengujian
1	<p><math>H_0</math> : Tidak terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p><math>H_1</math> : Terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja</p>	Terima $H_1$ jika $p \leq 0,05$ atau $t \geq 1,96$
2	<p><math>H_0</math> : Tidak terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p><math>H_1</math> : Terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja</p>	Terima $H_1$ jika $p \leq 0,05$ atau $t \geq 1,96$
3	<p><math>H_0</math> : Tidak terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi</p>	Terima $H_1$ jika $p \leq 0,05$

	<p>terhadap komitmen afektif</p> <p>H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap komitmen afektif</p>	<p>atau <math>t \geq 1,96</math></p>
4	<p>H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Terima H<sub>1</sub> jika <math>p \leq 0,05</math></p> <p>atau <math>t \geq 1,96</math></p>
5	<p>H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif</p> <p>H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kepuasan kerja kompensasi terhadap komitmen afektif</p>	<p>Terima H<sub>1</sub> jika <math>p \leq 0,05</math></p> <p>atau <math>t \geq 1,96</math></p>