

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data, dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *StructuralEquationModelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 21.

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah

Rumah Sakit Umum Daerah Kraton Kabupaten Pekalongan terletak di dalam Wilayah Kota Pekalongan bagian utara, namun status kepemilikinya adalah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Pekalongan. Hal ini tidak terlepas dari sejarah yang melatar belakangnya.

Pada awal mulanya, Rumah Sakit Kraton dikelola oleh Pemerintah Kotamadya Pekalongan sejak bulan Juli 1954. Dan dalam perjalanan pengelolaan Rumah Sakit, Pemerintah Daerah Kotamadya Pekalongan mengalami hambatan. Sehingga pada akhirnya diputuskan bahwa

pengelolaan RS Kraton diserahkan kepada Pemerintah Daerah Propinsi Tingkat I Jawa Tengah.

Kemudian pada tahun 1967 oleh Gubernur Kepala Daerah Propinsi Dati I Jawa Tengah, pengelolaan Rumah Sakit Kraton diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Pekalongan sampai saat ini. Dan pada tanggal 30 Januari 1995, RSUD Kabupaten Pekalongan dinaikkan kelasnya dari Rumah Sakit Pemerintah Kelas C menjadi kelas B Non Pendidikan.

Dengan Perda Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan Nomor 5 Tahun 1995, RSUD Kabupaten Pekalongan berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Unit Swadana Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan.

Pada tahun 2003 ditetapkan dengan Perda No 11 Th 2002 perubahan pertama atas Perda Nomor 8 tahun 2000, RSUD Unit Swadana Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan menjadi Badan Pengelola RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Kemudian dengan Perda Kabupaten Pekalongan Nomor 15 Tahun 2008 BP RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan berubah menjadi RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan yang saat ini merupakan Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Yang Aman, Nyaman dengan Mutu Berkesinambungan.

b. Misi

- 1) Membangun sumber daya manusia yang profesional dan berorientasi pada pelayanan.
- 2) Menyelenggarakan tata kelola rumah sakit yang efektif, efisien dan akuntabel.
- 3) Memberikan Pelayanan yang adil dan bermutu dengan mengutamakan keselamatan pasien.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4.2. Gambaran Subjek Penelitian

Kuesioner yang disebar sebanyak 255, kuesioner yang kembali sebanyak 132, tidak ada kuesioner yang cacat, dengan *response rate* sebesar 66 %, sehingga kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 132 kuesioner.

4.3. Data Responden

4.3.1 Profil Responden

Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini

memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan subjek penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Profil responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Gender		
1. Pria	34	25.8
2. Wanita	98	74.2
Total	132	100
Usia		
1. 21-30 tahun	48	36.3
2. 31-40 tahun	55	41.8
3. 41-50 tahun	25	18.9
4. 51-60 tahun	4	3
Total	132	100
Pendidikan		
1. SPK	3	2.3
2. D3	70	53
3. D4	5	3.8
4. S1	36	27.3
5. NERS	17	12.9
6. S2	1	0.7
Total	132	100
Masa Kerja		
1. <5 tahun	22	16.7
2. 5-10 tahun	52	39.4
3. 11-15 tahun	14	10.6
4. 16-20 tahun	8	6.1
5. >20 tahun	36	27.2
Total	132	100

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas dapat dilihat bahwa profil responden dikelompokkan dalam empat bagian utama yaitu yang pertama jenis kelamin, dapat dilihat bahwa persentase jumlah perawat wanita lebih banyak dibanding perawat pria yaitu dengan persentase 74.2% berbanding dengan 25.8%. Mayoritas responden berusia 31-40 tahun yaitu 41.8%, minoritas responden berusia diatas 51 tahun dengan presentase 3%. Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah D3 dengan presentase 53%, sedangkan yang paling sedikit adalah S2 yaitu 0.7%. Masa kerja mayoritas 5-10 tahun dengan presentase 39.4%.

4.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis jawaban responden terhadap variabel penelitian merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung dahulu interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} = \frac{5 - 1}{3} = 2,33 = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval, diperoleh tabel kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Kategori Interpretasi

No	Range	Kategori
1.	1 – 2,33	Rendah
2.	2,34 – 3,67	Sedang
3.	3,68 – 5,00	Tinggi

Berdasarkan kategori pada Tabel 4.2, variabel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan cara menghitung *mean* untuk setiap variabel.

4.4.1. Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Distributif

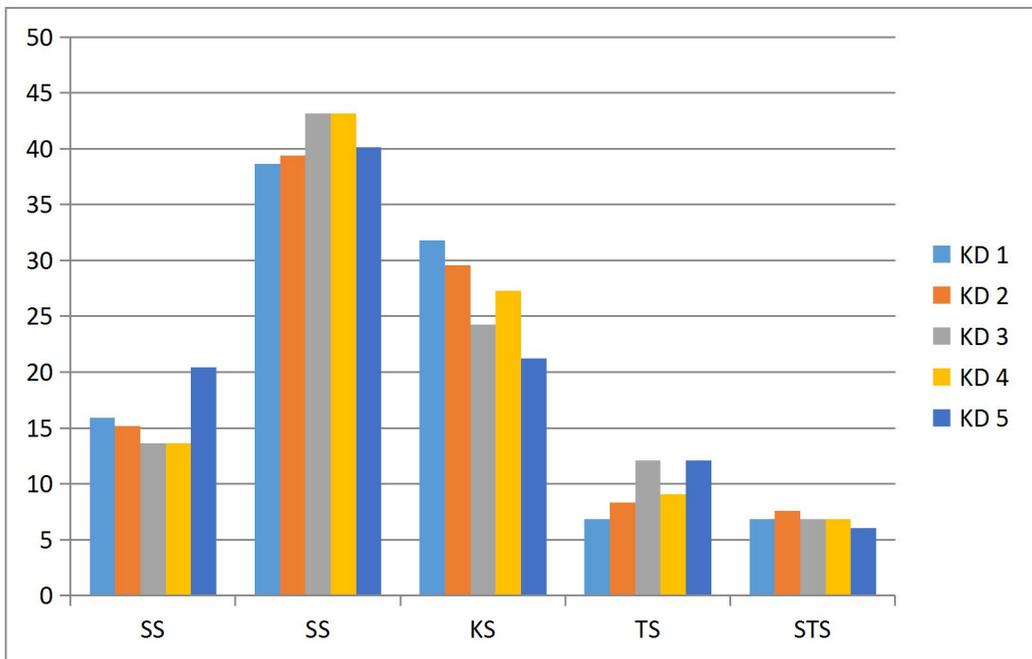
Kompensasi

Keadilan distributif kompensasi berarti suatu keadilan sumber daya dan penghargaan dalam bentuk imbalan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Penilaian responden terhadap keadilan distributif kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Persentase Jawaban pada Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Mean
KD 1	Frekuensi	21	51	42	9	9	3,50
	Persentase	15,91	38,64	31,82	6,82	6,82	
KD 2	Frekuensi	20	52	39	11	10	3,46
	Persentase	15,15	39,39	29,55	8,33	7,58	
KD 3	Frekuensi	18	57	32	16	9	3,45
	Persentase	13,64	43,18	24,24	12,12	6,82	
KD 4	Frekuensi	18	57	36	12	9	3,47
	Persentase	13,64	43,18	27,27	9,09	6,82	
KD 5	Frekuensi	27	53	28	16	8	3,57
	Persentase	20,45	40,15	21,21	12,12	6,06	
Grand Mean							3,49

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap keadilan distributif kompensasi mayoritas responden menjawab setuju dan minoritas yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jawaban-jawaban responden tersebut digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Grafik Persentase Jawaban pada Variabel Keadilan
Distributif Kompensasi**

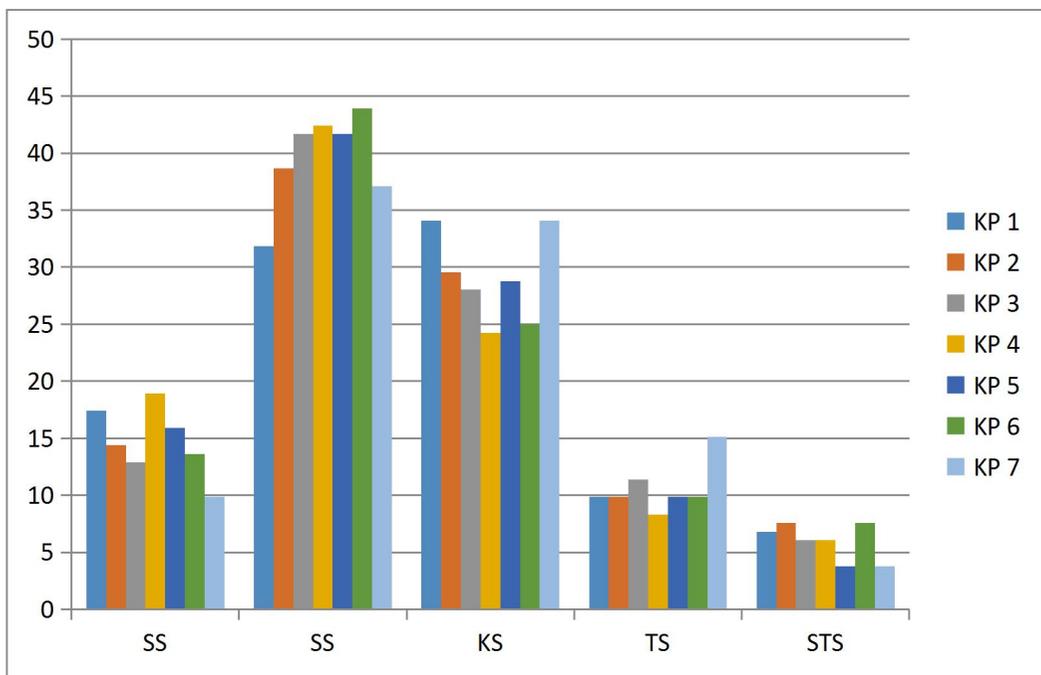
4.4.2. Jawaban Responden atas Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Keadilan prosedural kompensasi menunjukkan persepsi oleh seorang individu terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan (Alotaibi, 2009). Penilaian responden terhadap keadilan prosedural kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Persentase Jawaban pada Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Mean
KP 1	Frekuensi	23	42	45	13	9	3,43
	Persentase	17,42	31,82	34,09	9,85	6,82	
KP 2	Frekuensi	19	51	39	13	10	3,42
	Persentase	14,39	38,64	29,55	9,85	7,58	
KP 3	Frekuensi	17	55	37	15	8	3,44
	Persentase	12,88	41,67	28,03	11,36	6,06	
KP 4	Frekuensi	25	56	32	11	8	3,60
	Persentase	18,94	42,42	24,24	8,33	6,06	
KP 5	Frekuensi	21	55	38	13	5	3,56
	Persentase	15,91	41,67	28,79	9,85	3,79	
KP 6	Frekuensi	18	58	33	13	10	3,46
	Persentase	13,64	43,94	25,00	9,85	7,58	
KP 7	Frekuensi	13	49	45	20	5	3,34
	Persentase	9,85	37,12	34,09	15,15	3,79	
Grand Mean							3,47

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap keadilan prosedural kompensasi mayoritas responden menjawab setuju dan minoritas yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jawaban-jawaban responden tersebut digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut.



**Gambar 4.2. Grafik Persentase Jawaban pada Variabel Keadilan
Prosedural Kompensasi**

4.4.3. Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

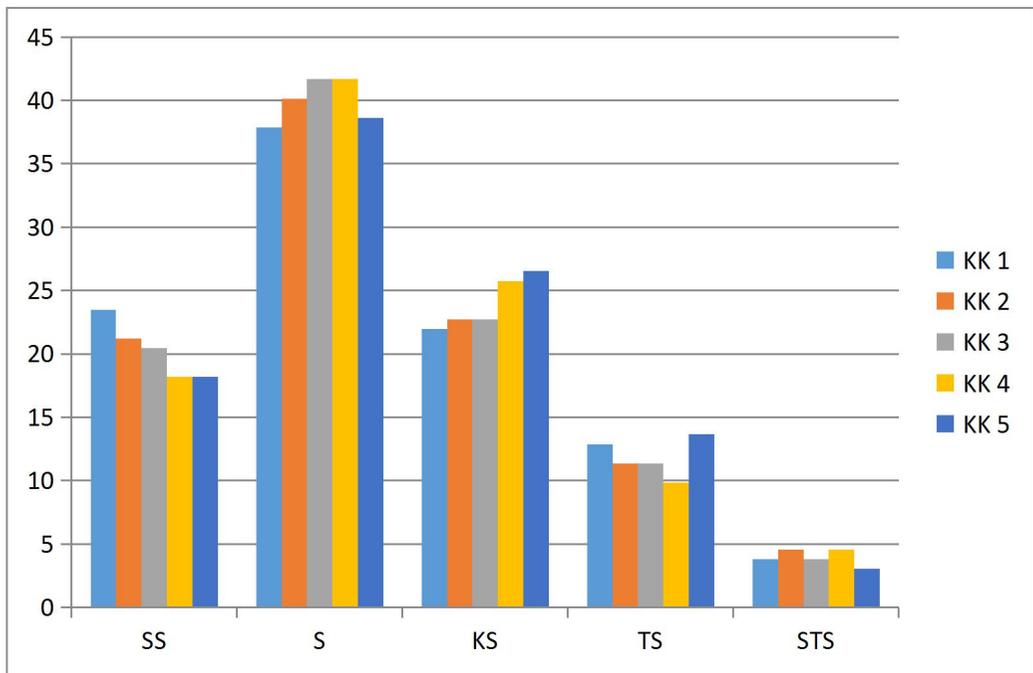
Kepuasan kerja menunjukkan sikap emosional positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang (Locke dalam Luthans, 1998).

Penilaian responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Persentase Jawaban pada Variabel Kepuasan Kerja

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Mean
KK 1	Frekuensi	31	50	29	17	5	3,64
	Persentase	23,48	37,88	21,97	12,88	3,79	
KK 2	Frekuensi	28	53	30	15	6	3,62
	Persentase	21,21	40,15	22,73	11,36	4,55	
KK 3	Frekuensi	27	55	30	15	5	3,64
	Persentase	20,45	41,67	22,73	11,36	3,79	
KK 4	Frekuensi	24	55	34	13	6	3,59
	Persentase	18,18	41,67	25,76	9,85	4,55	
KK 5	Frekuensi	24	51	35	18	4	3,55
	Persentase	18,18	38,64	26,52	13,64	3,03	
Grand Mean							3,61

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja mayoritas responden menjawab setuju dan minoritas yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jawaban-jawaban responden tersebut digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut



Gambar 4.3. Grafik Persentase Jawaban pada Variabel Kepuasan Kerja

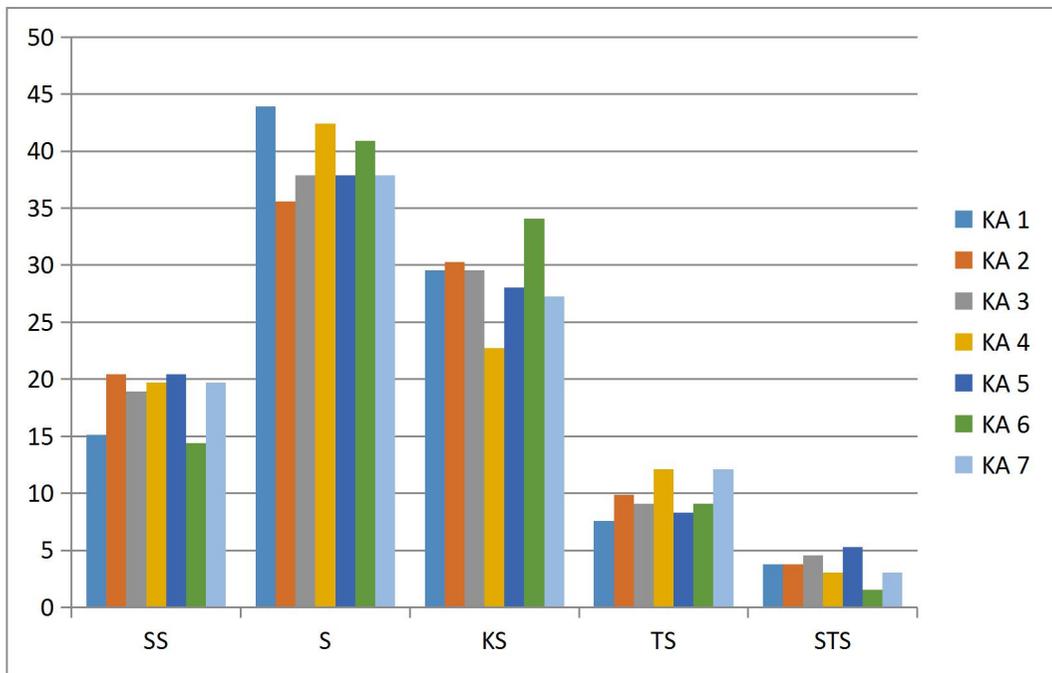
4.4.4. Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Afektif

Komitmen afektif merujuk pada ikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Meyer&Allen,1991). Penelitian responden komitmen afektif dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Persentase Jawaban pada Variabel Komitmen Afektif

Indikator		SS	S	KS	TS	STS	Mean
KA 1	Frekuensi	20	58	39	10	5	3,60
	Persentase	15,15	43,94	29,55	7,58	3,79	
KA 2	Frekuensi	27	47	40	13	5	3,64
	Persentase	20,45	35,61	30,30	9,85	3,79	
KA 3	Frekuensi	25	50	39	12	6	3,58
	Persentase	18,94	37,88	29,55	9,09	4,55	
KA 4	Frekuensi	26	56	30	16	4	3,59
	Persentase	19,70	42,42	22,73	12,12	3,03	
KA 5	Frekuensi	27	50	37	11	7	3,59
	Persentase	20,45	37,88	28,03	8,33	5,30	
KA 6	Frekuensi	19	54	45	12	2	3,58
	Persentase	14,39	40,91	34,09	9,09	1,52	
KA 7	Frekuensi	26	50	36	16	4	3,59
	Persentase	19,70	37,88	27,27	12,12	3,03	
Grand Mean							3,59

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja mayoritas responden menjawab setuju dan minoritas yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jawaban-jawaban responden tersebut digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut



Gambar 4.4. Grafik Persentase Jawaban pada Variabel Komitmen Afektif

4.5. Uji Kualitas Instrumen

4.5.1. Uji Validitas

Uji kualitas instrumen akan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Loading factor* masing-masing indikator dan *p-value*. Dalam pengujian ini indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *Loading factor* > 0,5 dan atau nilai *p-value* < 0,05, jika *loading factor* lebih besar dari 0,5 dan *p-*

value lebih kecil dari 0,05 maka indikator dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>P-value</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KD1	***	0.923	Valid
KD2	***	0.942	Valid
KD3	***	0.867	Valid
KD4	***	0.935	Valid
KD5	***	0.911	Valid
KP7	***	0.846	Valid
KP6	***	0.840	Valid
KP5	***	0.819	Valid
KP4	***	0.874	Valid
KP3	***	0.950	Valid
KP2	***	0.956	Valid
KP1	***	0.938	Valid
KK5	***	0.803	Valid
KK4	***	0.904	Valid
KK3	***	0.950	Valid
KK2	***	0.916	Valid
KK1	***	0.939	Valid
KA1	***	0.673	Valid
KA2	***	0.922	Valid
KA3	***	0.936	Valid
KA4	***	0.944	Valid
KA5	***	0.918	Valid
KA6	***	0.745	Valid
KA7	***	0.762	Valid

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa seluruh indikator memiliki *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *loading factor* lebih dari 0,5, sehingga hasil perhitungan tersebut telah memenuhi validitas yaitu dinyatakan valid. Seluruh indikator telah valid dan siap diteliti lebih lanjut.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu alat ukur yang dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut *reliable*. Uji reliabilitas variabel dilakukan dengan menghitung nilai AVE dan CR, variabel dinyatakan reliabel jika nilai $AVE > 0,5$ dan nilai $CR > 0,7$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	AVE	CR	Keterangan
Keadilan Distribusi Kompensasi	0.839	0.954	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0.793	0.975	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.817	0.953	Reliabel
Komitmen Afektif	0.721	0.972	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.8 maka semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai *variance extracted* $> 0,5$ dan nilai *c.r* $> 0,7$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan dan siap untuk diteliti lebih lanjut.

4.6. Uji Asumsi SEM

4.6.1 Jumlah Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 255. Namun data sampel yang kembali dan layak untuk diteliti adalah 132, yang berarti sudah memenuhi aturan AMOS yaitu jumlah sampel sebaiknya berada di antara 100-400.

4.6.2 Uji *Outliers*

Outlier adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Dalam analisis SEM, outlier dapat dideteksi dengan melihat tabel *mehalonobis distance*, dalam tabel tersebut data disebut sebagai *outlier* jika memiliki nilai *Mahalanobis d-squared* melebihi 51,179 yaitu nilai Chi Square pada derajat bebas 24 (karena ada 24 indikator valid yang dianalisis) dan taraf signifikan 0,001. Hasil deteksi outlier pada tabel 4.2 berikut menunjukkan bahwa dari 132 data yang dianalisis tidak ada data yang memiliki jarak mahalonobis di atas 51,179, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada outlier dalam data yang dianalisis. Seluruh data dapat dianalisis dengan menggunakan analisis SEM.

Tabel 4.9.
Hasil Deteksi *Outlier* dalam data SEM

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	46.158	.004	.429
2	40.864	.017	.666
...
...
...
114	19.967	.699	.158
25	19.849	.705	.151
70	19.843	.706	.111

Sumber : Hasil Olahan AMOS (Lampiran J)

4.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat *critical ratio* untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan) lebih besar \pm 2,58, maka distribusi tersebut tidak normal secara *univariate*. Secara *multivariate* dapat dilihat *critical ratio* (c.r) pada baris terakhir dengan ketentuan yang sama. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KA7	1.000	5.000	-.453	-2.125	-.363	-.852
KA6	1.000	5.000	-.322	-1.511	-.113	-.264
KA5	1.000	5.000	-.615	-2.886	-.049	-.114
KA4	1.000	5.000	-.581	-2.727	-.223	-.524
KA3	1.000	5.000	-.548	-2.569	-.085	-.199
KA2	1.000	5.000	-.468	-2.193	-.239	-.561
KA1	1.000	5.000	-.643	-3.017	.327	.767
KP1	1.000	5.000	-.431	-2.022	-.293	-.688
KP2	1.000	5.000	-.582	-2.730	-.173	-.405
KP3	1.000	5.000	-.593	-2.782	-.122	-.287
KP4	1.000	5.000	-.736	-3.452	.088	.207
KP5	1.000	5.000	-.561	-2.630	.007	.016
KP6	1.000	5.000	-.708	-3.319	-.059	-.139

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP7	1.000	5.000	-.332	-1.559	-.299	-.700
KD5	1.000	5.000	-.636	-2.984	-.316	-.740
KD4	1.000	5.000	-.695	-3.260	.051	.120
KD3	1.000	5.000	-.634	-2.974	-.217	-.509
KD2	1.000	5.000	-.636	-2.984	-.049	-.115
KD1	1.000	5.000	-.638	-2.993	.111	.260
KK1	1.000	5.000	-.565	-2.652	-.410	-.962
KK2	1.000	5.000	-.624	-2.928	-.219	-.513
KK3	1.000	5.000	-.621	-2.914	-.168	-.393
KK4	1.000	5.000	-.631	-2.958	-.024	-.057
KK5	1.000	5.000	-.432	-2.024	-.429	-1.007
Multivariate					-4.328	-.704

Sumber : Hasil Olahan AMOS (Lampiran J)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal karena nilai c.r skewness dan kurtosis univariat seluruh indikator telah berada dalam interval $-2,58 < z < 2,58$ begitu juga dengan nilai c.r multivariat sebesar $-0,704$ menunjukkan bahwa cr multivariat telah berada di dalam interval $-2,58 < z < 2,58$, hal ini menunjukkan bahwa data yang akan dianalisis telah berdistribusi normal baik secara univariat maupun multivariat.

4.6.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk menunjukkan terjadi atau tidaknya hubungan antar variabel bebas. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas $>0,9$ maka model dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Multikolinearitas

	Estimate
KD <--> KP	.548

Sumber : Hasil Olahan AMOS (Lampiran J)

Berdasarkan Tabel 4.11 koefisien korelasi yang didapat pada *output correlations* sebesar 0,548 lebih kecil dari 0,9 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

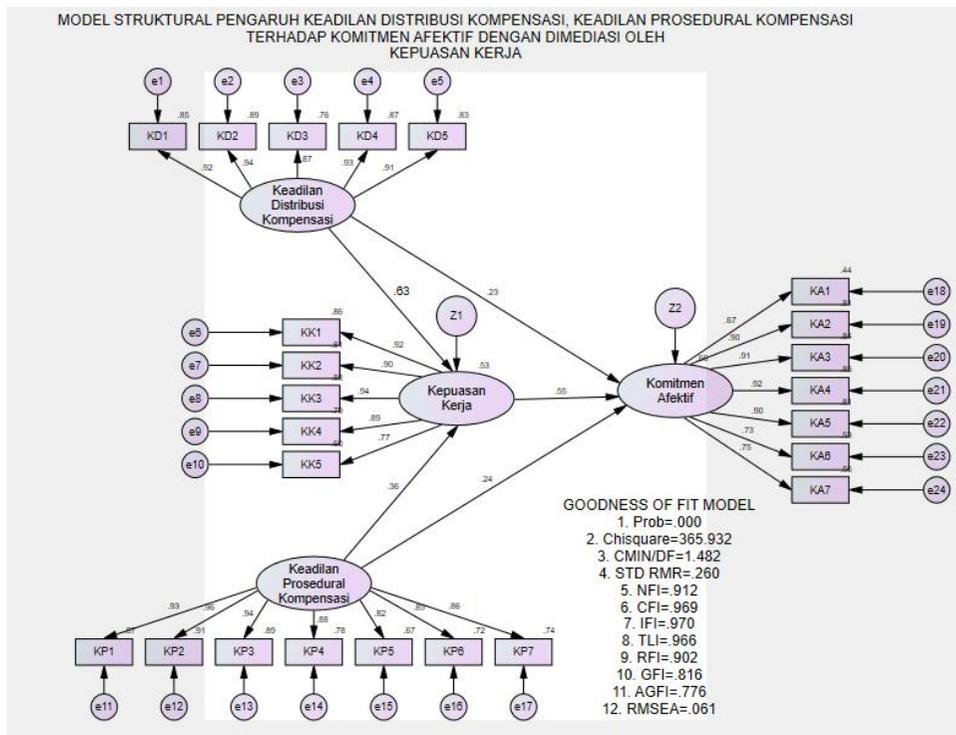
4.7. Pengujian Model *Goodness of Fit*

Analisis hasil pengolahan data pada *full* model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic. Uji terhadap kelayakan model dalam penelitian ini seperti pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Hasil Uji *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	X ² dengan df=247 adalah 284,660	365,932	Unfit
<i>X² significance Probability</i>	≥0,05	0,000	Unfit
Relative X ² (CMIN/DF)	≤2,00	1,482	Fit
TLI	≥0,90	0,966	Fit
NFI	≥0,90	0,912	Fit
CFI	≥0,90	0,969	Fit
GFI	≥0,90	0,816	Marginal Fit
AGFI	≥0,90	0,776	Marginal Fit
RMSEA	≤0,08	0,061	Fit

Uji kecocokan model struktural dalam analisis SEM dilakukan dengan melihat beberapa kriteria *Goodness of fit model* seperti nilai *Chi Square*, probabilitas, df, GFI, AGFI, TLI, CFI RMSEA dan RMR. Dalam penelitian ini, terpenuhinya *goodness of fit model* akan difokuskan pada indikator *goodness of fit model* yang berupa nilai probabilitas dan *Chi Square model*. Nilai probabilitas dan *Chi square model* yang tidak signifikan (probabilitas > 0,05 dan *Chi Square* < *Chi Square* (0,05,df model)) menunjukkan bahwa model SEM yang diestimasi dengan data yang dianalisis memiliki matriks kovarian yang sama dengan matriks kovarian populasi sehingga dipastikan dapat memberikan gambaran kondisi populasi yang sebenarnya. Hasil pengolahan data untuk analisis *full model* SEM ditampilkan pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Hasil Estimasi Model Struktural

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar di atas, model belum memiliki nilai probabilitas di atas 0,05 dan chi square model belum berada di bawah chi square yang dipersyaratkan ($\chi^2(0,05,247) = 284,660$), hal ini menunjukkan bahwa model belum memiliki matriks kovarian yang sama dengan matriks kovarian populasi, sehingga model belum layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu dilakukan modifikasi model dengan menagcu pada keluaran AMOS pada tabel *modification indices* berikut :

Tabel 4.13.
Hasil *Modification Indices*

	M.I.	Par Change
KD <--> KP	36.740	.444
e23 <--> e24	9.589	.104
e21 <--> e24	7.527	-.063
e20 <--> e21	6.435	.037
e18 <--> Z2	7.620	<u>-.063</u>
e18 <--> e24	5.588	.093
e18 <--> e23	12.425	.125
e18 <--> e21	5.530	-.057
e12 <--> e23	5.498	-.045
e13 <--> e11	4.236	.030
e14 <--> e23	5.765	.065
e15 <--> e13	8.561	-.058
e15 <--> e14	6.437	.068
e16 <--> e18	6.491	.091
e17 <--> e15	9.380	.081
e17 <--> e16	9.423	.082
e5 <--> KP	4.024	.075
e6 <--> e14	4.782	.044
e6 <--> e17	6.881	-.051
e8 <--> e6	4.271	.029
e10 <--> e24	6.462	.091
e10 <--> e16	4.175	.067
e10 <--> e4	4.214	.048
e10 <--> e3	4.634	-.067
e10 <--> e9	4.409	.055

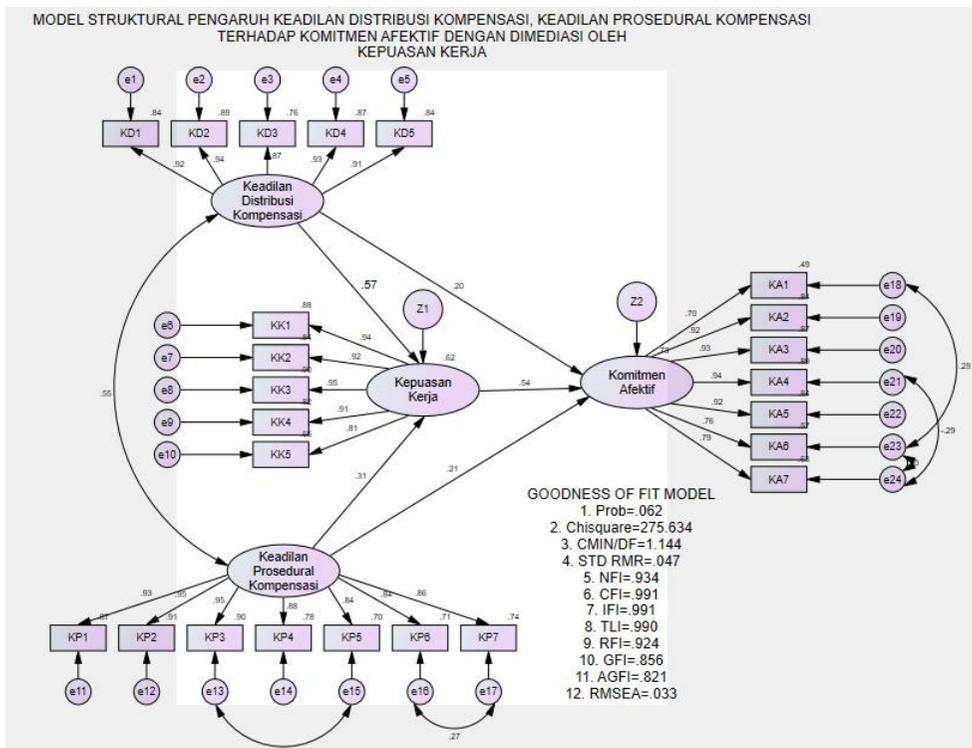
Berdasarkan tabel *modification indices* pada tabel di atas, penambahan jalur antara error dapat menurunkan nilai chi square model. Dengan demikian, proses modifikasi akan dilakukan dengan menambahkan beberapa jalur hingga diperoleh model dengan probabilitas goodness of fit di atas 0,05..

Hasil uji *goodness of fit index* setelah proses modifikasi model dilakukan dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 4.14.
Hasil Uji *Goodness of Fit Index* Setelah Modifikasi

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	X ² dengan df=247 adalah 284,660	275,634	Fit
<i>X² significance Probability</i>	≥0,05	0,062	Fit
Relative X ² (CMIN/DF)	≤2,00	1,144	Fit
TLI	≥0,90	0,990	Fit
NFI	≥0,90	0,934	Fit
CFI	≥0,90	0,991	Fit
GFI	≥0,90	0,856	Marginal Fit
AGFI	≥0,90	0,821	Marginal Fit
RMSEA	≤0,08	0,033	Fit

Hasil modifikasi data untuk analisis *full model* SEM ditampilkan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Hasil Modifikasi Model Struktural

Berdasarkan gambar di atas, hasil modifikasi model menunjukkan bahwa model telah memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ dan chi square di bawah chi square yang disyaratkan, hal ini menunjukkan bahwa model telah memiliki matriks kovarian yang sama dengan matriks kovarian populasi, sehingga model telah layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4.8. Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang dibangun dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai signifikan (P) < 0,05 dan c.r > 1,96, sedangkan jika nilai signifikan (P) > 0,05 dan c.r < 1,96 maka Ho tidak ditolak.

Tabel 4.15.
Hasil Uji Signifikansi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- KD	.492	.071	6.949	***	par_21
KK <--- KP	.304	.074	4.080	***	par_22
KA <--- KK	.437	.083	5.237	***	par_23
KA <--- KD	.140	.056	2.496	.013	par_24
KA <--- KP	.170	.055	3.074	.002	par_25

4.9. Uji Hipotesis

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16.
Hasil Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Ket.
KK <--- KD	.492	.071	6.949	***	par_21	H1 Diterima
KK <--- KP	.304	.074	4.080	***	par_22	H2 Diterima
KA <--- KK	.437	.083	5.237	***	par_23	H3 Diterima
KA <--- KD	.140	.056	2.496	.013	par_24	H4 Diterima
KA <--- KP	.170	.055	3.074	.002	par_25	H5 Diterima

1. Pengujian Hipotesis 1

Nilai *p-value* pengaruh variabel keadilan distributif (KD) terhadap kepuasan kerja (KK) signifikan ($p \text{ value} = ***$) dengan *cr* bertanda positif sebesar 6,949. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $cr > 1,96$ dengan probabilitas $< 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan hipotesis 1 **diterima**, keadilan distribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distribusi kompensasi dijalankan maka kepuasan kerjakaryawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya

2. Pengujian Hipotesis 2

Nilai *p-value* pengaruh variabel keadilan prosedural (KP) terhadap kepuasan kerja (KK) signifikan ($p \text{ value} = ***$) dengan *cr* bertanda positif sebesar 4,080. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $cr > 1,96$ dengan probabilitas $<$

0,05. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan hipotesis 2 **diterima**, keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Nilai *p-value* pengaruh variabel kepuasan kerja (KK) terhadap komitmen afektif (KA) signifikan ($p \text{ value} = ***$) dengan t_{cr} bertanda positif sebesar 5,237. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $t_{cr} > 1,96$ dengan probabilitas $< 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan hipotesis 3 **diterima**, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

4. Pengujian Hipotesis 4

Nilai *p-value* pengaruh variabel keadilan distributif (KD) terhadap komitmen afektif (KA) signifikan ($p \text{ value} = 0,013$) dengan t_{cr} bertanda positif sebesar 2,496. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $t_{cr} > 1,96$ dengan probabilitas $< 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan hipotesis 4 **diterima**. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distribusi kompensasi dijalankan maka komitmen afektifkaryawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

5. Pengujian Hipotesis 5

Nilai p value pengaruh variabel keadilan prosedural (KP) terhadap komitmen afektif (KA) signifikan ($p \text{ value} = 0,002$) dengan t_{cr} bertanda positif sebesar 3,074. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $t_{cr} > 1,96$ dengan probabilitas $< 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan hipotesis 5 **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektifkaryawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

4.10. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerjaberperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung variabel keadilan distribusi kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KP	KD	KK	KA
KK	.306	.574	.000	.000
KA	.212	.202	.541	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KP	KD	KK	KA
KK	.000	.000	.000	.000
KA	.166	.311	.000	.000

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh besar pengaruh langsung keadilan distribusi kompensasi terhadap komitmen afektif adalah sebesar 0,202, sedangkan besar pengaruh tidak langsung dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,311. Hal ini mengindikasikan adanya peran variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan distribusi kompensasi terhadap komitmen afektif, karena nilai *Standardized Indirect Effects* KD terhadap KA lebih besar dari nilai *Standardized Direct Effects* KD terhadap KA.

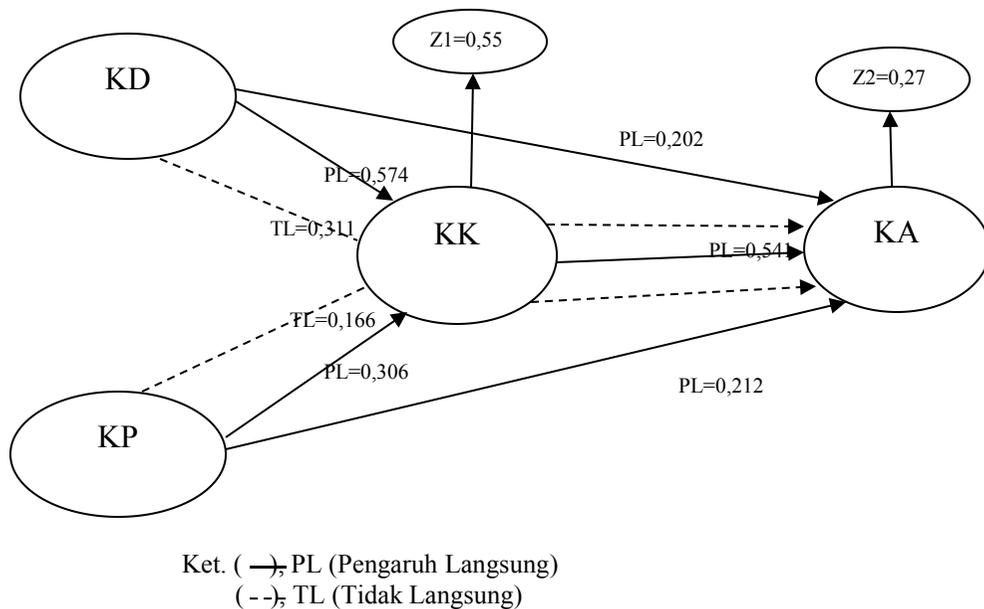
Selanjutnya berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh besar pengaruh langsung keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif adalah sebesar 0,212, sedangkan besar pengaruh tidak langsung dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,166. Hal ini mengindikasikan tidak adanya peran variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan

prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif, karena nilai *Standardized Indirect Effect* KP terhadap KA lebih kecil dari nilai *Standardized Direct Effects* KP terhadap KA .

Tabel 4.18.
Standardized Total Effects

Variabel	KP	KD	KK	KA
KK	0,306	0,574	0,000	0,000
KA	0,378	0,513	0,541	0,000

Dari tabel diatas, untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen afektif, yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Apabila nilai *standardized indirect effects* lebih besar dari nilai *standardized direct effects* maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel independen dan dependen. *Standardized total effects* merupakan penjumlahan antara *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat dilihat pada *path diagram* dibawah ini untuk mengetahui jalur mana yang memiliki pengaruh paling besar dari keseluruhan model.



Gambar 4.7 Path Diagram Hubungan Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 4.7 diatas hasil *path analysis* atau analisis jalur secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. $KD-KA = 0,202$ merupakan besaran nilai secara langsung antara keadilan distributif kompensasi dengan komitmen afektif
2. $KD-KK-KA = 1,115$ merupakan hasil yang diperoleh dari penjumlahan nilai pengaruh langsung antara keadilan distributif kompensasi dengan komitmen afektif melalui kepuasan kerja.
3. $KP-KA = 0,212$ merupakan besaran nilai secara langsung antara keadilan prosedural kompensasi dengan komitmen afektif.

4. KP-KK-KA = 0,847 merupakan hasil yang diperoleh dari penjumlahan nilai pengaruh langsung antara keadilan prosedural kompensasi dengan komitmen afektif melalui kepuasan kerja.
5. KK-KA = 0,514 merupakan besaran nilai secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

Dari uraian diatas didapatkan hasil KD-KK-KA memiliki pengaruh total yang paling tinggi, berarti KD-KK-KA jelas memiliki pengaruh yang paling dominan dari seluruh hubungan antar variabel yang dituangkan dalam model. Selain itu hasil tersebut diperkuat dengan nilai *standardized indirect effect* Keadilan Distributif Kompensasi lebih besar dari nilai *standardized direct effect* Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja, berarti Kepuasan Kerja menjadi pemediasi antara Keadilan Distributif dengan Komitmen Afektif.

4.11. Pembahasan

1. Keadilan Distributif Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik keadilan distribusi kompensasi dijalankan maka kepuasan kerjakaryawan akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Apabila keadilan distributif kompensasi yang dijalankan buruk maka kepuasan kerja juga buruk.

Keadilan distributif kompensasi di RSUD Kraton Pekalongan dinilai sudah menggambarkan usaha para pegawai paramedisnya (perawat) terhadap rumah sakit. Sistem pemberian imbalan serta pengaturan gaji pokok yang sudah diperbarui oleh rumah sakit dinilai telah memberikan rasa adil bagi perawat, karena menurut mereka kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan usaha, beban, dan waktu kerja yang sudah mereka berikan kepada rumah sakit, sehingga perawat merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pernyataan tersebut selaras dengan teori yang menyatakan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan kepuasan akan gaji dan imbalan yang diterima (Sweeney dan McFarlin, 1993), dalam Tjahjono (2008). Penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2005) mendukung teori

tersebut, dengan hasil keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lawyer (1971) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini mencakup keadilan pembayaran gaji, promosi dan imbalan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain Lawyer dan Rifai, Ismail (2011) juga melakukan penelitian tentang keadilan dengan hasil keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Viswesvaran & Ones (2002) dalam penelitiannya menerangkan bahwa keadilan distributif memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Kesamaan yang didapat dari penelitian-penelitian tersebut berarti keadilan distributif merupakan salah satu komponen penting dalam mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan akan kompensasi tersebut.

2. Keadilan Prosedural Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti tinggi atau rendahnya persepsi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki oleh pegawai paramedis (perawat) RSUD

Kraton berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Apabila keadilan prosedural yang dijalankan buruk maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang menjadi buruk.

Keadilan prosedural kompensasi di RSUD Kraton Pekalongan dinilai sudah sesuai dengan harapan para pegawai paramedis (perawat) tentang prosedur pembagian imbalan berupa gaji pokok dan bonus. Menurut literatur yang diusung oleh Sareshkeh, Ghaziani, & Tayebi (2012) keadilan prosedural memiliki dampak secara langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hajiyanti (2013) keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Pillal et al (2001), She Wei (2012) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2005) menguatkan hasil penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil sikap secara emosional dari suatu situasi pekerjaan. Sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dalam penelitian ini adalah perawat dapat muncul apabila perusahaan, dalam hal ini RSUD Kraton mampu memberikan keadilan yang sudah

menjadi hak para pegawainya, sehingga mereka merasa puas atas kompensasi dan pekerjaannya.

3. Keadilan Distributif Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, artinya tinggi atau rendahnya persepsi keadilan distributif kompensasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distribusi kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Apabila keadilan distributif yang dijalankan buruk maka akan berdampak pada komitmen pegawai yang membuat keterikatan kepada organisasi menjadi berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Pareke (2003) yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Ramamoorthy dan Flood (2004) juga memiliki pendapat yang sama dan sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu keadilan distributif terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka perasaan untuk memihak kepada organisasi akan tinggi juga.

4. Keadilan Prosedural Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, artinya tinggi atau rendahnya persepsi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Apabila keadilan prosedural yang dijalankan buruk maka akan berdampak pada komitmen pegawai yang menjadi tidak loyal.

Sugiarti (2005) berpendapat bahwa apabila karyawan diperlakukan adil dalam pengambilan keputusan, mereka nantinya akan memiliki sikap dan perilaku yang dibutuhkan oleh organisasi untuk perkembangan organisasi itu sendiri. Sebaliknya apabila keputusan organisasi dianggap tidak adil maka pegawai akan marah dan menolak untuk berperan dalam perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samad pada tahun 2006 tentang keadilan prosedural yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Keadilan prosedural berkaitan dengan pengambilan keputusan dan

implementasinya yang mengacu pada asas keadilan, yaitu prosesnya harus adil. Para pegawai setuju apabila prosedur yang diadopsi memperlakukan mereka dengan penuh rasa peduli dan menghargai martabat mereka serta adil tidak memihak, membuat prosedur itu mudah diterima bahkan jika hasil dari prosedur tersebut nantinya tidak disukai.

5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada komitmen afektif, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Pernyataan bahwa pegawai bangga dengan pekerjaan yang dikerjakannya mempengaruhi komitmen afektif, artinya pegawai akan loyal dan setia kepada organisasi dalam penelitian ini adalah perawat terhadap RSUD Kraton Pekalongan. semakin baik keadilan prosedural kompensasi dijalankan maka komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ahyar dan Dwi (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan signifikan. Hasil tersebut berarti bahwa pegawai merasa puas dan keinginan mereka untuk tetap tinggal pada perusahaan tinggi. Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh

Cetin (2006) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Rifai (2005) juga sependapat dengan hasil penelitian tersebut.

4.12. Implikasi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, komitmen afektif para pegawai paramedis akan tercipta apabila mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Untuk itu penting bagi organisasi untuk mampu memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai paramedis dengan cara memelihara keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi yang sudah baik, atau dapat meningkatkan keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi dengan lebih baik lagi. Karena persepsi keadilan para pegawai, dalam hal ini paramedis berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen afektif mereka, maka seharusnya hal tersebut menjadi perhatian manajemen dalam mengambil kebijakan-kebijakan organisasional kedepannya.

Model yang diusulkan dapat memberikan informasi tentang hasil komitmen afektif para pegawai paramedis terhadap RSUD Kraton. Dengan hipotesis yang diajukan maka pihak manajemen dapat mengetahui seberapa baik keadilan kompensasi pada organisasi sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan dua hal ini dan dapat dijadikan bahan evaluasi di masa mendatang.

Secara teoritis, temuan ini memberikan pemahaman akan pentingnya situasi tertentu dalam menjelaskan pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa teori tersebut tidak bersifat universal lintas populasi. Penelitian ke depan penting untuk memahami secara mendalam situasi tersebut. Pendekatan penelitian dengan modifikasi melalui variabel lain sebagai pemediasi akan dapat membantu pemahaman pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dalam berbagai situasi.