

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

PT. Bummy Harapan Umat (PT. BUHARUM) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dengan berprinsip pada kaidah keislaman dan profesionalisme yang tepat berdasarkan pada etika profesi. PT BUHARUM merupakan suatu perusahaan milik Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM (Pimpinan Wilayah Muhammadiyah) Daerah Istimewa Yogyakarta. Kantor pusat PT. BUHARUM beralamat di Jl. Gedongkuning Selatan No. 130 B Kota Gede Yogyakarta. PT. BUHARUM mempunyai 3(tiga) divisi yaitu Divisi *Outsourcing*, Divisi Trading Beras dan Alat Tulis Kantor (ATK), dan Divisi Gas.

Penelitian ini mengambil salah satu dari ke-3 divisi tersebut, yaitu melakukan penelitian pada Divisi *Outsourcing* dilingkungan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dengan kantor yang terletak di Gedung Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) lantai dasar. Pada divisi ini, PT. BUHARUM mengelola pelayanan penyedia jasa karyawan *Outsourcing* untuk UMY. PT. BUHARUM saat ini memperkerjakan 132 karyawan berstatus *Outsourcing* yang di bagi dalam beberapa bagian, yaitu: *Cleaning Service, Gate*, Taman, Satpam,

dan Parkir. Pada masing-masing bagian mereka ditugaskan dengan deskripsi pekerjaan yang berbeda tergantung pada bagiannya.

2. Hasil Pengumpulan Data

Hasil pengumpulan data pada karyawan *outsourcing* PT BUHARUM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dipaparkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	132
Kuesioner yang terkumpul	122
Kuesioner yang rusak	12
Kuesioner yang digunakan	110
Response rate	83%

Sumber: Data diolah 2018

Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 132 responden, kuesioner yang terkumpul berjumlah 122 kuesioner, dan kuesioner yang rusak berjumlah 12 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan berjumlah 110 kuesioner.

3. Deskripsi Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan *outsourcing* PT BUHARUM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan selama 6(enam) hari. Dimulai dari tanggal 20 Februari sampai dengan 26 Februari pada hari kerja. Data identitas responden dipaparkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Distributif Responden penelitian

Jenis kelamin		
Jenis kelamin	Responden	Presentase
Pria	98	89%
Wanita	12	11%
Jumlah	110	
Usia		
Usia	Responden	Presentase
<25 tahun	16	15%
25-35 tahun	40	36%
36-45 tahun	39	35%
>46 tahun	15	14%

Sumber: Data diolah 2018

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 110 sampel dari 122 kuesioner yang dapat digunakan, dengan terdiri dari 89% responden laki-laki dan 11% perempuan. Berdasarkan data diatas maka mayoritas karyawan *Outsourcing* PT BUHARUM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah laki-laki, hal tersebut didasari karena mayoritas *job desc* yang ada adalah satpam, parker, dan penjaga gerbang yang mengutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Mayoritas responden yang berada di PT BUHARUM berusia 25 sampai 35 tahun dengan presentase terbanyak yaitu 36% dan kemudian disusul dengan rentan usia 36 sampai 45 tahun sebanyak 35%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia 25 sampai 45 tahun, hal tersebut disebabkan karena mereka telah berada pada usia produktif dalam berkerja.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 52 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 120 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	1	0.789	Valid	0.8804	Reliabel
	2	0.799	Valid		
	3	0.848	Valid		
	4	0.783	Valid		
Keadilan Prosedural Kompensasi	1	0.776	Valid	0.9093	Reliabel
	2	0.829	Valid		
	3	0.802	Valid		
	4	0.729	Valid		
	5	0.818	Valid		
	6	0.765	Valid		
	7	0.801	Valid		
Kepuasan Kerja	1	0.800	Valid	0.9758	Reliabel
	2	0.805	Valid		
	3	0.806	Valid		
	4	0.771	Valid		
	5	0.837	Valid		
	6	0.769	Valid		
	7	0.800	Valid		
	8	0.784	Valid		
	9	0.783	Valid		
	10	0.698	Valid		
	11	0.786	Valid		
	12	0.749	Valid		
	13	0.831	Valid		
	14	0.765	Valid		
	15	0.807	Valid		
	16	0.829	Valid		
	17	0.826	Valid		
	18	0.805	Valid		

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	Keterangan
	19	0.823	Valid		
	20	0.811	Valid		
	21	0.776	Valid		
	22	0.762	Valid		
	23	0.801	Valid		
	24	0.779	Valid		
Keterikatan Karyawan	1	0.797	Valid	0.9671	Reliabel
	2	0.812	Valid		
	3	0.787	Valid		
	4	0.797	Valid		
	5	0.770	Valid		
	6	0.776	Valid		
	7	0.769	Valid		
	8	0.825	Valid		
	9	0.812	Valid		
	10	0.808	Valid		
	11	0.817	Valid		
	12	0.791	Valid		
	13	0.792	Valid		
	14	0.789	Valid		
	15	0.781	Valid		
	16	0.806	Valid		
	17	0.806	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghazali (2011), data dikatakan valid apabila nilai signifikansi > 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,5.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel keadilan distributif kompensasi sebesar 0,8804, keadilan prosedural kompensasi sebesar 0,9093, kepuasan kerja sebesar 0,9758 dan keterikatan kerja sebesar 0,9671, yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut *reliable* sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada sebagai berikut :

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan interval :

1 - < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 - < 2,6 = Tidak Rendah

2,6 - < 3,4 = Rendah

3,4 - < 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

Hasil dari analisis deskriptif tersebut dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean
KD1	120	2	5	3.77
KD2	120	2	5	3.79
KD3	120	2	5	3.91
KD4	120	2	5	3.74
Rata-rata	120			3.80

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel Keadilan Distributif Kompensasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini

ialah 3.80 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel Keadilan distributif pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural Kompensasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KP1	120	2	5	3.82
KP2	120	2	5	3.91
KP3	120	2	5	3.92
KP4	120	2	5	3.86
KP5	120	2	5	3.85
KP6	120	2	5	3.83
KP7	120	2	5	3.91
Rata-rata	120			3.87

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable keadilan procedural kompensasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.87 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel keadilan procedural dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean
KEP1	120	2	5	3.78
KEP2	120	2	5	3.81
KEP3	120	2	5	3.93
KEP4	120	2	5	3.73
KEP5	120	2	5	3.73
KEP6	120	2	5	3.71
KEP7	120	2	5	3.83
KEP8	120	2	5	3.84
KEP9	120	2	5	3.84
KEP10	120	2	5	3.77
KEP11	120	2	5	3.78
KEP12	120	2	5	3.84
KEP13	120	2	5	3.66

VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean
KEP14	120	2	5	3.75
KEP15	120	2	5	3.81
KEP16	120	2	5	3.73
KEP17	120	2	5	3.63
KEP18	120	2	5	3.78
KEP19	120	2	5	3.79
KEP20	120	2	5	3.86
KEP21	120	2	5	3.81
KEP22	120	2	5	3.82
KEP23	120	2	5	3.83
KEP24	120	2	5	3.78
Rata-rata	120			3.78

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.78 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

VARIABEL	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	120	2	5	3.86
KK2	120	2	5	3.75
KK3	120	2	5	3.75
KK4	120	2	5	3.79
KK5	120	2	5	3.79
KK6	120	2	5	3.83
KK7	120	2	5	3.73
KK8	120	2	5	3.83
KK9	120	2	5	3.76
KK10	120	2	5	3.78
KK11	120	2	5	3.83
KK12	120	2	5	3.81
KK13	120	2	5	3.72
KK14	120	2	5	3.79
KK15	120	2	5	3.74
KK16	120	2	5	3.81
KK17	120	2	5	3.83
Rata-rata	120			3.79

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable keterikatan karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.79 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel keterikatan karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

D. Hasil Penelitian Hipotesis

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

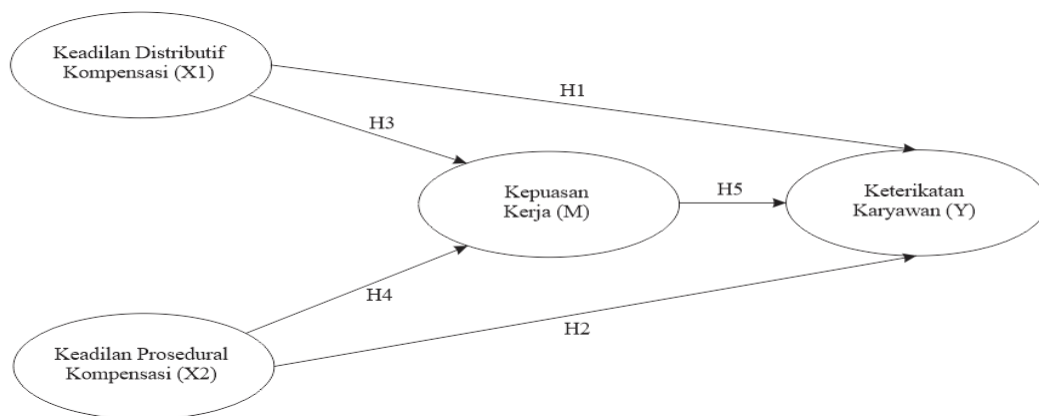
1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu keadilan distributive kompensasi, keadilan procedural kompensasi, satu variabel dependen (endogen) yaitu keterikatan karyawan dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

2. Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

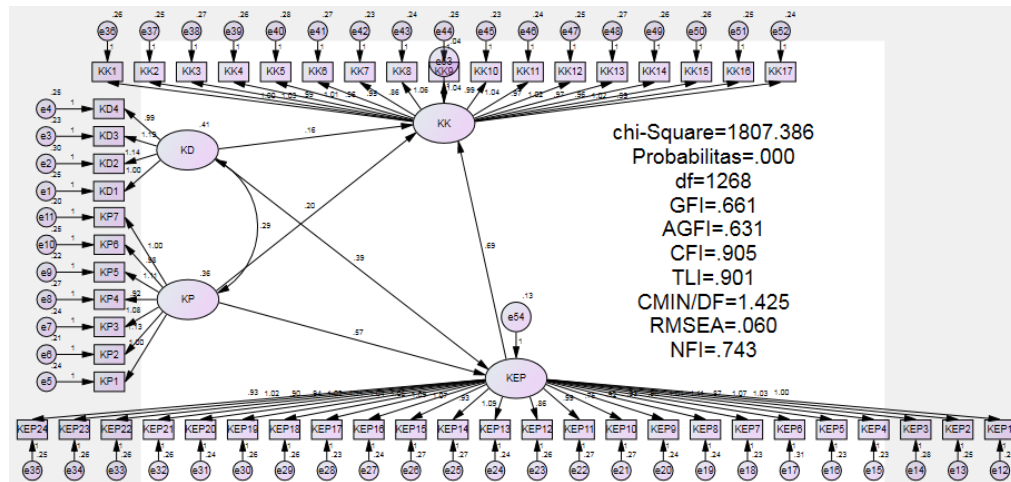
Gambar 4.1 Model Penelitian



3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.

Gambar 4.2 Diagram Jalur



4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 132 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

b. 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 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KK17	2.000	5.000	-.319	-1.427	-.411	-.919
KK16	2.000	5.000	-.277	-1.238	-.565	-1.264
KK15	2.000	5.000	-.123	-.549	-.593	-1.325
KK14	2.000	5.000	-.219	-.980	-.540	-1.207
KK13	2.000	5.000	-.055	-.245	-.757	-1.693
KK12	2.000	5.000	.003	.013	-.871	-1.948
KK11	2.000	5.000	-.164	-.735	-.773	-1.729
KK10	2.000	5.000	-.130	-.581	-.627	-1.403
KK9	2.000	5.000	-.153	-.683	-.696	-1.557
KK8	2.000	5.000	-.225	-1.004	-.715	-1.598
KK7	2.000	5.000	.265	1.184	-.805	-1.801
KK6	2.000	5.000	-.294	-1.313	-.457	-1.021
KK5	2.000	5.000	-.536	-2.398	-.134	-.300
KK4	2.000	5.000	-.335	-1.498	-.454	-1.014
KK3	2.000	5.000	-.095	-.426	-.696	-1.556
KK2	2.000	5.000	.010	.046	-.853	-1.908
KK1	2.000	5.000	-.320	-1.430	-.520	-1.162
KEP24	2.000	5.000	-.183	-.818	-.478	-1.069
KEP23	2.000	5.000	-.161	-.719	-.740	-1.655
KEP22	2.000	5.000	-.285	-1.277	-.307	-.686
KEP21	2.000	5.000	-.393	-1.755	-.234	-.523
KEP20	2.000	5.000	-.404	-1.808	-.376	-.840
KEP19	2.000	5.000	-.071	-.316	-.976	-2.182
KEP18	2.000	5.000	-.519	-2.320	-.253	-.566
KEP17	2.000	5.000	-.107	-.477	-.601	-1.344
KEP16	2.000	5.000	-.132	-.591	-.746	-1.669
KEP15	2.000	5.000	-.282	-1.260	-.664	-1.486
KEP14	2.000	5.000	-.177	-.792	-.491	-1.098
KEP13	2.000	5.000	-.037	-.166	-.745	-1.665
KEP12	2.000	5.000	-.286	-1.278	-.239	-.534
KEP11	2.000	5.000	-.169	-.755	-.646	-1.445
KEP10	2.000	5.000	-.391	-1.749	.100	.224
KEP9	2.000	5.000	-.230	-1.030	-.428	-.958
KEP8	2.000	5.000	-.127	-.568	-.608	-1.360
KEP7	2.000	5.000	-.279	-1.249	-.392	-.878
KEP6	2.000	5.000	-.083	-.373	-.756	-1.692
KEP5	2.000	5.000	-.327	-1.461	-.572	-1.279
KEP4	2.000	5.000	-.114	-.508	-.351	-.785
KEP3	2.000	5.000	-.355	-1.590	-.749	-1.675
KEP2	2.000	5.000	-.195	-.873	-.684	-1.529
KEP1	2.000	5.000	.005	.022	-.839	-1.877

Variable	Min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KP7	2.000	5.000	-.551	-2.465	.302	.676
KP6	2.000	5.000	-.453	-2.026	.027	.061
KP5	2.000	5.000	-.278	-1.242	-.472	-1.055
KP4	2.000	5.000	-.338	-1.510	-.124	-.277
KP3	2.000	5.000	-.407	-1.818	-.320	-.715
KP2	2.000	5.000	-.473	-2.117	-.194	-.434
KP1	2.000	5.000	-.533	-2.382	.141	.316
KD4	2.000	5.000	-.245	-1.096	-.411	-.920
KD3	2.000	5.000	-.429	-1.917	-.649	-1.451
KD2	2.000	5.000	-.369	-1.649	-.652	-1.458
KD1	2.000	5.000	.080	.356	-.862	-1.928
Multivariate					-13.688	-1.000

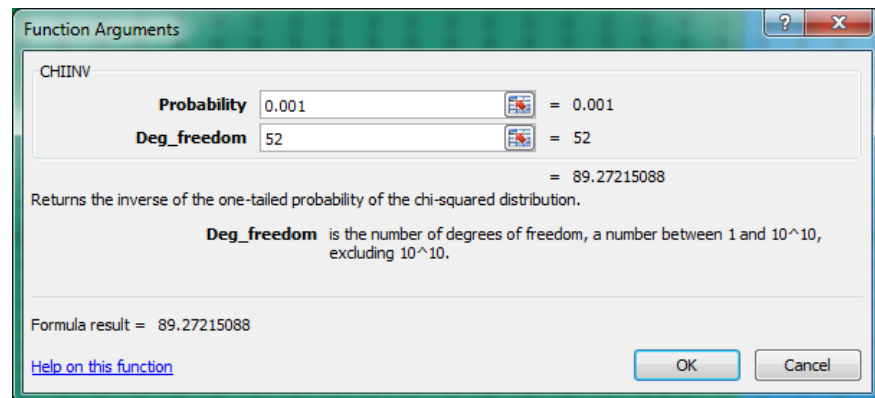
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.5 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 -1,000 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi 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 variabelnya adalah 52, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:

Gambar 4.3 Penghitungan Outliers Multivariate



Hasilnya adalah 89,272. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 89,272 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
60	75.497	.018	.891
78	68.880	.058	.994
44	68.425	.063	.983
27	67.417	.074	.980
79	67.152	.077	.958
4	66.035	.091	.968
64	63.424	.133	.997
54	62.977	.142	.997
116	62.755	.146	.994
68	61.605	.170	.998
61	61.231	.178	.997
70	60.817	.188	.997
7	60.706	.191	.995
49	60.699	.191	.989
88	60.356	.199	.988
45	60.352	.199	.978
55	59.745	.215	.984
12	59.727	.215	.972
36	59.075	.233	.983
6	58.738	.242	.983
117	58.578	.247	.977
46	58.326	.254	.974
81	57.757	.271	.983
50	57.547	.277	.980
104	57.100	.291	.985

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
113	56.907	.297	.982
71	56.697	.304	.979
111	56.673	.305	.967
103	56.497	.311	.961
97	56.081	.324	.969
9	56.008	.327	.958
43	55.544	.343	.970
98	55.454	.346	.960
2	55.197	.355	.960
33	54.874	.366	.965
19	54.846	.367	.949
100	54.591	.376	.950
59	54.083	.395	.969
26	53.961	.399	.962
3	53.807	.405	.956
17	53.737	.408	.942
14	53.630	.412	.929
1	53.307	.424	.939
80	53.246	.426	.921
63	52.960	.437	.928
31	52.783	.444	.923
106	52.776	.444	.894
82	52.611	.450	.885
92	52.083	.471	.928
15	51.977	.475	.914
51	51.804	.482	.909
38	51.788	.482	.878
39	51.719	.485	.851
109	51.502	.493	.851
107	51.387	.498	.831
5	51.316	.501	.799
87	51.301	.501	.748
40	50.845	.519	.811
93	50.527	.532	.836
22	50.513	.533	.790
28	50.489	.533	.740
105	50.458	.535	.688
24	50.308	.541	.669
89	50.281	.542	.610
34	50.242	.543	.552
110	50.181	.546	.500
35	50.168	.546	.432

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
10	49.959	.555	.432
120	49.824	.560	.406
114	49.805	.561	.343
90	49.772	.562	.288
32	49.620	.568	.270
37	49.038	.591	.388
30	49.025	.592	.323
52	48.907	.596	.293
23	48.891	.597	.237
118	48.564	.610	.269
115	48.548	.610	.214
101	48.460	.614	.183
91	48.221	.623	.188
67	48.058	.630	.175
42	48.029	.631	.136
21	47.882	.636	.122
53	47.863	.637	.090
13	47.860	.637	.062
86	47.817	.639	.045
57	47.503	.651	.053
41	47.362	.657	.045
72	47.333	.658	.031
112	47.262	.660	.022
74	47.041	.669	.021
95	46.928	.673	.016
66	46.876	.675	.011
94	46.840	.676	.007
11	46.633	.684	.006
85	46.555	.687	.004
96	46.187	.701	.005
76	46.179	.701	.003
99	46.169	.701	.001
65	45.986	.708	.001

Sumber: Data diolah 2018

Pada tabel diatas menunjukan nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 89,272 (berdasarkan pada Gambar 4.3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

5. 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.

Note for Model (Default Model)

Tabel 4.11 Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	1378
Number of distinct parameters to be estimated:	110
Degrees of freedom (1378 - 110):	1268

Sumber: Data diolah 2018

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1268. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. 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 4.12 Kriteria Goodness of Fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-Square</i>	<1186.319	1807.386	Marginal
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,060	Fit
GFI	≥ 0.90	0,661	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,631	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,425	Fit
TLI	≥ 0.90	0,901	Fit
CFI	≥ 0.90	0,905	Fit

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,425 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,661. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,060 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,631. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,901 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,905 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai

bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

E. Pengujian 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 table berikut:

Tabel 4.13 Hubungan antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Keterikatan Karyawan	<---	Keadilan Distributif Kompensasi	.157	.075	2.100	0,036	Positif Signifikan
Keterikatan Karyawan	<---	Keadilan Prosedural Kompensasi	.196	.083	2.349	.019	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	Keadilan Distributif Kompensasi	.393	.113	3.488	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	Keadilan Prosedural Kompensasi	.568	.126	4.513	0,000	Positif Signifikan
Keterikatan Karyawan	<---	Kepuasan Kerja	.686	.096	7.122	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1. Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,157 dan nilai C.R 2.100 hal ini menunjukkan bahwa

hubungan keadilan distributive kompensasi dengan keterikatan karyawan positif. Artinya semakin baik keadilan distributif kompensasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,036 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif kompensasi dengan keterikatan karyawan.

2. Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,196 dan nilai C.R 2.349 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keadilan prosedural kompensasi dengan keterikatan karyawan positif. Artinya semakin baik keadilan prosedural kompensasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,019 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “keadilan distributif prosedural berpengaruh terhadap keterikatan karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan prosedural kompensasi dengan keterikatan karyawan.

3. Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,393 dan nilai C.R 3.488 hal ini menunjukkan bahwa

hubungan keadilan distributive kompensasi dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik keadilan distributif kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja.

4. Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,568 dan nilai C.R 4.513 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keadilan prosedural kompensasi dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik keadilan prosedural kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan prosedural kompensasi dengan kepuasan kerja.

5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,686 dan nilai C.R 7.122 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai

probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H_5) yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan.

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 4.14 Standardized Direct Effect (Group number 1 - Default Model)

	Keadilan Prosedural	Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	Keterikatan Karyawan
Kepuasan Kerja	.452	.473	.000	.000
Keterikatan Karyawan	.176	.151	.605	.000

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4.15 Stanardized Indirect Effect (Group number 1 - Default Model)

	Keadilan Prosedural	Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	Keterikatan Karyawan
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Keterikatan Karyawan	.350	.258	.000	.000

Sumber: Data diolah 2018

6. Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hubungan antara keadilan distributive kompensasi terhadap keterikatan karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan

antara nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0.151 < 0.258$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi keadilan distributif kompensasi terhadap keterikatan karyawan positif. Artinya semakin tinggi keadilan distributive kompensasi maka akan menciptakan kepuasan kerjadari karyawan, lebih lanjut akan meningkatlan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga (H6) yang berbunyi “Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan distributif kompensasi dengan keterikatan karyawan.

7. Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hubungan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap keterikatan karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0.176 < 0.350$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi keadilan prosedural kompensasi terhadap keterikatan karyawan positif. Artinya semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka akan menciptakan kepuasan kerjadari karyawan, lebih lanjut akan meningkatlan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga (H7) yang berbunyi “Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja” terdukung dan

dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan prosedural kompensasi dengan keterikatan karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Keadilan distributif kompensasi merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan dari perusahaan dalam hal penerimaan kompensasi sesuai dengan hasil pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dirasakan telah sesuai dengan hasil pekerjaan yang mereka dapatkan akan menciptakan rasa keterikatan emosional dari karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa hasil pekerjaannya telah dihargai dengan baik oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah merasakan bahwa keadilan distributif pada karyawan PT BUHARUM telah baik. Karyawan telah menerima dengan adil distribusi dari kompensasi atas pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan demikian karyawan merasa mempunyai ikatan dengan perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan PT BUHARUM. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan** dengan nilai probabilitas 0,036 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti karyawan *outsourcing* di PT BUHARUM sudah merasa bahwa keadilan distributif telah diterapkan dengan baik pada perusahaan sehingga karyawan merasa mempunyai keterikatan yang baik dengan perusahaan. Maka dengan itu

dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Margaretha & Santosa (2012), Alvi dan Abbasi (2012), Soumendu, dkk (2013) yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Keadilan prosedural kompensasi mempunyai dampak yang sangat penting bagi karyawan. Hal ini dikarenakan keadilan prosedural kompensasi dipandang sebagai suatu system atau mekanisme pada perusahaan dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Jika penerapannya telah sesuai dengan prosedur perusahaan dan disepakati oleh karyawan, maka akan menciptakan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural kompensasi telah dilaksanakan dengan baik di PT BUHARUM. Keadilan prosedural kompensasi diterapkan dengan baik menjadikan karyawan merasa mendapatkan hak atas pekerjaannya. Karyawan menerima dengan adil kompensasi berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan akan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan** dengan nilai probabilitas 0,019 yaitu dibawah nilai penerimaan yaitu 0,05 yang berarti bahwa karyawan *outsourcing* di PT BUHARUM telah merasakan keadilan

prosedural kompensasi yang baik dari perusahaan dan hal ini menjadikan karyawan mempunyai keterikatan positif dengan perusahaan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soumendu dkk (2013), Praptini (2016), serta Margaretha & Santosa (2012) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

3. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kerja

Keadilan dalam pendistribusian kompensasi menjadi penilaian karyawan pada perusahaan. Seorang karyawan yang merasa bahwa perusahaan berlaku adil dalam distribusi kompensasi jika ia mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Dengan kesesuaian hasil pekerjaan dengan kompensasi yang karyawan terima akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keadilan distributive kompensasi telah baik dirasakan karyawan *outsourcing* di PT BUHARUM. Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sebagaimana mestinya sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Dengan adanya keadilan yang baik dari perusahaan menjadikan karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05

yang berarti bahwa karyawan outsourcing di PT BUHARUM telah merasa bahwa keadilan distributif telah diterapkan di perusahaan, sehingga menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Edy (2012), Gunawan, dan Nurmadiansyah (2017) serta Rizky Muslim Hidayat, Heru Kurnianto Tjahjono, dan Fauziah (2017) yang menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kerja

Keadilan prosedural kompensasi mempunyai dampak yang penting bagi karyawan. Ketika suatu karyawan telah merasa atau memiliki persepsi bahwa perusahaan tersebut bertindak secara adil dalam penerapan kompensasi secara prosedural, akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Dengan kata lain semakin semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi yang karyawan terima maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keadilan prosedural kompensasi telah baik dirasakan karyawan *outsourcing* di PT BUHARUM. Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sesuai prosedur perusahaan yang ada. Dengan demikian karyawan merasa bahwa perusahaan telah berbuat adil dalam hal pemberian kompensasi sesuai dengan prosedur perusahaan. Hal ini juga

telah dibuktikan dengan hasil bahwa **keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa karyawan outsourcing di PT BUHARUM telah merasa bahwa keadilan distributif telah diterapkan di perusahaan, sehingga menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Edy (2012), Gunawan dan Nurmadiansyah (2017) serta Hidayat dkk (2017) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Kepuasan kerja karyawan terbentuk dari kesesuaian antara yang karyawan dapatkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan atau diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang terjadi, karena batas minimum yang diinginkan karyawan dalam pekerjaannya telah terpenuhi. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan dalam organisasi. Dengan kata lain kepuasan kerja mampu mempengaruhi keterikatan karyawan secara positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT BUHARUM merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam menjalankan pekerjaannya akan menjadikannya merasa

mempunyai ikatan baik dengan perusahaan. Dengan demikian menjadi penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa karyawan outsourcing di PT BUHARUM telah merasa bahwa keadilan distributif telah diterapkan di perusahaan, sehingga menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H5 didukung dan diterima.** Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Pangestu (2014) dan Abraham (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan.

6. Hubungan Keadilan Distributif Prosedural Terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Mediasi

Keadilan distributif kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan akan menciptakan kepuasan pada karyawan. Melalui kepuasan yang karyawan rasakan dari keadilan distributif, kemudian karyawan tersebut memiliki emosi positif yang lebih terikat terhadap organisasi. Sehingga karyawan tersebut dapat membangun dan meningkatkan suatu keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Bummy Harapan Umat merasakan bahwa perusahaan telah memberikan keadilan dalam pemberian kompensasi. Hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada karyawan akan

menjadikannya nyaman dalam bekerja dan menciptakan keterikatan positif pada perusahaan. Hal ini telah dibuktikan bahwa **Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi kepuasan kerja**, dengan hasil pengujian yaitu nilai *direct* < nilai *indirect*, pada pengujian ini hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan $0,151 < 0,258$. Dengan ini dapat disimpulkan **H6 didukung dan diterima**.

7. Hubungan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Perusahaan yang menerapkan keadilan prosedural kompensasi secara baik akan menciptakan kepuasan pada karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa telah menerima kompensasi sesuai dengan prosedur perusahaan dan sesuai dengan prosedur yang ada. Melalui kepuasan yang tercipta, akan ikut menimbulkan keterikatan positif karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* PT BUHARUM mendapatlan kepuasan kerja dari kompensasi prosedural yang mereka terima. Karyawan merasa penerapan pemberian kompensasi dari perusahaan telah sesuai dengan nilai-nilai pada prosedur perusahaan. Semakin baik keadilan prosedural yang diterapkan akan menjadikan karyawan puas dalam bekerja. Lebih lanjut kepuasan pada karyawan menjadikannya merasa mempunyai keterikatan pada perusahaan. Hal ini telah dibuktikan bahwa **Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi kepuasan**

kerja, dengan hasil pengujian yaitu nilai *direct* < nilai *indirect*, pada pengujian ini hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan $0,176 < 0,350$. Dengan ini dapat disimpulkan **H7 didukung dan diterima**.