

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengantar

Pada bab ini akan dipaparkan sebuah hasil analisis data dan pembahasan-pembahasan yang sesuai. Pada pembahasan pertama akan dipaparkan gambaran umum dari responden sebagai subyek penelitian dan gambaran data responden sebagai bagian dari objek penelitian. Pembahasan kedua akan disajikan hasil analisis data penelitian yang didapat melalui pengisian kuesioner oleh para responden. Selanjutnya analisis data yang dilakukan yakni dengan uji asumsi SEM (validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan outliers). Pembahasan ketiga adalah menganalisis uji kecocokan model, uji hipotesis, analisis jalur (*path analysis*) dan korelasi yang akan digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis yang diajukan.

Untuk menganalisis data karakteristik responden digunakan analisis deskriptif dalam menggambarkan keadaan pada jawaban yang diinginkan oleh responden pada item-item pertanyaan yang mewakili dimensi pada variabel penelitian yang sudah ditentukan. Analisis deskriptif menggunakan tabulasi silang (*crosstab*), analisis distribusi frekuensi dan nilai indeks jawaban dari responden. Pada data penelitian ini, diolah menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Kemudian juga memanfaatkan software (*analysis of moment structure*) AMOS versi 21.0 dan (*statistical package for social science*) SPSS for windows versi 24.0.

B. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah rumah sakit swasta yang memiliki tipe C yang berada di Jln. Jendral Sudirman 124 Bantul Yogyakarta. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul mulai berdiri pada tahun 1966, tepatnya tanggal 1 maret 1966 awalnya PKU Muhammadiyah Bantul merupakan klinik dan rumah bersalin di kota Bantul yang diberi nama klinik dan rumah bersalin PKU Muhammadiyah Bantul.

Kemudian pada tahun 1984 perkembangan klinik dan rumah sakit bersalin PKU Muhammadiyah Bantul semakin meningkat, ditandai dengan pengembangan pelayanan di bidang kesehatan anak, meliputi upaya penyembuhan maupun pelayanan di bidang pertumbuhan dan perkembangan anak. Dasar perubahan rumah bersalin menjadi rumah sakit khusus ibu dan anak dengan surat keputusan depkes provinsi DIY no 503/1009/PK/IV/1995 yang selanjutnya pada tahun 2001 berkembang menjadi rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul dengan diterbitkan izin operasional dari depkes No : 445/4318/2001. Pada saat ini PKU Muhammadiyah Bantul telah memperoleh akreditasi rumah sakit versi 2012 dari KARS.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai falsafah yang bertuliskan “RS PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan ilmu, iman dan amal sholeh”. Kegiatan sehari-hari sebagai organisasi RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki visi yaitu “Terwujudnya rumah sakit islam yang mempunyai keunggulan kompetitif global dan menjadi

kebanggaan umat” dan Misi “Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan memprioritaskan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli kaum dhuafa, tetapi motto PKU Muhammadiyah Bantul yakni “Layananku Ibadahku”.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul konsisten dalam memberikan layanan terbaik bagi konsumen, salah satunya dengan menyediakan pelayanan 24 jam, pelayanan penunjang medik, poliklinik spesialis yang akan terus dilengkapi. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul memiliki ruang hemodialisa dengan 14 kapasitas tempat tidur, ruang operasi dengan 3 tempat tidur, 137 tempat tidur rawat inap dan 19 poliklinik. Saat ini jumlah karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 463 orang yang terdiri dari 276 karyawan medis, 89 orang karyawan penunjang medis dan 98 orang karyawan non medis. Rumah sakit memiliki jumlah perawat 192 orang yang berstatus sebagai pegawai tetap sebanyak 154 orang dan karyawan kontrak 38 orang. Rumah sakit juga memiliki total dokter spesialis 40 orang dan dokter umum 16 orang.

Ruang rawat khusus yang berada di Rumah sakit merupakan ruang rawat di rumah sakit yang terdiri dari ruang IGD, ICU, OK dan HCU serta dilengkapi staf dan peralatan khusus untuk merawat dan mengobati pasien yang terancam jiwa oleh kegagalan/ disfungsi satu organ atau ganda serta menanggulangi pasien gawat karena penyakit, trauma, komplikasi, bencana atau yang masih punya harapan hidupnya. Pelayanan rawat khusus harus dilaksanakan oleh staf khusus maupun dokter terlatih dan berpengalaman

secara formal serta dapat memberikan pelayanan yang optimal dan terbebas dari tugas lain yang membebani. Staf yang bekerja harus ikut dalam sistem demi menjamin kelangsungan pelayanan khusus 24 jam.

C. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Untuk penelitian ini, subjek yang dipilih adalah karyawan medis (perawat) dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang memiliki kriteria sebagai berikut; (1) Para karyawan yang bekerja di bagian medis yakni perawat baik pria maupun wanita; (2) Rentang usia antara 17-65 tahun, dengan pertimbangan bahwa pada usia 17 tahun merupakan usia produktif manusia; (3) Sudah bekerja pada Rumah Sakit minimal masa kerja 1 tahun/ karyawan tetap, dengan pertimbangan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Untuk teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan sampel pada penelitian ini untuk memperoleh informasi dari kelompok responden secara spesifik. Dalam pengambilan sampel ini, terbatas pada responden tertentu saja yang diperbolehkan memberi informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Hanya pada responden yang memenuhi kriteria yang perlu untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Adanya kriteria tersebut diharapkan untuk responden dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan.

D. Deskripsi Data Responden

1. Rincian Pendistribusian Kuesioner

Penelitian ini didistribusikan dan pengumpulan kuesionernya dilakukan antara bulan Oktober hingga bulan November 2019. Pendistribusian kuesioner kepada responden dengan dititipkan kepada setiap bangsal di lembaga rumah sakit yang menangani. Adapun rincian dari pendistribusian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Pendistribusian Kuesioner

No.	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1.	Kuesioner yang di distribusikan	150 kusioner
2	Kuesioner yang diterima	128 kusioner
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	2 kusioner
4	Kuesioner yang dapat diolah	126 kusioner

Sumber: Lampiran 2

Dari hasil tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pendistribusian kuesioner sebanyak 150 kusioner, yang kembali 128 kusioner pada peneliti, dan yang dapat diolah sebanyak 126 kusioner. Dari kegiatan dalam mendistribusi dan pengumpulan kusioner penelitian, didapat tingkat pengembalian kusioner (*respons rate*) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah responden yang mengembalikan kusioner}}{\text{Jumlah total kusioner yang di distribusikan}} \times 100\% \\
 &= \frac{126}{150} \times 100\% \\
 &= 84\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, untuk distribusi kuisioner dalam rangka pengumpulan data menghasilkan angka *response rate* sebesar 84%. Hair *et al.*, (2010) memaparkan bahwa untuk ukuran sampel yang ideal untuk pemodelan adalah 5 sampai 10 kali jumlah *estimated parameter*.

Sementara itu, jumlah parameter estimasi untuk penelitian ini berjumlah 18, sehingga dikalikan 6 maka sampel minimal berjumlah 108 sampel. Dengan demikian jumlah sampel 126 sampel sudah dapat memenuhi asumsi kecukupan sampel mengacu pada pendapat Hair *et al.*, (2010) bahwa sampel minimum dalam pemodelan adalah 100-200 sampel, sehingga dengan jumlah sampel 126 masih berada pada *range* kecukupan sampel.

2. Karakteristik Reponden

Kemudian responden dianalisis menurut karakteristik individu responden yaitu: jenis kelamin, usia, status kawin, pendidikan terakhir, jabatan kerja, dan masa kerja. Aspek-aspek tersebut adalah karakteristik responden yang penting dan dapat dikaitkan dengan variabel penelitian. Karakteristik responden kemudian di analisa dengan menggunakan statistika deskriptif (*descriptive statistic*) menggunakan program SPSS yaitu: tabulasi silang (*crosstab*), distribusi frekuensi dan analisis nilai indek. Statistika deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna (Walpole. R, 1997 ; Sholiha & Salamah, 2015).

Analisa tabulasi silang (*crosstab*) dipakai untuk mengetahui hubungan antara variabel yang terdapat pada baris dengan variabel pada kolom dengan membandingkan data dalam bentuk frekuensi. Menurut Santoso & Tjiptono, (2001), penelitian yang menggunakan tabulasi silang akan menampilkan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Dengan demikian, ciri analisis tabulasi silang adalah adanya dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan secara deskriptif.

a. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara jenis kelamin dengan usia responden disajikan dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia

Jenis Kelamin * Usia Crosstabulation						
			Usia			Total
			17-25 Tahun	26-35 Tahun	36-45 Tahun	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	11	0	0	11
		% of Total	8,7%	0%	0%	8,7%
	Perempuan	Count	27	78	10	115
		% of Total	21,4%	61,9%	7,9%	91,3%
Total		Count	38	78	10	126
		% of Total	30,2%	61,9%	7,9%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Dari output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.2 diatas dapat diterangkan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 115 responden atau sekitar 91,3%. Tetapi yang

berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden atau 8,7%. Dapat dilihat pula bahwa responden yang mendominasi adalah usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 61,9%. Urutan kedua deskripsi responden adalah berusia 17-25 tahun sebanyak 30,2%. Urutan ketiga atau yang paling sedikit adalah yang memiliki rentang usia 36-45 Tahun yaitu sebanyak 7,9%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para perawat yang menjadi responden didominasi oleh usia 26-35 tahun dengan jenis kelamin perempuan. Dimana pada usia tersebut merupakan usia yang produktif dalam bekerja serta jenis kelamin perempuan di dunia keperawatan masih menjadi mayoritas dalam pekerjaan perawat.

b. Tabulasi Silang Usia dengan Pendidikan Terakhir

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara usia dengan pendidikan terakhir responden disajikan dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Tabulasi Silang Usia dengan Pendidikan Terakhir

Usia * Pendidikan Terakhir Crosstabulation			Pendidikan Terakhir		Total
			D3	D4/S1	
Usia	17-25 Tahun	Count	28	10	38
		% of Total	22,2%	7,9%	30,2%
	26-35 Tahun	Count	61	17	78
		% of Total	48,4%	13,5%	61,9%
	36-45 Tahun	Count	10	0	10
		% of Total	7,9%	,0%	7,9%
Total		Count	99	27	126
		% of Total	78,6%	21,4%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.3 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang mendominasi adalah usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 61,9%. Urutan kedua deskripsi responden adalah berusia 17-25 tahun sebanyak 30,2%. Urutan terakhir adalah yang memiliki rentang usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 7,9%. Dapat dilihat pula urutan jumlah responden terbanyak pada jenjang pendidikan terakhir dengan urutan pertama yaitu pendidikan terakhir D3, berjumlah 99 orang atau sekitar 78,6%. Urutan kedua yaitu jenjang pendidikan D4/S1 dengan jumlah 27 orang atau sekitar 21,4%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para perawat yang menjadi responden didominasi oleh pendidikan terakhir D3 dengan usia 26-35 tahun. Dengan demikian, mayoritas

responden tidak menuntut usia tinggi karena pendidikan terakhir yang didominasi oleh D3 yakni pada rentang usia 26-35 tahun.

c. Tabulasi Silang Usia dengan Jabatan Kerja

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara usia dengan jabatan kerja responden disajikan dalam tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Tabulasi Silang Usia dengan Jabatan Kerja

Usia * Jabatan Kerja Crosstabulation					
			Jabatan Kerja		Total
			Kepala	Pelaksana	
Usia	17-25 Tahun	Count	2	36	38
		% of Total	1,6%	28,6%	30,2%
	26-35 Tahun	Count	5	73	78
		% of Total	4,0%	57,9%	61,9%
	36-45 Tahun	Count	0	10	10
		% of Total	,0%	7,9%	7,9%
Total		Count	7	119	126
		% of Total	5,6%	94,4%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.4 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang mendominasi adalah usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 78 responden dengan persentase 61,9%. Urutan kedua deskripsi responden adalah berusia 17-25 tahun sebanyak 30,2%. Dan urutan yang terakhir adalah berusia 36-45 tahun sebanyak 7,9% atau 10 responden. Dapat dilihat pula bahwa responden yang berada pada jabatan pelaksana

lebih dominan dengan jumlah 119 orang atau sekitar 94,4%, dibandingkan dengan jabatan sebagai kepala dengan jumlah 7 orang atau sekitar 5,6%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para perawat yang menjadi responden didominasi oleh jabatan perawat pelaksana dengan usia 26-35 tahun. Dimana perawat pelaksana lebih dibutuhkan dalam jumlah banyak, karna akan menangani langsung pasien-pasien yang harus ditangani. Kemudian dengan usia tersebut merupakan usia yang produktif, sehingga meminimalisir kejadian-kejadian yang tidak diinginkan salah satu contohnya perawat yang mudah lelah karena faktor usia.

d. Tabulasi Silang Usia dengan Masa Kerja

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara usia dengan masa kerja responden disajikan dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Tabulasi Silang Usia dengan Masa Kerja

Usia * Masa Kerja Crosstabulation							
			Masa Kerja				Total
			1-5 Tahun	6-10 Tahun	11-20 Tahun	> 20 Tahun	
Usia	17-25 Tahun	Count	27	9	2	0	38
		% of Total	21,4%	7,1%	1,6%	,0%	30,2%
	26-35 Tahun	Count	9	44	25	0	78
		% of Total	7,1%	34,9%	19,8%	,0%	61,9%
	36-45 Tahun	Count	0	0	6	4	10
		% of Total	,0%	,0%	4,8%	3,2%	7,9%
Total		Count	36	53	33	4	126
		% of Total	28,6%	42,1%	26,2%	3,2%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.5 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang mendominasi adalah usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 61,9%. Urutan kedua deskripsi responden adalah berusia 17-25 tahun sebanyak 30,2%. Urutan terakhir adalah yang memiliki rentang usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 7,9%. Dapat dilihat pula urutan pertama terbanyak, jumlah masa bekerja 6-10 tahun dengan jumlah 53 orang atau sekitar 42,1%. Urutan kedua yaitu masa bekerja 1-5 tahun berjumlah 36 orang atau sekitar 28,6%. Urutan ketiga yaitu masa bekerja 11-20 tahun dengan jumlah 33 orang atau sekitar 26,2%. Urutan keempat yaitu masa bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 4 orang atau 3,2%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun dengan usia 26-35 tahun. Dimana perawat dengan masa kerja dan usia tersebut sudah cukup memahami pekerjaannya. Kemudian, perawat dengan usia dan masa kerja tersebut cukup mengenal pada lingkungan pekerjaan.

e. Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Jabatan Kerja

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan jabatan kerja responden disajikan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Jabatan Kerja

Pendidikan Terakhir * Jabatan Kerja Crosstabulation			Jabatan Kerja		Total
			Kepala	Pelaksana	
Pendidikan Terakhir	D3	Count	7	92	99
		% of Total	5,6%	73,0%	78,6%
	D4/S1	Count	0	27	27
		% of Total	,0%	21,4%	21,4%
Total		Count	7	119	126
		% of Total	5,6%	94,4%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.6 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang berada pada jabatan perawat pelaksana lebih dominan dengan jumlah 119 orang atau sekitar 94,4%, dibandingkan dengan jabatan sebagai kepala dengan jumlah 7 orang atau sekitar 5,6%. Dapat dilihat pula urutan jumlah responden terbanyak pada jenjang pendidikan terakhir dengan urutan pertama yaitu pendidikan D3, berjumlah 99 orang atau sekitar 78,6%. Urutan kedua yaitu jenjang pendidikan D4/S1 dengan jumlah 27 orang atau sekitar 21,4%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para perawat yang menjadi responden didominasi oleh pendidikan terakhir D3 dengan jabatan perawat pelaksana. Dengan demikian mayoritas responden tidak menuntut pendidikan lebih tinggi, karena perawat jabatan kepala dan pelaksana juga didominasi pendidikan terakhir D3.

f. Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Masa Kerja

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan masa kerja responden disajikan dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir * Masa Kerja Crosstabulation							
			Masa Kerja				Total
			1-5 Tahun	6-10 Tahun	11-20 Tahun	> 20 Tahun	
Pendidikan Terakhir	D3	Count	19	47	29	4	99
		% of Total	15,1%	37,3%	23,0%	3,2%	78,6%
	D4/S1	Count	17	6	4	0	27
		% of Total	13,5%	4,8%	3,2%	,0%	21,4%
Total		Count	36	53	33	4	126
		% of Total	28,6%	42,1%	26,2%	3,2%	100,0%

Sumber: Lampian 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.7 diatas dapat diterangkan bahwa urutan pertama terbanyak pada masa kerja adalah 6-10 tahun sebanyak 42,1%, urutan kedua pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 28,6%, urutan ketiga pada masa kerja 11-20 tahun sebanyak 26,2% dan urutan terakhir adalah pada masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 3,2%. Dapat dilihat pula urutan jumlah responden terbanyak pada jenjang pendidikan terakhir dengan urutan pertama yaitu pendidikan D3, berjumlah 99 orang atau sekitar 78,6%. Urutan kedua yaitu jenjang pendidikan D4/S1 dengan jumlah 27 orang atau sekitar 21,4%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden didominasi oleh pendidikan terakhir D3 dengan masa kerja 6-10 tahun. Dengan pendidikan terakhir D3 dan masa kerja 6-10 tahun bagi perawat sudah cukup mengenal lingkungannya. Perawat-perawat yang bertahan dalam pekerjaan juga didominasi oleh pendidikan terakhir D3.

g. Tabulasi Silang Jabatan Kerja dengan Masa Kerja

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara jabatan kerja dengan masa kerja responden disajikan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Tabulasi Silang Jabatan Kerja dengan Masa Kerja

Jabatan Kerja * Masa Kerja Crosstabulation							
			Masa Kerja				Total
			1-5 Tahun	6-10 Tahun	11-20 Tahun	> 20 Tahun	
Jabatan Kerja	Kepala	Count	0	0	7	0	7
		% of Total	,0%	,0%	5,6%	,0%	5,6%
	Pelaksana	Count	36	53	26	4	119
		% of Total	28,6%	42,1%	20,6%	3,2%	94,4%
Total		Count	36	53	33	4	126
		% of Total	28,6%	42,1%	26,2%	3,2%	100,0%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan output hasil tabulasi silang seperti tersaji pada tabel 4.8 diatas dapat diterangkan bahwa responden yang berada pada jabatan pelaksana lebih dominan dengan jumlah 119 orang atau sekitar 94,4%, dibandingkan dengan jabatan sebagai kepala dengan jumlah 7 orang atau sekitar 5,6%. Dapat dilihat pula pada masa kerja

adalah 6-10 tahun sebanyak 42,1%, urutan kedua pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 28,6%, urutan ketiga pada masa kerja 11-20 tahun sebanyak 26,2% dan urutan terakhir adalah pada masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 3,2%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para perawat yang menjadi responden didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun dengan jabatan perawat pelaksana. Dimana mayoritas responden tidak menuntut jabatan yang tinggi karena perawat dengan jabatan kepala dan pelaksana didominasi pada masa kerja 6-10 tahun.

3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilaksanakan untuk mengetahui dan menjelaskan berbagai karakteristik variabel yang akan ditelaah dalam suatu kondisi tertentu. Dimana maksud atau tujuan dilakukan analisis deskriptif ini adalah guna mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item atau butir pertanyaan pada kuesioner. Teknik analisis ini akan memaparkan semua item yang diteliti dengan menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban yang didapat oleh responden (Sekaran & Bougie, 2013).

Selanjutnya, jawaban yang diperoleh dari responden kemudian akan dikelompokkan secara deskriptif statistik dengan melakukan pengkategorian berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan

masing-masing variabel, dimana jawaban responden terhadap item atau butir pertanyaan pada variabel penelitian bisa diketahui melalui nilai indeks. Nilai indeks sendiri diperoleh dari angka rentang skala yang dikemukakan oleh Simamora (2002), yaitu:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya Kreteria Penilaian}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Maka dari hasil penghitungan rentang skala untuk setiap katagori jawaban adalah 0,85, dimana hasil yang didapatkan dari perhitungan tersebut nantinya digunakan untuk dasar interprestai penilaian rata-rata pada setiap indikator yang terdapat pada variabel penelitian. Dalam melakukan penilaian nantinya akan dimuat dalam bentuk rata-rata yang sebelumnya sudah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai indeks antara 1,00 - 1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk.
- b. Nilai indeks antara 1,80 - 2,59 dikategorikan rendah atau buruk.
- c. Nilai indeks antara 2,60 - 3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
- d. Nilai indeks antara 3,40 - 4,19 dikategorikan tinggi atau baik.
- e. Nilai indeks antara 4,20 - 5,00 dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik.

a. Tanggapan Responden Terhadap *Ethical Leadership*

Variabel *Ethical Leadership* diukur melalui indikator-indikator menjalankan hidup etis (EL-1), memperoleh kesuksesan (EL-2), mendengarkan rekan karyawan (EL-3), mendisiplinkan rekan karyawan (EL-4), adil dan seimbang (EL-5), dapat dipercaya (EL-6). Membahas etika atau nilai bisnis dengan karyawan (EL-7), Memberikan contoh (EL-8), Mempertimbangkan kepentingan rekan karyawan (EL-9), Menanyakan pendapat (EL-10) yang diadaptasi dari (Brown, 2005). Nilai indeks jawaban responden untuk variabel *Ethical Leadership* disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif Variabel *Ethical Leadership*

Item	F	Skor Jawaban					Total	Mean	Nilai
		1	2	3	4	5			
EL1	F	-	5	24	61	36	126	4,02	Tinggi
	%	-	4	19	48,4	28,6	100		
EL2	F	-	7	23	68	28	126	3,93	Tinggi
	%	-	5,6	18,3	54	22,2	100		
EL3	F	-	5	20	75	26	126	3,97	Tinggi
	%	-	4	15,9	59,5	20,6	100		
EL4	F	-	7	28	64	27	126	3,88	Tinggi
	%	-	5,6	22,2	50,8	21,4	100		
EL5	F	-	3	27	68	28	126	3,96	Tinggi
	%	-	2,4	21,4	54,0	22,2	100		
EL6	F	-	6	19	72	29	126	3,98	Tinggi
	%	-	4,8	15,1	57,1	23,0	100		
EL7	F	-	5	23	68	30	126	3,98	Tinggi
	%	-	4	18,3	54	23,8	100		
EL8	F	-	5	22	69	30	126	3,98	Tinggi
	%	-	4	17,5	54,8	23,8	100		
EL9	F	-	6	20	68	32	126	4,00	Tinggi
	%	-	4,8	15,9	54,0	25,4	100		
EL10	F	-	5	16	82	23	126	3,98	Tinggi
	%	-	4	12,7	65,1	18,3	100		
Rata-rata Total Mean								3,96	Tinggi

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban terhadap dimensi variabel *Ethical Leadership* didominasi pada rentang skala 4 dengan rentang nilai %F sebesar 48,4%-65,1%. Pada pengukuran indikator “Saya menjalankan kehidupan pribadi secara etis.”, menunjukkan rata-rata total frekuensi paling tinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu 4,02 (tinggi). Dengan nilai persentase yang paling banyak dipilih skala 4 yaitu 65,1%. Sedangkan frekuensi jawaban terhadap indikator *Ethical Leadership* yang paling rendah ada pada rentang skala 1 dengan rentang nilai %F sebesar 0%. Pada pengukuran indikator yang paling rendah ada pada indikator “Saya tidak pernah tampak bahagia.” menunjukkan rata-rata total frekuensi paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainya yaitu 3,9 (tinggi). Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel *Ethical Leadership* pada tabel 4.9 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel *Ethical Leadership* dalam penelitian ini adalah 3.9 berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut juga terlihat dari mayoritas kriteria jawaban responden setiap indikator pertanyaan memberikan nilai yang tinggi.

b. Tanggapan Responden Terhadap *Employee Well-being*

Variabel *employee well-being* diukur melalui indikator-indikator Bahagia di tempat kerja (EW-1), diri sendiri lebih bahagia (EW-2), senang bekerja (EW-3), tidak tampak bahagia (EW-4), yang diadaptasi

dari (Lyubomirsky *and* Lepper, 1997). Nilai indeks jawaban responden untuk variabel *employee well-being* disajikan pada tabel 4. berikut:

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Variabel *Employee Well-being*

Item	F	Skor Jawaban					Total	Mean	Nilai
		1	2	3	4	5			
EW1	F	-	7	27	61	31	126	3,92	Tinggi
	%	-	5,6	21,4	48,4	24,6	100		
EW2	F	-	2	35	57	32	126	3,94	Tinggi
	%	-	1,6	27,8	45,2	25,4	100		
EW3	F	-	6	30	60	30	126	3,86	Tinggi
	%	-	4,8	23,8	47,6	23,8	100		
EW4	F	26	58	34	6	2	126	2,21	Rendah
	%	20,6	46	27	4,8	1,6	100		
Rata-rata Total Mean								3,40	Tinggi

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban terhadap dimensi variabel *employee well-being* didominasi pada rentang skala 4 dengan rentang nilai %F sebesar 45,2%-48,4%. Pada pengukuran indikator “Saya lebih bahagia dari rekan-rekan saya.”, menunjukkan rata-rata total frekuensi paling tinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu 3,94 (tinggi). Dengan nilai persentase yang paling banyak dipilih skala 4 yaitu 48,4%. Sedangkan frekuensi jawaban terhadap indikator *employee well-being* yang paling rendah ada pada rentang skala 1 dengan rentang nilai %F sebesar 0%. Pada pengukuran indikator yang paling rendah ada pada indikator “Saya tidak pernah tampak bahagia.” menunjukkan rata-rata total frekuensi paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya karena pertanyaan

termasuk *refresh code*, yaitu 2,21 (rendah). Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel *employee well-being* menunjukkan bahwa nilai indeks variabel *employee well-being* dalam penelitian ini adalah 3.40 berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut juga terlihat dari mayoritas kriteria jawaban responden setiap indikator pertanyaan memberikan nilai yang tinggi.

c. Tanggapan Responden Terhadap *Job Satisfaction*

Variabel *employee well-being* diukur melalui indikator-indikator tidak suka yang dikerjakan (JS-1), suka bekerja di tempat kerja (JS-2), nyaman dengan pekerjaan (JS-3), puas dengan pekerjaan (JS-4), yang diadaptasi dari (Valentine *et al.*, 2006). Nilai indeks jawaban responden untuk variabel *employee well-being* disajikan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Variabel *Job Satisfaction*

Item	F	Skor Jawaban					Total	Mean	Nilai
		1	2	3	4	5			
JS1	F	24	65	32	5	-	126	2,14	Rendah
	%	19	51,6	25,4	4	-	100		
JS2	F	-	10	23	64	29	126	3,89	Tinggi
	%	-	7,9	18,3	50,8	23,0	100		
JS3	F	-	8	37	51	30	126	3,82	Tinggi
	%	-	6,3	29,4	40,5	23,8	100		
JS4	F	-	7	28	66	25	126	3,87	Tinggi
	%	-	5,6	22,2	52,4	19,8	100		
Rata-rata Total Mean								3,43	Tinggi

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi jawaban terhadap dimensi variabel *Job Satisfaction* didominasi pada

rentang skala 4 dengan rentang nilai %F sebesar 40,5%-52,4%. Pada pengukuran indikator “Saya suka bekerja di tempat saya bekerja..”, menunjukkan rata-rata total frekuensi paling tinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya yaitu 3,89 (tinggi). Dengan nilai persentase yang paling banyak dipilih skala 4 yaitu 52,4%. Sedangkan frekuensi jawaban terhadap indikator *Job Satisfaction* yang paling rendah ada pada rentang skala 1 dengan rentang nilai %F sebesar 0%. Pada pengukuran indikator yang paling rendah ada pada indikator “Secara umum, saya tidak suka pekerjaan saya.” menunjukkan rata-rata total frekuensi paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya karena pertanyaan termasuk *refresh code*, yaitu 2,14 (rendah). Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel *Ethical Leadership* pada tabel 4.11 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel *Job Satisfaction* dalam penelitian ini adalah 3.43 berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut juga terlihat dari mayoritas kriteria jawaban responden setiap indikator pertanyaan memberikan nilai yang tinggi.

E. Proses dan Hasil Analisa Data

Untuk penelitian ini, *Structural Equation Modelling* (SEM) akan digunakan sebagai alat bantu pengujian hipotesis. Penggunaan SEM untuk alat bantu dalam menganalisis data dalam penelitian ini didasarkan pada keunggulan SEM sebagai alat analisis statistik yang paling sesuai untuk menjelaskan fenomena-fenomena sosial pada umumnya (Istikomah, 2014).

Analisis SEM adalah metode analisis statistika yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur (*path analysis*) dan analisis faktor konfirmatori untuk menghitung beberapa persamaan secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) (Istikomah, 2014). Variabel laten adalah variabel tak teramati (*unobserver*) atau tak dapat diukur (*unmeasured*) secara langsung melainkan harus diukur melalui beberapa indikator (Sholiha & Salamah, 2015).

1. Proses Analisis Data

Model teoritis penelitian sebagaimana telah digambarkan pada Bab II yang terdiri dari 3 variabel pengamatan yaitu: *Ethical Leadership* (EL) (X); *Job Satisfaction* (JS) (M); dan *Employee Well-being* (EW) (Y).

2. Analisis Data *Struktural Equation Modeling* (SEM)

Analisis SEM pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Kemudian, langkah-langkah yang harus dilakukan dengan beberapa uji prasyarat analisis SEM sebagai berikut :

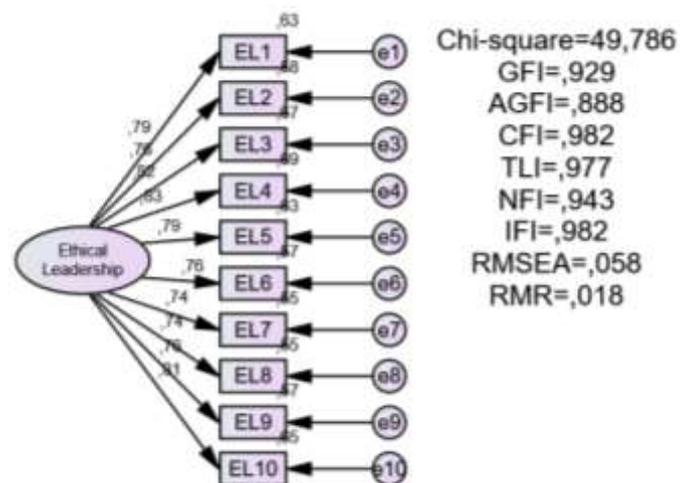
a. Uji Validitas

Uji validitas dalam SEM biasa disebut dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menguji dimensional pada suatu konstruk teoritis atau sering disebut juga dengan menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Dalam menilai keabsahan atau validitas dari indikator tersebut maka akan

dinyatakan valid apabila *variance extracted* $\geq 0,50$ (Ghozali, 2014). Pada pengujian validitas dilakukan secara parsial atau terpisah setiap variabelnya.

1) Uji Validitas Variabel *Ethical Leadership*

Model pengukuran untuk uji validitas variabel *Ethical Leadership* dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



Sumber: Lampiran 5

Gambar 4.1

Uji CFA Variabel *Ethical Leadership*

Dari gambar 4.1 dapat diketahui bahwa variabel *Ethical Leadership* memiliki 10 indikator, Selanjutnya untuk melihat hasil uji validitas dari masing-masing indikator tersebut hasilnya bisa dilihat pada Tabel 4.17, dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji CFA Variabel *Ethical Leadership*

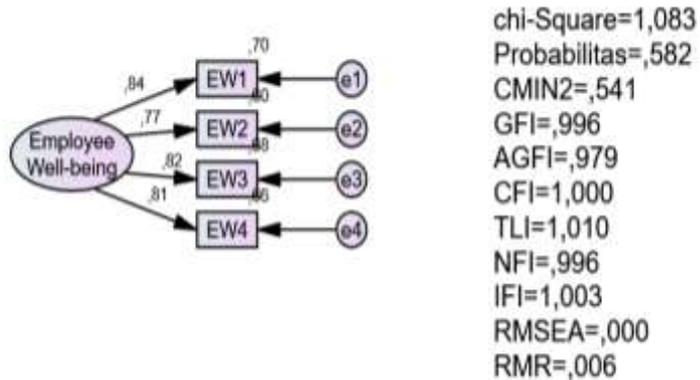
Indikator	Estimate	Keterangan
<i>Ethical Leadership 1</i>	0,792	Valid
<i>Ethical Leadership 2</i>	0,764	Valid
<i>Ethical Leadership 3</i>	0,817	Valid
<i>Ethical Leadership 4</i>	0,829	Valid
<i>Ethical Leadership 5</i>	0,791	Valid
<i>Ethical Leadership 6</i>	0,756	Valid
<i>Ethical Leadership 7</i>	0,740	Valid
<i>Ethical Leadership 8</i>	0,740	Valid
<i>Ethical Leadership 9</i>	0,757	Valid
<i>Ethical Leadership 10</i>	0,809	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator item kuesioner telah memenuhi syarat nilai *standardized estimate* (*loading factor*) sebesar $> 0,5$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan kuesioner pada variabel *Ethical Leadership* dinyatakan *valid*.

2) Uji Validitas Variabel *Employee Well-being*

Model pengukuran untuk uji validitas variabel *Employee Well-being* dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini:



Sumber: Lampiran 5

Gambar 4.2

Uji CFA Variabel *Employee Well-being*

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel *Employee Well-being* memiliki 4 indikator, Selanjutnya untuk melihat hasil uji validitas dari masing-masing indikator tersebut hasilnya bisa dilihat pada Tabel 4.13, dibawah ini:

Tabel 4.13

Uji CFA Variabel *Employee Well-being*

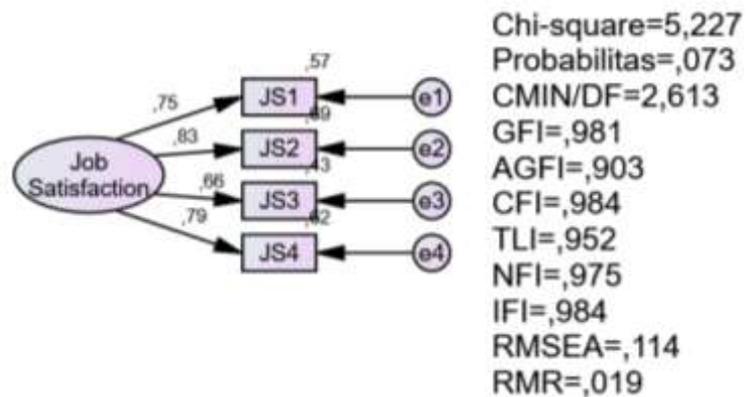
Indikator	Estimate	Keterangan
Employee Well-being 1	0,839	Valid
Employee Well-being 2	0,774	Valid
Employee Well-being 3	0,824	Valid
Employee Well-being 4	0,812	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator item kuesioner telah memenuhi syarat nilai *standardized estimate* (*loading factor*) sebesar $> 0,5$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator item pernyataan kuesioner pada variabel *Employee Well-being* dinyatakan *valid*.

3) Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

Model pengukuran untuk uji validitas variabel *Job Satisfaction* dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini:



Sumber: Lampiran 5

Gambar 4.3

Uji CFA Variabel *Job Satisfaction*

Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki 4 indikator, Selanjutnya untuk melihat hasil uji validitas dari masing-masing indikator tersebut hasilnya bisa dilihat pada Tabel 4.14, dibawah ini:

Tabel 4.14

Uji CFA Variabel *Job Satisfaction*

Indikator	Estimate	Keterangan
<i>Job Satisfaction 1</i>	0,753	Valid
<i>Job Satisfaction 2</i>	0,831	Valid
<i>Job Satisfaction 3</i>	0,659	Valid
<i>Job Satisfaction 4</i>	0,787	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator item kuesioner telah memenuhi syarat nilai *standardized estimate* (*loading factor*) sebesar $> 0,5$ sehingga dapat dinyatakan bahwa

seluruh indikator item pernyataan kuesioner pada variabel *Job Satisfaction* dinyatakan *valid*.

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliable dalam penelitian ini terdiri dari 18 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 126 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*), dimana memiliki kriteria jika nilai CR > 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum Factor\ Loading)^2}{(\sum Factor\ Loading)^2 + \sum Measurment\ Error}$$

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

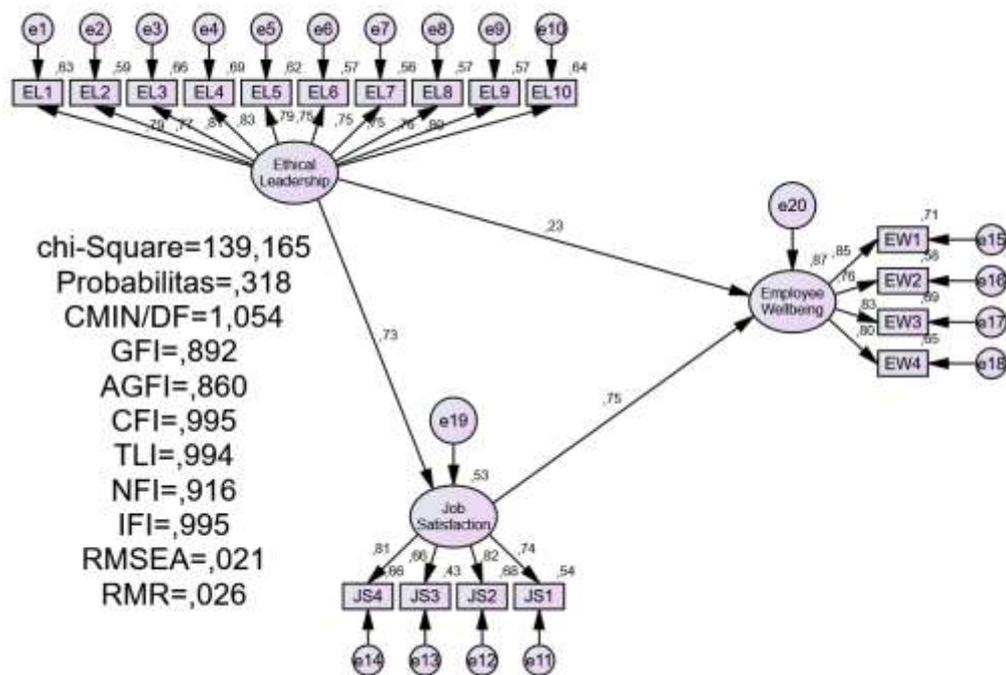
No.	Variabel / Indikator	Standard Loading	Standard Loading2	Measurement error	AVE	CR	
1	<i>Ethical Leadership</i>	EL1	0,793	0,628	0,371	0,608	0,974
		EL2	0,765	0,585	0,414		
		EL3	0,812	0,659	0,340		
		EL4	0,83	0,688	0,311		
		EL5	0,788	0,620	0,379		
		EL6	0,752	0,565	0,434		
		EL7	0,745	0,555	0,444		
		EL8	0,754	0,568	0,431		
		EL9	0,757	0,573	0,426		
		EL10	0,802	0,643	0,356		
2	<i>Employee Well-being</i>	EW1	0,845	0,714	0,285	0,659	0,932
		EW2	0,765	0,585	0,414		
		EW3	0,831	0,690	0,309		
		EW4	0,805	0,648	0,351		
3	<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,737	0,543	0,456	0,576	0,888
		JS2	0,822	0,675	0,324		
		JS3	0,658	0,432	0,567		
		JS4	0,810	0,656	0,343		

Sumber: Lampiran 6

Ghozali (2014) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,6. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada 3 variabel penelitian yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Analisis Model Struktural

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) secara full model seperti yang terlihat pada gambar 4.4 berikut ini:



Sumber: Data diolah 2019

Gambar 4.4
Analisis Full Model Setelah Uji Validitas

4. Evaluasi Asumsi SEM

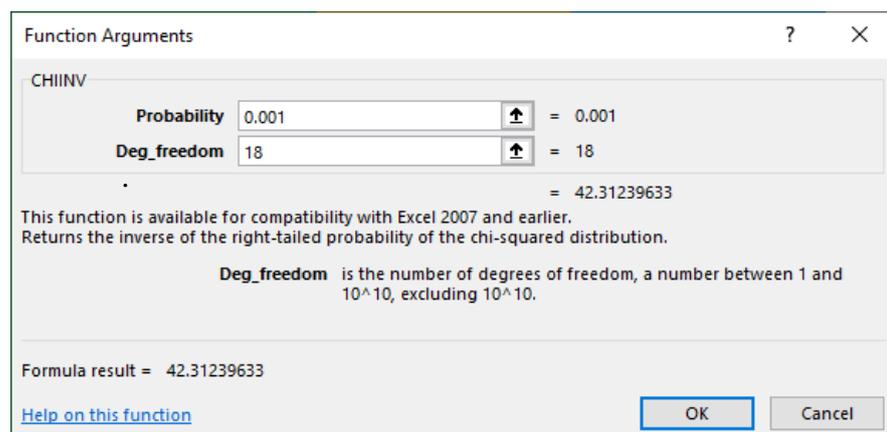
Dalam penelitian ini adapun evaluasi asumsi SEM yang akan dilakukan adalah evaluasi terhadap kecukupan jumlah sampel yang digunakan dalam proses penganalisisan data, uji terhadap kemungkinan adanya *outliers* pada data yang berhasil dikumpulkan, selanjutnya akan dilakukan uji normalitas data pada indikator yang digunakan.

a. Evaluasi Kecukupan Jumlah Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 126 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 menurut Ghozali (2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Evaluasi *Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini indikatornya adalah 18, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah indikator terukur sebagai berikut:



Gambar 4.5
Nilai Batas Mahalonobis Distance

Hasilnya adalah 42,312. Artinya semua data atau kasus yang lebih besar dari 42,312 merupakan **outliers multivariate**.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
120	36.427	.006	.544
33	29.254	.045	.980
43	28.303	.058	.978
115	26.664	.086	.996
40	26.429	.090	.991
49	25.332	.116	.998
123	25.309	.117	.993
60	24.868	.129	.994
14	24.647	.135	.991
84	23.780	.162	.998
110	23.590	.169	.997
30	23.310	.179	.997
20	22.937	.193	.998
105	22.878	.195	.996
79	22.683	.203	.995
81	22.602	.206	.992
58	22.586	.207	.986
54	22.505	.210	.979
64	22.426	.214	.970
46	21.757	.243	.992
95	21.741	.244	.986
118	21.682	.246	.979
70	21.559	.252	.975
21	21.448	.257	.969
90	21.358	.262	.960
121	21.269	.266	.950
65	21.070	.276	.953
117	21.035	.278	.934
91	20.925	.283	.925
1	20.711	.294	.933
93	20.679	.296	.909
2	20.612	.299	.888
24	20.444	.308	.891
41	20.185	.322	.915

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
96	19.914	.338	.937
27	19.888	.339	.915
3	19.757	.347	.912
44	19.584	.357	.918
52	19.565	.358	.891
42	19.530	.360	.862
74	19.499	.362	.826
101	19.427	.366	.803
69	19.361	.370	.775
102	19.209	.379	.782
11	19.140	.383	.755
18	19.089	.386	.718
62	19.059	.388	.668
87	19.005	.391	.628
29	18.928	.396	.601
23	18.800	.404	.600
10	18.791	.405	.534
12	18.789	.405	.463
22	18.779	.406	.398
34	18.743	.408	.349
4	18.740	.408	.287
98	18.738	.408	.229
36	18.728	.409	.182
37	18.621	.415	.176
72	18.552	.420	.156
9	18.438	.427	.153
75	18.436	.427	.115
113	18.407	.429	.091
61	18.377	.431	.071
56	18.330	.434	.057
19	18.243	.440	.052
86	18.085	.450	.058
88	18.028	.454	.048
57	18.024	.454	.033
107	17.945	.459	.029
6	17.906	.462	.022
55	17.905	.462	.014
48	17.691	.476	.020
76	17.478	.490	.028
71	17.437	.493	.021

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
39	17.323	.501	.021
97	17.282	.504	.016
28	17.252	.506	.011
16	17.161	.512	.010
51	16.959	.526	.014
17	16.859	.533	.013
50	16.844	.534	.009
94	16.821	.535	.006
100	16.700	.544	.006
116	16.655	.547	.004
112	16.636	.548	.003
92	16.600	.551	.002
106	16.307	.571	.004
47	16.261	.574	.003
13	16.073	.587	.004
8	15.915	.599	.005
35	15.836	.604	.004
82	15.684	.615	.004
68	15.625	.619	.003
53	15.147	.652	.015
67	15.024	.660	.015
122	14.934	.667	.013
32	14.881	.670	.010
89	14.701	.682	.012
38	14.488	.697	.017
31	14.457	.699	.011

Sumber: Lampiran

Pada tabel 4.23 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari *Mahalanobis Distance*, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 42,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

c. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *z value* (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 menurut Ghozali (2014). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EW4	2.000	5.000	-.263	-1.207	-.511	-1.170
EW3	2.000	5.000	-.360	-1.652	-.389	-.892
EW2	2.000	5.000	-.114	-.522	-.823	-1.887
EW1	2.000	5.000	-.452	-2.070	-.280	-.642
JS4	2.000	5.000	-.431	-1.977	-.114	-.262
JS3	2.000	5.000	-.223	-1.021	-.721	-1.653
JS2	2.000	5.000	-.570	-2.612	-.137	-.314
JS1	2.000	5.000	-.288	-1.321	-.249	-.571
EL10	2.000	5.000	-.714	-3.274	1.211	2.775
EL9	2.000	5.000	-.610	-2.795	.229	.524
EL8	2.000	5.000	-.525	-2.407	.164	.377
EL7	2.000	5.000	-.501	-2.295	.082	.188
EL6	2.000	5.000	-.636	-2.913	.447	1.024
EL5	2.000	5.000	-.309	-1.417	-.177	-.405
EL4	2.000	5.000	-.426	-1.953	-.195	-.447
EL3	2.000	5.000	-.582	-2.667	.545	1.249
EL2	2.000	5.000	-.553	-2.534	.095	.219
EL1	2.000	5.000	-.499	-2.288	-.204	-.468
Multivariate					-10.257	-2.145

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada

dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -2,145 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

d. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.20

Notes For Model

Notes For Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	171
Number of distinct parameters to be estimated:	39
Degrees of freedom (171 - 39):	132

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 132. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over identified* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

e. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.20
Menilai *Goodness of Fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil χ^2 (<i>hitung</i>) < χ^2 (<i>Tabel</i>)	139,165 < 159,814	Good Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,318	Good Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,054	Good Fit
GFI	> 0,90	0,892	Marginal Fit
AGFI	> 0,90	0,860	Marginal Fit
CFI	> 0,90	0,995	Good Fit
TLI	> 0,90	0,994	Good Fit
NFI	> 0,90	0,916	Good Fit
IFI	> 0,90	0,995	Good Fit
RMSEA	< 0,08	0,021	Good Fit
RMR	< 0,05	0,026	Good Fit

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji *godness of fit indeks* pada Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji tersebut dapat dijelaskan nilai rujukan dan hasil uji untuk masing-masing kriteria sebagai berikut:

1) *Chi-Square*

χ^2 (*Chi Square*) digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matrix kovarian sampel dengan matrik kovarian model, dimana para peneliti berusaha untuk memperoleh nilai dari χ^2 (*Chi Square*) yang rendah sehingga menghasilkan tingkat *significance level* $\geq 0,05$. Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai χ^2 (*Chi Square*) pada penelitian ini adalah 139,165 yang masih di bawah dari nilai *cut off value* yaitu < 159,814 yang disisi lain juga mengakibatkan bahwa nilai *Significance Profitability* (*p*) masih

berada di atas batas *cut of value* yang ditentukan yaitu $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,318.

Menurut Ghozali (2014), χ^2 (*Chi Square*) tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran dari kecocokan keseluruhan model, salah satu sebabnya dikarenakan χ^2 (*Chi Square*) sangat sensitif terhadap ukuran sampel.

2) CMIN/DF

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoniuous yang mengukur *goodness of fit* model yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Nilai CMIN/DF adalah hasil dari nilai *Chi-squares* dibagi dengan *degree of freedom*. Ghozali (2014) mengungkapkan nilai ratio $\leq 2,0$ merupakan ukuran *fit*, namun disisi lain nilai ratio $\leq 5,0$ merupakan ukuran yang *reasonable*. Pada penelitian ini didapatkan hasil nilai CMIN/DF yaitu 1,054 yang artinya merupakan ukuran yang *good fit*.

3) GFI

GFI menunjukkan tingkat kesesuaian sebuah model secara keseluruhan yang dapat dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi kemudian dibandingkan dengan data sebenarnya. Nilai GFI $\geq 0,90$ merupakan *good fit* atau kecocokan yang baik, sementara itu untuk nilai GFI $< 0,90$ dinyatakan sebagai *marginal fit*. Pada penelitian ini didapatkan nilai GFI

0,892 yang menandakan model pada penelitian ini adalah *marginal fit*.

4) AGFI

Hasil output analisis pada AGFI diperoleh nilai 0,860. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan marginal fit karena angka yang dihasilkan lebih kecil dari kriteria cut-of value yaitu $\geq 0,90$.

5) CFI

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model dalam penelitian, dimana nilai $CFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*. Pada model penelitian ini didapatkan nilai CFI pada angka 0,995 yang menunjukkan model penelitian *good fit*.

6) TLI

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi oleh sampel, dimana nilai $TLI \geq 0,90$ dinyatakan sebagai *good fit* atau kecocokan yang baik. Pada model penelitian ini didapatkan nilai TLI sebesar 0,994 yang artinya bahwa model penelitian ini merupakan *good fit* dikarenakan berada dari batas yang ditentukan.

7) NFI

NFI merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*, dimana nilai $NFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit* sementara itu untuk nilai NFI 0,80 sampai $< 0,90$ menunjukkan *marginal fit*. Pada penelitian ini didapatkan nilai NFI 0,916 yang menunjukkan *good fit*.

8) IFI

IFI merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk melihat *goodness of fit* dari suatu model, dimana nilai $IFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*. Pada penelitian ini didapatkan nilai IFI pada angka 0,995 yang menunjukkan *good fit*.

9) RMSEA

RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar, dimana nilai $RMSEA \leq 0,08$ menunjukkan *good fit*. Pada penelitian ini nilai RMSEA yang didapatkan adalah 0,021 yang menunjukkan *good fit* dikarenakan berada dibawah nilai yang ditentukan yaitu $\leq 0,08$.

10) RMR

RMR merupakan perwakilan dari nilai rata-rata residual yang diperoleh dari mencocokkan matrik varian-kovarian dari model yang dihipotesiskan dengan matrik varian-kovarian dari data sampel. Model yang mempunyai *good fit* akan mempunyai

nilai $RMR \leq 0,05$. Pada penelitian ini didapatkan nilai untuk RMR adalah 0,026 yang menunjukkan *good fit*.

Berdasarkan beberapa penjabaran di atas maka secara keseluruhan pada hasil uji analisis *goodness of fit* mengidentifikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Disisi lain, menurut Ghozali (2014) apabila satu (1) atau dua (2) kriteria *goodness of fit* terpenuhi, maka model dapat dikatakan baik dan layak digunakan dalam penelitian.

f. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan pengembangan hubungan (korelasi) yang dijelaskan menjadi beberapa interpretasi sebagai akibat yang ditimbulkan (Hakam *et al.*, 2015). Analisis jalur ini dapat memberikan gambaran kekuatan variabel dengan variabel yang lain, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.



Sumber: Lampiran 7

Gambar 4.6
Analisis Jalur Model Penelitian

Gambar 4.6 tersebut merupakan visualisasi analisis jalur pada penelitian ini. Analisis jalur pada penelitian ini terdiri dari 4 jalur, yaitu jalur pengaruh langsung (1) *Ethical Leadership* terhadap *employee well-being* (2) *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* (3) *Job Satisfaction* terhadap *employee well-being* dan jalur pengaruh tidak

langsung yaitu (4) *Ethical Leadership* terhadap *employee well-being* melalui *Job Satisfaction*.

g. Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengaruh langsung (*direct effect*) adalah pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien jalur variabel independen ke variabel dependen (Hakam *et, al.*, 2015). Hasil uji pengaruh langsung antar variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Pengaruh Langsung (*direct effct*)

	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Well-being</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0,725	0,000	0,000
<i>Employee Well-being</i>	0,234	0,751	0,000

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,725 sedangkan terhadap *employee well-being* sebesar 0,234 dan *Job Satisfaction* terhadap *employee well-being* sebesar 0,751.

h. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah pengaruh yang melewati jalur melalui satu atau lebih variabel perantara (Hakam, *et, al.*, 2015). Hasil uji pengaruh tidak langsung antar variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Well-being</i>
<i>Job Satisfaction</i>	.000	.000	.000
<i>Employee Well-being</i>	.545	.000	.000

Sumber: Lampiran 7

Untuk melihat apakah variabel *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara variabel *Ethical Leadership* dan *employee well-being* yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memediasi atau mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan keduanya (Ghozali, 2014).

Berdasarkan hasil analisis output tabel 4.21 dan 4.22 di atas, terlihat bahwa pengaruh tidak langsung antar variabel bernilai lebih besar. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil uji estimasi model bahwa variabel *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi atau intervening berpengaruh signifikan terhadap variabel *Ethical Leadership* dan *employee well-being*.

Dengan istilah lain bahwa, dari hasil uji analisa model yang memperlihatkan bahwa hipotesis 4 (H4) di terima, hal tersebut berarti variabel intervening *Job Satisfaction* memediasi pengaruh variabel.

i. Pengaruh Total Efek

Pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen tersaji pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Pengaruh Total (*total effect*)

	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Well-being</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0,725	0,000	0,000
<i>Employee Well-being</i>	0,779	0,751	0,000

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan *output* tabel diatas, variabel *Ethical Leadership* memiliki nilai terbesar terhadap variabel *employee well-being*. Hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa *Ethical Leadership* yang dialami oleh perawat akan memberikan pengaruh yang paling besar atau dominan secara langsung terhadap *employee well-being*.

j. Squad Multiple Correlatioan (SMC)

Perhitungan *Square Multiple Correlation (SMC)* menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen menjelaskan varians terhadap variabel dependen (Nokelainen, 2009). Hasil Uji *Square Multiple Correlation* terhadap variabel dependen penelitian disajikan pada tabel 4.30 di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji *Squared Multiple Correlation*

Variabel	Estimate
<i>Job Satisfaction</i>	0,526
<i>Employee Well-being</i>	0,873

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan pada tabel 4.24 di atas, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai estimate variabel *Job Satisfaction* adalah 0,526 yang berarti bahwa besar kontribusi yang diberikan *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* adalah 52,6%, sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain *Ethical Leadership*.
- 2) Nilai estimate variabel *employee well-being* adalah 0,873 yang berarti bahwa besar kontribusi yang diberikan *Ethical Leadership* terhadap *employee well-being* adalah 87,3%, sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain *Ethical Leadership*.

F. Uji Hipotesis

1. Hasil Estimasi Model dan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam tabel berikut:

Tabel 4.25
Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Ethical Leadership</i>	→	Employee Well-being	.257	.103	2.504	0,012	Positif
<i>Ethical Leadership</i>	→	<i>Job Satisfaction</i>	.646	.095	6.770	0,000	Positif
<i>Job Satisfaction</i>	→	Employee Well-being	.928	.149	6.242	0,000	Positif

Sumbe: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

a) Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Employee Well-being

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,257 dan nilai C.R 2,504 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Ethical Leadership* dengan *Employee Well-being* positif. Artinya semakin baik *Ethical Leadership* maka akan meningkatkan *Employee Well-being*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,012 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang menyatakan *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Well-being* terdukung.

b) Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Job Satisfaction

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,646 dan nilai C.R 6,770 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Ethical Leadership* dengan *Job Satisfaction* positif. Artinya semakin baik *Ethical Leadership* maka akan meningkatkan *Job Satisfaction*. Pengujian hubungan kedua

variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang menyatakan *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* terdukung.

c) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Well-being*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,928 dan nilai C.R 6,242 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Job Satisfaction* dengan *Employee Well-being* positif. Artinya semakin baik *Job Satisfaction* maka akan meningkatkan *Employee Well-being*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang menyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Well-being* terdukung.

d) Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Employee Well-being* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 4.26
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Well-being</i>
<i>Job Satisfaction</i>	.725	.000	.000
<i>Employee Well-being</i>	.234	.751	.000

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.27
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Well-being</i>
<i>Job Satisfaction</i>	.000	.000	.000
<i>Employee Well-being</i>	.545	.000	.000

Sumber: Lampiran 7

Pengaruh antara *Ethical Leadership* terhadap *Employee Well-being* dimediasi oleh *Job Satisfaction* membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,234 < 0,545$ hal ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memediasi *Ethical Leadership* terhadap *Employee Well-being* positif. Artinya semakin baik *Ethical Leadership* maka akan meningkatkan *Job Satisfaction*, dan berpengaruh pada meningkatkan *Employee Well-being*. Sehingga (H4) yang menyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *Ethical Leadership* dengan *Employee Well-being*, terdukung.

e) Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hasil dari estimasi model dan interpretasinya seperti yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan terhadap hipotesis penelitian ini yaitu terdapat 4 Hipotesisi yang diterima, dimana rincianya adalah: Hipotesis 1 (H1)

diterima, Hipotesis 2 (H2) diterima, Hipotesis 3 (H3) diterima, Hipotesis 4 (H4) diterima. Adapun secara ringkas hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.28:

Tabel 4.28
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Ket
H1	<i>Ethical Leadership</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Employee Well-being</i> Artinya: <i>Ethical Leadership</i> dapat meningkatkan <i>Employee Well-being</i>	TERDUKUNG
H2	<i>Ethical Leadership</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> Artinya: <i>Ethical Leadership</i> dapat meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	TERDUKUNG
H3	<i>Job Satisfaction</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Employee Well-being</i> Artinya: <i>Job Satisfaction</i> dapat meningkatkan <i>Employee Well-being</i>	TERDUKUNG
H4	<i>Ethical Leadership</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Employee Well-being</i> dimediasi dengan <i>Job Satisfaction</i> Artinya: <i>Ethical Leadership</i> dapat meningkatkan <i>Employee Well-being</i> dimediasi dengan <i>Job Satisfaction</i>	TERDUKUNG

Sumber: Lampiran 7

2. Pembahasan

a. Hubungan *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Well-being*

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*. Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti, bahwa semakin tinggi *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul maka akan mempengaruhi tingkat *employee well-being* pada perawat, demikian pula sebaliknya semakin rendah

tingkat *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat maka semakin rendah tingkat *employee well-being*.

Pada penelitian ini ditemukan bukti bahwa *Ethical Leadership* dengan memiliki sifat-sifat yang etis pada perawat mampu meningkatkan *employee well-being*. Pemimpin yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan *employee well-being*. *Ethical Leadership* yang diterapkan dengan baik di tempat kerja dapat menimbulkan keterikatan dengan karyawan lainnya. Dengan kata lain, ketika ada kesesuaian etis antara perawat, maka *employee well-being* setiap individu di tempat kerja semakin bertambah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses mempromosikan perilaku etis di antara karyawan dalam suatu organisasi dapat selaras dengan keadaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Dengan adanya prinsip islam yang diterapkan, hal tersebut memiliki andil yang lebih dalam kegiatan di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Konsep tersebut telah menciptakan sistem kepercayaan dan aturan yang diikuti oleh individu secara tidak langsung. *Ethical Leadership* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Mayer *et al.*, 2012).

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2014), Avey *et al.* (2012), Kalshoven & Boon (2012), Yang (2014), dan Teimouri, Hosseini, & Ardeshiri,

(2018) yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *employee well-being*.

b. Hubungan *Ethical Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini berarti hipotesis kedua terbukti, bahwa semakin tinggi *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul maka akan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction*, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat maka semakin rendah tingkat *Job Satisfaction*.

Pada model hipotesis kedua, ditemukan bukti bahwa para perawat akan mendapatkan *Job Satisfaction* ketika mereka merasa sedang bekerja dengan pemimpin yang menampilkan dan memperkuat perilaku yang sesuai secara etis. Hubungan ini terjadi karena para pemimpin etis menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap perawat pelaksana, dan kemudian memperkuat rasa tanggung jawab ini dengan tindakan adil yang mengakibatkan *Job Satisfaction* bagi perawat pelaksana. Hal ini merupakan mekanisme yang mendasari para pemimpin dalam memberikan pengaruh (Hartog, 2015).

Konsisten dengan hipotesis kedua, hasilnya menunjukkan bahwa ketika para pemimpin dipersepsikan menunjukkan standar perilaku etis yang tinggi, para perawat lebih percaya diri dalam

kepercayaan satu sama lain yang kemudian akan mengarah pada *Job Satisfaction* yang lebih besar.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ren & Chadee (2017), Avey et al. (2012), Kooskora & Magi (2010), Beneven *et al.* (2018), dan Ahanchian, Yazdani, dan Sadeghian (2017) yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction*.

c. Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Well-being*

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap *employee well-being*. Hal ini berarti hipotesis ketiga terbukti, bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction* yang dimiliki perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul maka akan mempengaruhi tingkat *employee well-being*.

Berdasarkan hasil dari perhitungan ini, maka dapat diketahui bahwa, semakin tinggi perasaan puas yang dimiliki perawat terhadap pekerjaannya, perawat akan semakin merasakan *employee well-being*. Pada dasarnya, *Job Satisfaction* adalah sebuah perasaan positif dari karyawan yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Dengan melibatkan karyawan dan juga mempertimbangkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, maka karyawan yang puas dalam bekerja dan diimbangi dengan perasaan yang bahagia di tempat kerja akan menunjukkan produktifitas dalam bekerja (Maxwell, 2015).

Dengan kata lain, semakin perawat merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, merasa ada pemaknaan pekerjaannya, kekompakkan dengan rekan sekerja, maka perawat akan semakin mampu untuk merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan, semakin mampu menerima diri apa adanya, semakin mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, serta semakin mampu mengontrol lingkungan di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chetty, Singh, dan Sentoo, (2017), Sironi, (2019), Reza, Yazdani, dan Sadeghian (2018), Krings, Bosmans, & Poell (2018), dan Maxwell (2015) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan terhadap *employee well-being*.

d. Hubungan *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Well-being* dimediasi dengan *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* yang dimediasi dengan *Job Satisfaction*. Hal ini berarti hipotesis keempat terbukti, bahwa semakin tinggi *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul maka akan mempengaruhi tingkat *employee well-being* dimediasi dengan *Job Satisfaction*, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat *Ethical Leadership* yang dimiliki perawat maka semakin

rendah tingkat *employee well-being* dimediasi dengan *Job Satisfaction*.

Pada hipotesis terakhir, hasilnya memberikan bukti bahwa *Ethical Leadership* berhubungan positif dengan *employee well-being* dimediasi *Job Satisfaction* karyawan. Dengan kata lain, untuk bahasan yang sederhana, perawat memiliki *employee well-being* yang baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika merasa sedang bekerja dengan seorang pemimpin yang menunjukkan dan memperkuat perilaku yang sesuai secara etis.

Ethical Leadership pada dasarnya seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan mengindahkan aspek-aspek etika untuk mencapai kinerja dengan melibatkan peran karyawan secara adil dan seimbang. Hal ini berdampak bukan hanya pada kinerja namun juga peningkatan *Job Satisfaction* dan *employee well-being*. Perlakuan adil seorang pemimpin dalam melibatkan peran karyawan dan mendistribusikan kesejahteraan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan dalam jangka panjang suasana kerja positif di dalam organisasi (Palupi & Tjahjono, 2016).

Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa *Ethical Leadership* tidak hanya memengaruhi pekerjaan individu, tetapi juga memengaruhi mereka dalam bekerja secara berkelompok. Temuan kedua adalah bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh

kuat pada *Job Satisfaction*, yang merupakan indikator penting bagi perusahaan. Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey *et al.* (2012), Yang (2014), Cassar & Buttigieg, 2013). (Yousaf *et al.*, 2019). yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh secara positif terhadap *employee well-being* dimediasi dengan *Job Satisfaction*.

3. Implikasi Manajerial

Hasil temuan dalam penelitian ini mempunyai implikasi manajerial yang dapat ditindak lanjuti sebagai sebuah perubahan yang baru pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun implikasi manajerial berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Diketahui bahwa *Ethical Leadership* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul mempengaruhi *employee well-being*. Avey *et al.* (2012) menggambarkan pentingnya pengembangan orang dan konteks untuk perubahan perilaku etis yang berkelanjutan pada sebuah organisasi. Dengan demikian, hasil di sini menunjukkan model pengembangan kepemimpinan dengan komponen etis dapat menjadi sumber perubahan penting dalam organisasi. Memberi arahan tentang bagaimana menerapkan *employee well-being* pada karyawan, membangun hubungan yang baik dengan cara yang etis dengan karyawan.
- b. Diketahui bahwa *Ethical Leadership* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul mempengaruhi *Job Satisfaction*. Pemimpin

etis mengatur organisasi untuk tujuan dan perilaku karyawan (Mayer et al., 2009). Pemimpin yang etis sebaiknya insentif memberi tahu apa yang mereka hargai dan hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja kemudian mempengaruhi *Job Satisfaction*. Dan para perawat juga harus mengetahui tingkat *Job Satisfaction* mereka agar produktivitas organisasi juga berjalan dengan semestinya.

- c. Diketahui bahwa *Job Satisfaction* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul mempengaruhi *employee well-being*. Menurut Lang et.al (2011) *employee well-being* merupakan perasaan subjektif dari individu. Memberi kepercayaan lebih pada karyawan untuk mendorong mereka dalam mengambil tanggung jawab yang kemudian dapat meningkatkan *Job Satisfaction* serta berpotensi mengurangi keluhan karyawan atau dapat meningkatkan *employee well-being* pada perawat..
- d. Diketahui bahwa *Ethical Leadership* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul mempengaruhi *employee well-being* dimediasi dengan *Job Satisfaction*. Karena karyawan dengan *employee well-being* yang buruk mungkin kurang produktif, membuat keputusan yang berkualitas lebih rendah, dan lebih banyak tidak hadir dalam bekerja (kalshoven & boon, 2012), tampaknya penting untuk organisasi fokus pada peningkatan *employee well-being*. Maka dengan adanya hal tersebut, para perawat harus

memiliki sifat yang etis dalam menjalin hubungan baik dengan karyawan yang lain agar dapat mempengaruhi peningkatan dalam *Job Satisfaction*. Untuk mengiringi peningkatan tersebut, para perawat dapat menyelenggarakan acara perkumpulan dalam meningkatkan interaksi yang baik antar perawat.