

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Hal ini ditujukan agar hipotesis penelitian dapat tercapai dan hipotesis terjawab. Analisis data dilakukan sesuai dengan pendekatan-pendekatan yang telah diatur sebelumnya dalam metode penelitian. Alat analisis yang digunakan juga disesuaikan agar dapat memecahkan permasalahan dalam penelitian. Data yang disajikan dan dianalisis pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta. Data ini diperoleh melalui metode dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh itu kemudian dianalisis agar memenuhi tujuan dan menjawab hipotesis penelitian. Hasil-hasil penelitian dan pembahasan tersebut kemudian diuraikan peneliti pada bab ini.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta

LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta adalah stasiun televisi regional milik TVRI yang merupakan stasiun daerah pertama di Indonesia. LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta beralamat di JL.Magelang Km 4,5, Yogyakarta.

2. Sejarah LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta

TVRI Stasiun D.I Yogyakarta merupakan TVRI stasiun daerah pertama kali yang berdiri di tanah air, yakni tahun 1965. Pertama berdiri di

Yogyakarta berlokasi di Jalan Hayam Wuruk, tepatnya saat TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dipimpin oleh Kepala Stasiun yang pertama yakni IR. Dewabrata. Konon, untuk mendirikan Menara Pemancar, dibangun dari bahan bambu. Selanjutnya, di tahun 1970 menara pemancar TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta menempati lokasi baru di Jalan Magelang Km. 4,5 Yogyakarta, seluas 4 hektar, sampai dengan saat ini.

Siaran perdana TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta pada tanggal 17 Agustus 1965 adalah menyiarkan acara pidato peringatan Hari Proklamasi Kemerdekaan RI ke-20 oleh Wakil Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, Sri Paduka Paku Alam VIII. Pada awalnya TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta mengudara tiga kali dalam satu minggu yang masing-masing berdurasi dua jam. Pada saat itu jangkauan siaran masih terbatas pada area yang dapat dijangkau pemancar VHF berkekuatan 10 Kw, begitu pula format siarannya masih hitam putih. Namun pada tahun 1973, TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta telah mulai melakukan siaran setiap hari. Siaran produksi lokal TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta tiap harinya mencapai 2,5 hingga 3 jam, setelah dikumulasikan dengan penyiaran terpadu dari TVRI Pusat Jakarta.

Karena faktor topografis berupa pegunungan di daerah Gunung Kidul maupun di Kulonprogo, sebelum tahun 2009 terdapat beberapa daerah yang belum dapat menerima siaran TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta. Untuk memberikan layanan yang optimal, maka pada awal November 2008 dibangun *tower* pemancar di daerah Bukit Pathuk, Gunung Kidul guna

memperluas jangkauan siarannya. Sejak didirikan TVRI Stasiun D.I Yogyakarta sampai dengan saat ini telah dilakukan beberapa kali pergantian jabatan Kepala Stasiun. Adapun nama dan periode jabatan Kepala Stasiun LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta adalah sebagai berikut.

- a. Ir. Dewabrata : 1965 – 1971
- b. R.M. Soenarto : 1971 – 1975
- c. Drs. Darjoto : 1975 – 1983
- d. M. Djaslan, B.A : 1983 – 1985
- e. Drs. Ishadi SK, M.Sc : 1985 - 1988
- f. Drs. Semyon Sinulingga : 1988 – 1990
- g. Drs. Suryanto : 1990 – Juli 1995
- h. Drs. Bakaroni A.S. : Agustus – Desember 1995
- i. Sunjoto Suwanto : Januari 1995 – 1998
- j. Drs. Pudjatmo : 1998 – 2000
- k. Drs. Sutrimo MM, M.Si : 2000
- l. Drs. Sudarto HS : 2000 – 2003
- m. Drs. Bambang Winarso M.Sc : 2003 – 2007
- n. Drs. Tribowo Kriswinarso : 2007 – 2009
- o. Drs. Tri Wiyono Somahardja, MM : 2009 – 2010
- p. Dwie Mahenny SH, MSi : 2010 – Sekarang

3. Visi dan Misi LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta

a. Visi

Visi LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta adalah sebagai berikut.

”Terwujudnya TVRI D.I Yogyakarta sebagai media Televisi Publik yang independen, profesional, terpercaya dan pilihan masyarakat DIY , dalam keberagaman usaha dan program yang ditujukan untuk melayani kepentingan masyarakat dalam upaya memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan masyarakat, dan melestarikan nilai budaya yang berkembang di DIY dalam rangka memperkuat kesatuan nasional melalui jejaring TVRI Nasional”.

b. Misi

Misi LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta adalah sebagai berikut.

- 1) Mengembangkan TVRI D.I Yogyakarta menjadi media perekat sosial sekaligus media kontrol sosial yang dinamis.
- 2) Mengembangkan TVRI D.I Yogyakarta menjadi pusat layanan informasi yang utama serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi daerah dan kebudayaan yang tumbuh dan berkembang di DIY.
- 3) Memberdayakan TVRI D.I Yogyakarta menjadi pusat pembelajaran demokratisasi dan transparansi informasi dalam rangka mewujudkan masyarakat madani.

- 4) Memberdayakan TVRI D.I Yogyakarta sebagai Televisi Publik yang bertumpu pada keseimbangan informasi dengan tetap memperhatikan komunitas terabaikan.
- 5) Memberdayakan TVRI D.I Yogyakarta menjadi media untuk membangun citra positif DIY sebagai pusat budaya, pendidikan dan pariwisata ditingkat nasional, regional maupun di dunia internasional melalui jejaring TVRI Nasional.

4. Legalitas LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta

Semula TVRI berada di bawah Yayasan sejak tahun 1962, kemudian tahun 1965 dibawah Direktorat Televisi Departemen Penerangan. Selanjutnya tahun 1970 dibawah Direktorat Jendral Radio, Televisi, dan setelah dibubarkannya DEPPEN pada tanggal 16 Oktober 1999, maka pada tanggal 7 Juni 2000 melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2000 yang ditandatangani oleh Presiden Abdurrahman Wahid, TVRI telah resmi menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan).

Pada pemerintahan Megawati melalui PP No. 9 Tahun 2002, tertanggal 17 April 2002 TVRI diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dengan beralihnya TVRI menjadi PT berarti struktur organisasinya secara otomatis mengalami perubahan dengan menyesuaikan prinsip-prinsip operasional sebuah perusahaan. Selanjutnya Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Penyiaran nomor 32 tahun 2002 yang menempatkan TVRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik. Selanjutnya, melalui PP no. 13 tahun

2005, tertanggal 18 Maret 2005, TVRI diubah menjadi Lembaga Penyiaran Publik dan sejak tanggal 24 Agustus 2006 telah ditetapkan Jajaran Direksi LPP TVRI oleh Dewan Pengawas LPP TVRI. Jika dibuat skema, maka sejarah status legalitas TVRI adalah:

- a. 1962 : Yayasan TVRI
- b. 1965 : Direktorat dibawah Deppen.
- c. 2001 : Perjan PP No.36/Th.2000 (Depkeu, BKN)
- d. 2002 : PT (Persero) PP No.9/Th.2002 (Depkeu ,BKN, Menneq BUMN, Menneq Kominfo)
- e. 2005 : TV Publik, UU No.32/Th.2002, PP.11/Th.2005, PP.No.13/Th.2005 Tgl.18-3-05
- f. 2006 : Maret, Dewas TVRI terpilih Mei, dikukuhkan 23 Agust, Direksi terpilih 24 Agustus

B. Hasil Uji Instrumen

Pada suatu penelitian, instrumen atau alat ukur harus memenuhi kriteria sebagai instrumen yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka perlu diadakan pengujian instrumen atau alat ukur dalam pengambilan data penelitian. Akurasi dan konsistensi suatu penelitian dapat dilihat melalui pengujian kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengujian tersebut terdiri atas pengujian validitas dan reabilitas. Uji instrumen ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang bukan

merupakan sampel sampel penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas diuraikan sebagaimana berikut.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan kepada responden. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara melakukan tabulasi jawaban responden. Pengujian validitas menggunakan analisis faktor, yaitu dengan menjumlahkan antara skor item instrumen dalam suatu variabel, dan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Pada penelitian ini, pengujian tingkat validitas dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen keorganisasian.

Pengujian korelasi antara skor item dengan skor total dilakukan dengan teknik *Pearson Bivariate Correlation* menggunakan *software SPSS versi 15.0 for windows*. Dalam pengujian ini, koefisien korelasi kritis yang diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan $df (n-2) = 30 - 2 = 28$, dan taraf signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh tabel r sebesar 0,306. Hasil pengujian terhadap item kuesioner yang dikorelasikan menunjukkan konstruksi yang kuat apabila tingkat signifikansi ada dibawah nilai 0.05 atau mempunyai koefisien korelasi diatas 0,306. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian terhadap kuesioner dari keempat variabel dapat dilihat sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas

| Item | KEADILAN DISTRIBUTIF | | | KEADILAN PROSEDURAL | | | KOMITMEN KEORGANISASIAN | | |
|------|-------------------------|---------------|-------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|---------------|-------|
| | Korelasi | Nilai Sig. | Ket. | Korelasi | Nilai Sig. | Ket. | Korelasi | Nilai Sig. | Ket. |
| 1 | 0.755 | 0.000 | Valid | 0.472 | 0.008 | Valid | 0.368 | 0.046 | Valid |
| 2 | 0.889 | 0.000 | Valid | 0.858 | 0.000 | Valid | 0.677 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.884 | 0.000 | Valid | 0.796 | 0.000 | Valid | 0.844 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.833 | 0.000 | Valid | 0.681 | 0.000 | Valid | 0.839 | 0.000 | Valid |
| 5 | - | - | - | 0.718 | 0.000 | Valid | 0.851 | 0.000 | Valid |
| 6 | - | - | - | 0.739 | 0.000 | Valid | - | - | - |
| 7 | - | - | - | 0.729 | 0.000 | Valid | - | - | - |

Sumber: data primer diolah (2011)

Tabel 4.1. diatas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner adalah valid. Hal Ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi seluruh item yang $> 0,306$, serta nilai signifikansi seluruh item yang $< 0,05$. Karena itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan adalah valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan atau tingkat konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini analisis reliabilitas dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian, yaitu keadilan distributif, keadilan sitributif, dan komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha (cronbach)* yang diperoleh

dengan teknik *reliability analysis* menggunakan program *SPSS versi 15.0 for windows*. Suatu faktor dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha (cronbach)* positif dan lebih besar dari 0.6. Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------------|-----------------------|--------------|------------|
| Keadilan Distributif | 0.862 | 0.6 | Reliabel |
| Keadilan Prosedural | 0.841 | 0.6 | Reliabel |
| Komitmen Keorganisasian | 0.748 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari tabel 4.2. diatas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* semua variabel bernilai lebih besar dari 0,6. Karena itu, dapat diartikan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah reliabel dan tidak ada yang gugur sehingga dapat diikuti sertakan pada analisis selanjutnya.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penyajian tabulasi data merupakan hal yang paling penting untuk menunjukkan deskripsi hasil penelitian. Adapun yang dimaksud dengan penyajian analisis deskriptif atau tabulasi data pada bab ini adalah hasil kuesioner mengenai keadilan procedural, keadilan prosedural, dan komitmen

keorganisasian. Kuesioner yang telah disebar tersebut berjumlah total 20 pertanyaan yang terdiri dari 4 pertanyaan mengenai identitas responden, 4 pertanyaan mengenai keadilan distributif, 7 pertanyaan mengenai keadilan prosedural, dan 5 pertanyaan mengenai komitmen keorganisasian.

Oleh karena itu, berikut ini akan dibahas mengenai jawaban kuesioner yang meliputi identitas responden serta keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen keorganisasian. Jawaban kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabulasi data dengan memberikan nilai berdasarkan skala yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan analisis data deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat keadilan distributif, keadilan distributive, dan komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta. Hasil kuesioner dan analisis deskriptif pada data yang telah diperoleh dari 73 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta diuraikan sebagaimana berikut.

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 73 orang tenaga kerja pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta yang dijadikan responden penelitian, dibedakan kedalam 2 kelompok jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah masing-masing kelompok tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-Laki | 50 | 68,5% |
| Perempuan | 23 | 31,5% |
| Total | 73 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari tabel diatas diketahui bahwa lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 68,5% dari total responden. Sedangkan responden perempuan pada penelitian ini adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 31,5% dari total responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia seseorang sangat mempengaruhi pola berpikir, bertingkah laku dan menentukan pendapat. Dengan bertumbuhnya usia, maka seseorang akan bertambah pula kedewasaannya baik dalam berpikir, bertingkah laku dan menentukan pendapat. Dari 73 orang responden yang terpilih, maka dikelompokkan menurut tingkat usia kedalam 4 kelompok usia, yaitu kurang dari atau sama dengan 30 tahun, usia 31 sampai dengan 40 tahun, usia 41 sampai dengan 50 tahun dan usia diatas 50 tahun. Untuk mengetahui proporsi usia yang jelas, maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| Kurang atau sama dengan 30 tahun | 13 | 17,8% |
| 31 sampai dengan 40 tahun | 9 | 12,3% |
| 41 sampai dengan 50 tahun | 39 | 53,4% |
| Lebih dari 50 tahun | 12 | 16,4% |
| Total | 73 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden dengan persentase terbesar adalah pada kelompok usia 41 sampai dengan 50 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 53,4%. Sedangkan responden dengan persentase yang paling sedikit adalah pada kelompok usia 31 sampai dengan 40 tahun, yaitu 9 orang atau 12,3%, dan sisanya adalah responden dengan kelompok usia lebih dari 50 tahun adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 16,4% dari total responden, dan kelompok usia kurang atau sama dengan 30 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 17,8% dari total responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka 73 responden yang merupakan tenaga kerja pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta, dikelompokkan menurut lama bekerja kedalam empat kelompok. Kelompok tersebut adalah lama bekerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun, lama bekerja antara 6 sampai dengan 10 tahun, lama bekerja antara 11 sampai dengan 15 tahun dan lama bekerja lebih dari atau

sama dengan 16 tahun. Untuk lebih jelasnya mengenai identifikasi lama bekerja tenaga kerja pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dapat dilihat sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Kurang dari atau sama dengan 5 tahun | 15 | 20,5% |
| 6 sampai dengan 10 tahun | 4 | 5,5% |
| 11 sampai dengan 15 tahun | 13 | 17,8% |
| Lebih dari atau sama dengan 16 tahun | 41 | 56,2% |
| Total | 73 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2011)

Tabel 4.5. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa bekerja yang antara lebih dari atau sama dengan 16 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 56,2% dari total karyawan yang menjadi responden. Responden yang paling sedikit merupakan responden yang memiliki masa bekerja antara 6 sampai dengan 10 tahun, yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,5% dari keseluruhan responden. Responden yang masa kerjanya kurang dari atau sama dengan 5 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 20,5% dari total responden, dan responden yang masa kerjanya antara 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 13 orang atau 17,8% dari total responden.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian, maka 73 responden yang merupakan karyawan pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta, dikelompokkan menurut menjadi 2 kelompok. Kelompok tersebut adalah kelompok karyawan dengan status PNS, dan kelompok karyawan dengan status honorer. Untuk lebih jelasnya mengenai identifikasi status kepegawaian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dapat dilihat sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|--------------|-----------|-------------|
| PNS | 54 | 74% |
| Honorer | 19 | 26% |
| Total | 73 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2011)

Tabel 4.6. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah sebanyak 54 orang, atau sebesar 74% dari total responden. Sedangkan karyawan yang berstatus honorer adalah sebanyak 19 orang, atau sebanyak 26%.

b. Deskripsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Komitmen Keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta

Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dapat dilihat pada rincian hasil tabulasi jawaban responden. Dalam penelitian ini, peneliti

menganalisa hasil kuesioner pada masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan nilai rata-rata jawaban responden. Untuk menafsirkan hasil persentase nilai rata-rata jawaban tersebut, maka peneliti menetapkan standar sebagai berikut:

- 4,40 – 5,00 = tergolong sangat baik/sangat tinggi
- 3,40 – 4,39 = tergolong baik/tinggi
- 2,60 – 3,39 = tergolong netral
- 1,80 – 2,59 = tergolong kurang baik/rendah
- 1,00 – 1,79 = tergolong tidak baik/sangat rendah

Deskripsi jawaban dari responden mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dapat dilihat pada uraian berikut.

1) Keadilan Distributif

Keadilan distributif diukur melalui 4 item pertanyaan. Rekapitulasi hasil analisis deskriptif dari keadilan distributif (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7.
Deskripsi Keadilan Distributif

| Interval | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah | 4 | 5,48% |
| 1,80 – 2,59 | Rendah | 32 | 43,84% |
| 2,60 – 3,39 | Sedang | 15 | 20,55% |
| 3,40 – 4,39 | Tinggi | 22 | 30,14% |
| 4,40 – 5,00 | Sangat Tinggi | 0 | 0% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber: data diolah (2011)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa keadilan distributif berada dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 32 responden, atau sebesar 43,84% dari total responden. Responden yang menyatakan bahwa keadilan distributif dalam kategori tinggi adalah sebanyak 22 responden, atau 30,14% dari total responden. Responden yang menyatakan bahwa keadilan distributif termasuk pada kategori sedang adalah sebanyak 15 responden, atau 20,55% dari total responden, sedangkan sisanya mengatakan bahwa keadilan distributif berada dalam kategori sangat rendah, yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 5,48% dari total responden. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa keadilan distributif (X1) tergolong dalam kategori rendah.

2) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural diukur melalui 7 item pertanyaan. Rekapitulasi hasil analisis deskriptif dari keadilan prosedural (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8.
Deskripsi Keadilan Prosedural

| Interval | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah | 5 | 6,85% |
| 1,80 – 2,59 | Rendah | 34 | 46,58% |
| 2,60 – 3,39 | Sedang | 24 | 32,88% |
| 3,40 – 4,39 | Tinggi | 10 | 13,70% |
| 4,40 – 5,00 | Sangat Tinggi | 0 | 0% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber: data diolah (2011)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan keadilan prosedural tergolong rendah, yaitu sebanyak 34 responden, atau sebesar 46,58% dari total responden. Kelompok kedua menyatakan bahwa keadilan prosedural tergolong sedang, yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 32,88% dari total responden. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa jumlah responden yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tergolong tinggi adalah sebanyak 10 orang, atau sebesar 13,70% dari total responden. Sisanya adalah responden yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tergolong sangat rendah, yaitu sebanyak 5 responden, atau sebesar 6,85% dari total responden. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta tergolong rendah.

3) Komitmen Keorganisasian

Komitmen keorganisasian diukur melalui 5 item pertanyaan. Rekapitulasi hasil analisis deskriptif dari komitmen keorganisasian (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9.
Deskripsi Komitmen Keorganisasian

| Interval | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Rendah | 1 | 1,37% |
| 1,80 – 2,59 | Rendah | 3 | 4,11% |
| 2,60 – 3,39 | Sedang | 3 | 4,11% |
| 3,40 – 4,39 | Tinggi | 51 | 69,86% |
| 4,40 – 5,00 | Sangat Tinggi | 15 | 20,55% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber: data diolah (2011)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan LPP TVRI Stasiun Yogyakarta memiliki komitmen keorganisasian yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 51 responden, atau sebesar 69,86% dari total responden. Responden yang memiliki komitmen keorganisasian dalam kategori sangat tinggi adalah sebanyak 15 responden, atau 20,55% dari total responden. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki komitmen keorganisasian dalam kategori sedang dan rendah memiliki jumlah yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 3 orang, atau sebesar 4,11% dari total responden. Sisanya adalah 1 orang responden yang memiliki komitmen keorganisasian sangat rendah, atau sebesar 1,37%. Dari total responden.

2. Pengujian Hipotesis

Salah satu tujuan dari penelitian adalah untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian. Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah:

H1 : keadilan distributif dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian

H2 : keadilan prosedural dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian

Karena itu, pada penelitian ini dilakukan analisis data dengan menggunakan rumusan yang sesuai dengan masalah yang diteliti untuk dapat

membuktikan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 15.0 for windows*. Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen keorganisasian menggunakan analisis regresi berganda.

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural serta memiliki satu variabel terikat yaitu komitmen keorganisasian. Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya mengenai analisis regresi pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel koefisien regresi berikut.

Tabel 4.10.
Koefisien Regresi

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
|----------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13.452 | 1.567 | - | 8.585 | 0.000 |
| Keadilan Distributif | 0.011 | 0.130 | 0.011 | 0.086 | 0.932 |
| Keadilan Prosedural | 0.302 | 0.095 | 0.416 | 3.177 | 0.002 |

Sumber: data primer diolah (2011)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel dilakukan uji t dari hasil analisis regresi. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Dengan uji ini dapat diketahui pengaruh variabel keadilan

distributif dan keadilan prosedural secara individual terhadap komitmen keorganisasian. Nilai signifikansi uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebelumnya. Adapun uraian untuk hasil uji t pada masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut.

a. Uji t Variabel Keadilan Distributif (X1)

Dari Tabel 4.10 sebelumnya diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel keadilan distributif (X1) adalah sebesar 0,086 dengan nilai signifikansi 0,932, dan nilai t_{tabel} dari tabel t adalah 1,994. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$; $0,086 < 1,994$, dan nilai signifikansi $< 0,025$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat komitmen keorganisasian.

b. Uji t Variabel Keadilan Prosedural (X2)

Dari Tabel 4.10 sebelumnya dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel jumlah anggota keluarga X2 adalah sebesar 3,177 dengan nilai signifikansi 0,002, dan nilai t_{tabel} dari tabel t adalah 1,994. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$; $3,177 > 1,994$, dan nilai signifikasni $< 0,025$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian.

Dari tabel 4.10 diatas juga dapat disusun persamaan regresi dari model yang diuji. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,011X_1 + 0,416X_2$$

Tabel 4.10. dan persamaan diatas menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta. Hal ini diketahui dari tidak adanya koefisien regresi yang bernilai negatif pada kedua variabel bebas. Dari hasil analisis regresi tersebut juga diketahui bahwa variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel keadilan prosedural. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient* variabel keadilan prosedural (X2) yang menunjukkan nilai yang lebih besar, yaitu 0,416. Untuk dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersamaan terhadap komitmen keorganisasian maka dilakukan uji statistik dengan hasil sebagai berikut.

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji nilai ini digunakan untuk melihat adanya pengaruh dari keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap komitmen keorganisasian. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11.
Hasil Uji F

| Statistik | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| Regression | 125.385 | 2 | 62.692 | 7.584 | .001 |
| Residual | 578.642 | 70 | 8.266 | | |
| Total | 704.027 | 72 | | | |

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 7,584 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 2,736 (lihat tabel F, $df = (k; n - k) = (3; 73-3) = df (3; 70)$). Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, yaitu $7,584 > 2,736$, dan nilai probabilitas (0,001) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi komitmen keorganisasian. Artinya, keadilan distributif dan keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur besarnya variasi hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel keadilan distributif dan keadilan sitributif yang mampu mempengaruhi komitmen keorganisasian. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada analisis regresi dengan menggunakan *software SPSS versi 15.0*. Hasil pengujian R^2 pada

pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen keorganisasian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi (R^2)

| <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 0.422 | 0.178 | 0.155 | 2.875 |

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,178. Hal ini berarti bahwa sekitar 17,8% komitmen keorganisasian secara langsung dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural, sedangkan sisanya sebesar 82,2% (100% - 17,8%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa keadilan kompensasi yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta tergolong rendah. Hal ini diketahui dari mayoritas responden yang menyatakan bahwa keadilan distributif dan keadilan kompensasi berada pada kategori yang rendah. Namun demikian hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian karyawan pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta berada pada kategori tinggi. Hal ini juga

diketahui dari mayoritas jawaban responden yang dapat dikategorikan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif terhadap komitmen keorganisasian, namun demikian variabel yang berpengaruh lebih dominan adalah variabel keadilan prosedural. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa apabila kedua variabel bebas yang terdiri keadilan distributif maupun keadilan prosedural mengalami peningkatan maka komitmen keorganisasian juga mengalami peningkatan, namun keadilan prosedural memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan komitmen keorganisasian. Pada uji f diketahui bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen keorganisasian. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hutami (2010). Hutami (2010) juga membuktikan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif dalam kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen keorganisasian di INKA.

Hasil uji t penelitian ini digunakan untuk dapat menjawab hipotesis penelitian. Penelitian ini memiliki 2 hipotesis, yaitu hipotesis H1 dan hipotesis H2. Hipotesis H1 adalah dugaan bahwa: "keadilan prosedural dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian", sedangkan hipotesis H2 adalah dugaan bahwa: "keadilan distributif dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian". Hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan

terhadap komitmen keorganisasian. Hal ini disebabkan karena para karyawan LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya, namun karyawan tersebut masih memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi. Dengan kata lain, karyawan LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya namun hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian adalah keadilan prosedural. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H1 penelitian tidak diterima, sedangkan hipotesis H2 penelitian dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan pendapat Schimnke *et al.* (dalam Tjahjono, 2007) yang menyatakan bahwa persepsi individual mengenai keadilan terhadap distribusi yang diperolehnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

Dari keseluruhan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dipengaruhi secara signifikan oleh keadilan prosedural, namun tidak dipengaruhi secara signifikan oleh keadilan distributif. Tjahyono (2007) menyatakan bahwa keadilan distributif berfokus pada keadilan keputusan terhadap hasil-hasil, sedangkan keadilan prosedural tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi hasil-hasil, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku komitmen keorganisasian karyawan pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta lebih

dipengaruhi oleh keadilan keputusan terhadap hasil atau *outcome* serta evaluasi terhadap prosedur untuk memperoleh *outcome* tersebut, dibandingkan hanya keadilan keputusan terhadap hasil atau *outcome*.

Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa besarnya komitmen keorganisasian yang dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural hanya sebesar 17,8%. Hal ini disebabkan karyawan merasa bahwa keadilan kompensasi yang terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural pada LPP TVRI Stasiun Yogyakarta tergolong rendah, namun para karyawan masih memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi. Dengan demikian perlu disadari bahwa komitmen keorganisasian pada LPP TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta memiliki keadilan kompensasi baik secara distributif dan prosedural yang masih berada dalam kategori rendah. Hal ini tampak dari ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Selain itu, dalam pemberian kompensasi pegawai masih merasa ada diskriminasi. Namun demikian, hasil penelitian mengungkap bahwa pegawai memiliki komitmen keorganisasian yang cenderung tinggi. Kondisi ini dapat terjadi karena suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya.

Suasana kerja yang nyaman dapat dilihat dari kondisi fisik kantor yang cukup nyaman. Selain itu, hubungan dan komunikasi yang terjadi antara rekan kerja juga berjalan dengan baik. Rasa nyaman terhadap pekerjaan ini dapat dilihat dari loyalitas pegawai akan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat memicu tinggi komitmen keorgansiasian pegawai terhadap LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pegawai LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta memiliki semangat kerja yang cukup tinggi karena termotivasi oleh kepastian dan jaminan kerja pada LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta.