

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PG-PS Madubaru Yogyakarta

PG-PS Madubaru Yogyakarta merupakan pabrik gula dan pabrik alkohol/spirtus, yang berlokasi di Dusun Padokan, Desa Tirtonimolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, DIY. PG-PS Madubaru Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang menyediakan bahan pangan nasional khususnya gula pasir. Bahan utama produksinya adalah tebu, sehingga perusahaan ini hanya beroperasi pada saat panen tebu.

1. Sejarah Perkembangan PG-PS Madubaru Yogyakarta

PG-PS Madubaru Yogyakarta dibangun pada tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengkubuwono IX, dan kemudian diresmikan oleh presiden Soekarno pada tanggal 29 Mei 1958. Pengolahan gula menghasilkan limbah yang dapat diproduksi menjadi spirtus, sehingga pada tahun 1959 didirikanlah pabrik spirtus, sehingga menjadi pabrik gula/spirtus.

Pada awalnya sejak tahun 1955, bentuk perusahaan adalah perseroan terbatas (PT). Pada tahun 1962, ada kebijakan nasional untuk mengambil alih perusahaan di Indonesia, sehingga kemudian perusahaan tergabung dalam perusahaan negara dibawah BPU-PPN (Badan Pimpinan Umum-Perusahaan Negara).BPU-PPN kemudian bubar pada tahun 1966,

sehingga PT. Madubaru memilih kembali menjadi perusahaan swasta dengan Sri Sultan Hamengkubuwono IX sebagai presiden direktur.

Tanggal 4 Maret 1984 - 24 Februari 2004 diadakan kontrak manajemen dengan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yaitu salah satu BUMN milik Departemen Keuangan RI. Tanggal 24 Februari 2004 - sekarang PT MADU BARU menjadi perusahaan mandiri yang dikelola secara professional dan independen.

2. Visi, Misi, dan Tujuan PG-PS Madubaru Yogyakarta

a) Visi

Visi PG-PS Madubaru Yogyakarta, adalah menjadi perusahaan agro industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

b) Misi

- 1) Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat industri di Indonesia.
- 2) Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara professional dan inovatif, memberikan pelayanan prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
- 3) Mengembangkan produk atau baru yang mendukung bisnis inti.
- 4) Menempatkan karyawan dan stake holders lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *share holders values*.

c) Tujuan

Tujuan didirikannya PG-PS Madubaru Yogyakarta adalah untuk menolong rakyat yang banyak kehilangan pekerjaan karena dibumihanguskannya pabrik-pabrik gula pada masa penjajahan Belanda.

3. Pemasaran

Daerah pemasaran PG Madukismo mencakup Jawa Tengah dan Yogyakarta. Gula milik PG Madukismo dijual langsung kepada konsumen dengan cara pembayaran tunai maupun kredit, sedangkan gula milik petani yang diolah oleh PG Madukismo dipasarkan melalui proses lelang. Proses lelang dilakukan untuk menjaga agar harga gula tetap stabil dan setara, karena apabila gula langsung dibagi ke petani, maka ada kemungkinan petani akan menjual gula dengan harga di bawah standar sehingga dapat merusak harga gula di pasaran. Pembagian hasil produksi gula antara petani dan PG Madukismo dilakukan sesuai perjanjian kemitraan yang telah dilakukan sebelum produksi. Produk gula kristal putih yang sudah dalam kemasan didistribusikan kepada supermarket dan juga distributor yang melakukan *rebranding* atau membuat merek dan kemasan baru.

B. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang berstatus PKWT borongan di PG-PS Madubaru. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan

dititipkan kepada karyawan yang berwenang di PG-PS Madubaru untuk disebarakan kepada karyawan yang berstatus PKWT borongan. Peneliti akan mengambil kuesioner yang terisi setelah beberapa waktu. Berikut ini ringkasan penyebaran dan penerimaan kuesioner :

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

▪ Total pengiriman kuesioner	185
▪ Kuesioner yang kembali	165
▪ Kuesioner yang tidak dapat digunakan (tidak lengkap)	9
▪ Kuesioner yang dapat digunakan	156
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (165/185) * 100	89,19%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan kriterianya, maka dideskripsikan profil responden sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Profil Responden

No	Profil	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	135	86,5
	- Wanita	21	13,5
	Jumlah	156	100,00
2.	Umur		
	- ≤ 30 tahun	20	12,8
	- 31 – 40 tahun	97	62,2
	- 41 – 50 tahun	34	21,8
	- 51 – 60 tahun	5	3,2
	Jumlah	156	100,00
3.	Lama Kerja		
	- < 5 tahun	8	5,1
	- 5 – 10 tahun	84	53,8
	- 11 – 15 tahun	55	35,3
	- 16 – 20 tahun	4	2,6
	- > 20 tahun	5	3,2
	Jumlah	156	100,00
4.	Pendidikan		
	- SD	2	1,3
	- SMP/ sederajat	3	1,9
	- SMA/ sederajat	151	96,8
	Jumlah	156	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh responden pria, yaitu 135 responden (86,5%). Berdasarkan umur, maka paling banyak berusia 31 – 40 tahun, yaitu 97 responden (62,2%), dan paling sedikit responden yang berusia 51 – 60 tahun, yaitu 5 responden (3,2%). Berdasarkan lama kerja, paling banyak 5 – 10 tahun, yaitu 84 responden (53,8%), dan paling sedikit 16 – 20 tahun, yaitu 4 responden (2,6%). Berdasarkan pendidikan terakhir, maka paling banyak berpendidikan SMA/ sederajat, yaitu 151 responden (96,8%), dan paling sedikit berpendidikan SD, yaitu 2 responden (1,3%).

C. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, agar diperoleh interpretasi yang jelas, ditafsirkan dengan kalimat kualitatif sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Penafsiran dilakukan dengan mengacu pada nilai rata-rata per item pertanyaan. Item dalam kuesioner berskala 5, sehingga rentang skor per item pertanyaan adalah 1-5. Berdasarkan rentang tersebut dibuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5. Panjang kelas adalah $(5 - 1)/5 = 0,8$. Rentang interval kelas dan penafsirannya adalah sebagai berikut:

1,0 – 1,79 = Sangat rendah

1,8 – 2,59 = Rendah

2,6 – 3,39 = Sedang

3,4 – 4,19 = Tinggi

4,2 – 5,0 = Sangat Tinggi

Skor variabel penelitian merupakan penjumlahan skor tiap item. Berdasarkan hal ini, maka untuk mendapatkan rata-rata per item pertanyaan, maka rata-rata skor dibagi dengan jumlah item pertanyaan. Deskripsi data variabel penelitian dideskripsikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Mean Per-Item	Kategori
1.	Keadilan Distributif Kompensasi	14,2564	3,5641	Tinggi
2.	Keadilan Prosedural Kompensasi	24,6987	3,5284	Tinggi
3.	Kolektivistik	14,5769	3,6442	Tinggi
4.	Kepuasan Kerja	36,6923	3,6692	Tinggi

Sumber: Analisis data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, kolektivistik, dan kepuasan kerja karyawan PKWT borongan di PG-PS Madubaru, termasuk dalam kategori tinggi.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis dilakukan pada konstruk eksogen dan konstruk endogen. Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Validitas Instrumen

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi			
1.	X1	0,795	Valid
2.	X3	0,798	Valid
3.	X3	0,768	Valid
4.	X4	0,762	Valid
Keadilan Prosedural Kompensasi			
1.	X21	0,736	Valid
2.	X22	0,821	Valid
3.	X23	0,762	Valid
4.	X24	0,796	Valid
5.	X25	0,737	Valid
6.	X26	0,781	Valid
7.	X27	0,748	Valid
Kolektivistik			
1.	Z1	0,786	Valid
2.	Z2	0,780	Valid
3.	Z3	0,788	Valid
4.	Z4	0,742	Valid
Kepuasan Kerja			
1.	Y1	0,664	Valid
2.	Y2	0,735	Valid
3.	Y3	0,737	Valid
4.	Y4	0,739	Valid
5.	Y5	0,701	Valid
6.	Y6	0,716	Valid
7.	Y7	0,745	Valid
8.	Y8	0,751	Valid
9.	Y9	0,718	Valid
10.	Y10	0,627	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel penelitian mempunyai faktor loading yang lebih dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut, maka semua indikator tersebut valid, dan dapat dipergunakan sebagai indikator variabel laten variabel penelitian dalam model SEM.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Construct Reliability* dan *Variance Extracted*. Berdasarkan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dapat dihitung *Construct Reliability* dan *Variance Extracted* sebagai berikut:

Tabel 4.5
Construct Reliability dan Variance Extracted

Indikator	Factor Loading (λ)	Factor Loading ² (λ^2)	Meas. Error. $1 - \lambda^2$	Construct Reliability	Variance Extracted
Keadilan Distributif Kompensasi					
X11	0,795	0,632	0,368	0,862	0,610
X12	0,798	0,637	0,363		
X13	0,768	0,590	0,410		
X14	0,762	0,581	0,419		
Σ	3,123	2,439	1,561		
Keadilan Prosedural Kompensasi					
X21	0,736	0,542	0,458	0,910	0,592
X22	0,821	0,674	0,326		
X23	0,762	0,581	0,419		
X24	0,796	0,634	0,366		
X25	0,737	0,543	0,457		
X26	0,781	0,610	0,390		
X27	0,748	0,560	0,440		
Σ	5,381	4,143	2,857		
Kolektivistik					
Z1	0,786	0,618	0,382	0,857	0,599
Z2	0,780	0,608	0,392		
Z3	0,788	0,621	0,379		
Z4	0,742	0,551	0,449		
Σ	3,096	2,398	1,602		
Kepuasan Kerja					
Y1	0,664	0,441	0,559		
Y2	0,735	0,540	0,460		

Indikator	Factor Loading (λ)	Factor Loading ² (λ^2)	Meas. Error. $1 - \lambda^2$	Construct Reliability	Variance Extracted
Y3	0,737	0,543	0,457	0,912	0,510
Y4	0,739	0,546	0,454		
Y5	0,701	0,491	0,509		
Y6	0,716	0,513	0,487		
Y7	0,745	0,555	0,445		
Y8	0,751	0,564	0,436		
Y9	0,718	0,516	0,484		
Y10	0,627	0,393	0,607		
Σ	7,133	5,102	4,898		

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Construct Reliability* yang lebih dari 0,7 dan *Variance Extracted* yang lebih dari 0,5. Berdasarkan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel.

E. Uji Asumsi SEM

Uji asumsi SEM meliputi jumlah sampel, uji outliers, uji normalitas data, dan uji multikolinearitas dan singularity. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Sampel

Sampel yang didapatkan dan dipergunakan dalam analisis data sejumlah 156 responden. Analisis SEM dalam penelitian ini digunakan *maximum likelihood*. Ghazali (2014) menyatakan bahwa dapat direkomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100-200 harus digunakan metode *maximum likelihood*.

2. Uji Outliers

Uji *Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Apabila terjadi *outliers* maka data tersebut dapat dikeluarkan dari analisis.

a) Uji outliers univariate

Uji outliers univariate dilakukan dengan melihat nilai Z-score. Apabila didapatkan $-3 \leq Z\text{-score} \leq 3$, maka data penelitian tidak outliers. Adapun hasil uji outliers univariate, dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Outliers Univariate

Z-Score Indikator	Minimum	Maksimum	Keterangan
Zscore(X11)	-2,16173	2,00160	Tidak ada outliers
Zscore(X12)	-2,10108	2,10108	Tidak ada outliers
Zscore(X13)	-2,08925	1,85337	Tidak ada outliers
Zscore(X14)	-2,19680	1,89923	Tidak ada outliers
Zscore(X21)	-2,15811	2,05021	Tidak ada outliers
Zscore(X22)	-2,04983	2,04983	Tidak ada outliers
Zscore(X23)	-2,04578	2,22844	Tidak ada outliers
Zscore(X24)	-2,19982	2,01950	Tidak ada outliers
Zscore(X25)	-2,36188	2,05956	Tidak ada outliers
Zscore(X26)	-2,14726	2,16569	Tidak ada outliers
Zscore(X27)	-2,28921	2,10157	Tidak ada outliers
Zscore(Z1)	-2,04598	1,84637	Tidak ada outliers
Zscore(Z2)	-2,05393	1,71563	Tidak ada outliers
Zscore(Z3)	-2,15480	1,75391	Tidak ada outliers
Zscore(Z4)	-2,32468	1,75004	Tidak ada outliers
Zscore(Y1)	-2,07517	1,73338	Tidak ada outliers
Zscore(Y2)	-2,18036	1,83699	Tidak ada outliers
Zscore(Y3)	-2,22792	1,95950	Tidak ada outliers
Zscore(Y4)	-2,14912	1,64631	Tidak ada outliers
Zscore(Y5)	-2,15207	1,55076	Tidak ada outliers
Zscore(Y6)	-2,24206	1,80923	Tidak ada outliers
Zscore(Y7)	-2,26266	1,65929	Tidak ada outliers
Zscore(Y8)	-2,05768	1,56260	Tidak ada outliers

Z-Score Indikator	Minimum	Maksimum	Keterangan
Zscore(Y9)	-2,17394	1,91202	Tidak ada outliers
Zscore(Y10)	-2,24380	1,71883	Tidak ada outliers
Zscore(X1Z)	-2,24562	2,53479	Tidak ada outliers
Zscore(X2Z)	-2,10124	3,09935	Ada data outliers

Sumber: Analisis data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa selain X2Z, semua indikator tidak ada yang outliers, karena nilai Z-score berada dalam rentang -3 sampai +3. Adapun pada X2Z nilai maksimal adalah 3,09935, hal ini artinya ada data yang outlier karena terdapat nilai Z-score yang lebih dari 3. Namun demikian, data X2Z yang outliers tersebut tidak hapus, dengan alasan: 1) nilai X2Z merupakan variabel bentukan dari X2 dikali dengan Z, 2) Nilai Z-score tidak terlalu tinggi dan tidak banyak selisihnya dari nilai maksimal. Selain itu, nilai tersebut masih dalam batas yang dibolehkan. Hal ini seperti pendapat Hair et.al.(1998) dalam Ghozali (2014) yang menyatakan bahwa untuk sampel besar (diatas 80), nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4.

b) Uji outliers multivariate

Uji outliers multivariate dilakukan dengan melihat nilai mahalanobis distance. Hasil pengujian outliers multivariat dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Outliers Multivariat

No.	No. Resp.	Mahalanobis d-square	p1	p2
1.	88	46,504	0,011	0,828
2.	125	44,007	0,021	0,834
3.	142	43,521	0,023	0,703

No.	No. Resp.	Mahalanobis d-square	p1	p2
-	-	-	-	-
155.	28	24,073	0,626	0,450
156.	74	23,798	0,642	0,541

Sumber : Analisis Data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai p terendah yaitu 0,011 yaitu data responden nomor 880. Berdasarkan hal tersebut maka tidak ada satu observasi pun yang memiliki nilai $p < 0,01$, sehingga disimpulkan tidak ada data yang *outliers* (Ghozali, 2014).

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan secara univariat dan multivariat. Secara univariat dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio* nilai *skewness*. Secara multivariat dengan *critical ratio* Kurtosis Multivariat Mardia. Hasil pengujian normalitas data dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Skweness	c.r	Kurtosis	c.r
X2Z	0,791	4,036	0,548	1,398
X1Z	0,307	1,566	-0,154	-0,392
Y10	-0,066	-0,337	-0,391	-0,998
Y9	0,008	0,042	-0,321	-0,818
Y8	-0,089	-0,455	-0,603	-1,538
Y7	-0,285	-1,453	-0,183	-0,467
Y6	-0,132	-0,671	-0,261	-0,665
Y5	-0,160	-0,813	-0,502	-1,280
Y4	-0,121	-0,615	-0,440	-1,122
Y3	-0,076	-0,389	-0,240	-0,611
Y2	-0,024	-0,125	-0,348	-0,888
Y1	0,106	0,542	-0,556	-1,417
Z1	0,208	1,058	-0,480	-1,224
Z2	0,285	1,455	-0,701	-1,786
Z3	0,248	1,262	-0,641	-1,635

Variabel	Skweness	c.r	Kurtosis	c.r
Z4	0,218	1,113	-0,669	-1,705
X21	0,186	0,948	-0,298	-0,761
X22	0,198	1,011	-0,288	-0,735
X23	0,060	0,308	-0,226	-0,575
X24	0,313	1,597	-0,374	-0,954
X25	0,184	0,938	-0,347	-0,886
X26	0,254	1,294	-0,224	-0,572
X27	0,315	1,608	-0,349	-0,890
X14	0,163	0,829	-0,416	-1,061
X13	0,047	0,242	-0,400	-1,019
X12	0,000	0,000	-0,257	-0,654
X11	0,265	1,349	-0,360	-0,918
Multivariate			14,575	2,300

Sumber : Analisis data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara univariat, didapatkan variabel X2Z tidak normal karena nilai c.r. untuk skewness yang lebih dari 2,58. Adapun variabel yang lain secara univariat berdistribusi normal. Adapun secara multivariat, didapatkan nilai c.r. Kurtosis Mardia sebesar 2,300. Berdasarkan nilai c.r. yang kurang dari 2,58, maka secara multivariat data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas dan Singularity

Uji Multikolinearitas dan Singularity dilakukan dengan melihat nilai determinan matriks kovarians. Model penelitian terjadi multikolinieritas dan singularitas apabila didapatkan *determinant of sample covariance matrix* yang sangat kecil atau benar-benar sangat kecil (mendekati 0). Hasil analisis *determinant of sample covariance matrix* pada penelitian ini adalah 0,000, sehingga terdapat multikolinearitas dan singularitas pada model penelitian. Namun demikian menurut Bahri dan

Zamzam (2014), data masih dapat digunakan apabila uji asumsi SEM yang lain terpenuhi.

Namun, multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi antara variabel independen. Adapun nilai estimasi antar variabel > 0,8 maka model penelitian tidak memenuhi asumsi multikolinearitas (Gohozali, 2014). Berikut hasil uji korelasi:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinearitas

	Estimate
Keadilan_Dist <--> Kolektivistik	,106
Keadilan_Prost <--> Kolektivistik	,222
Keadilan_Dist <--> Keadilan_Prost	,162

Sumber: Analisis data, 2018

F. Uji *Moderated Structural Equation Model* (SEM dengan Hubungan Moderasi)

Pada model penelitian terdapat variabel moderator, dan digunakan model dengan variabel interaksi. Pada penelitian ini dilakukan analisis dengan dua tahap. Tahap pertama adalah menguji model tanpa variabel interaksi, untuk menghitung nilai *variance error* (θ) dan *factor loading* (λ) variabel interaksi. Tahap kedua adalah menganalisis model dengan variabel interaksi dengan memasukkan nilai *variance error* dan *factor loading* variabel interaksi.

1. Analisis SEM *Moderated* Tahap I

Berdasarkan hasil analisis SEM model tanpa variabel interaksi, dapat dideskripsikan nilai *variance error* (θ) dan *factor loading* (λ) dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Nilai *Variance Error* (θ) dan *Factor Loading* (λ)

Keadilan Distributif Kompensasi			Keadilan Prosedural Kompensasi			Kolektivistik		
Ind.	λ	θ	Ind.	λ	θ	Ind.	λ	θ
X11	0,792	0,030	X21	0,736	0,030	Z1	0,785	0,035
X12	0,786	0,030	X22	0,823	0,024	Z2	0,783	0,038
X13	0,774	0,035	X23	0,763	0,027	Z3	0,787	0,035
X14	0,773	0,032	X24	0,796	0,025	Z4	0,742	0,035
Σ	3,125	0,127	X25	0,740	0,027	Σ	3,097	0,143
			X26	0,780	0,025			
			X27	0,745	0,027			
			Σ	5,383	0,185			

Sumber: Analisis data, 2018

Nilai *variance* variabel keadilan distributif kompensasi sebesar 0,324, *variance* variabel keadilan prosedural kompensasi sebesar 0,257, dan *variance* variabel kolektivistik sebesar 0,296. Nilai *variance error* (θ) dan *factor loading* (λ) variabel interaksi keadilan distributif kompensasi dan kolektivistik adalah sebagai berikut:

Nilai *variance error* (θ)

$$\begin{aligned}
 \theta &= (\lambda_{Z1} + \lambda_{Z2} + \lambda_{Z3} + \lambda_{Z4})^2 \text{VAR Kolektivistik } (\theta_{X11} + \theta_{X12} + \theta_{X13} + \theta_{X14}) + \\
 & (\lambda_{X11} + \lambda_{X12} + \lambda_{X13} + \lambda_{X14})^2 \text{VAR Keadilan Distributif Kompensasi } (\theta_{Z1} \\
 & + \theta_{Z2} + \theta_{Z3} + \theta_{Z4}) + (\theta_{X11} + \theta_{X12} + \theta_{X13} + \theta_{X14}) (\theta_{Z1} + \theta_{Z2} + \theta_{Z3} + \theta_{Z4}) \\
 &= (3,097^2 \cdot 0,296 \cdot 0,127) + (3,125^2 \cdot 0,324 \cdot 0,143) + (0,127 \cdot 0,143) \\
 &= 0,831
 \end{aligned}$$

factor loading (λ)

$$\begin{aligned}
 \lambda &= (\lambda_{Z1} + \lambda_{Z2} + \lambda_{Z3} + \lambda_{Z4}) (\lambda_{X1} + \lambda_{X2} + \lambda_{X3} + \lambda_{X4}) \\
 &= 3,097 \cdot 3,125 \\
 &= 9,678
 \end{aligned}$$

Adapun Nilai *variance error* (θ) dan *factor loading* (λ) variabel interaksi keadilan prosedural kompensasi dan kolektivistik adalah sebagai berikut:

Nilai *variance error* (θ)

$$\begin{aligned}\theta &= (\lambda_{Z1} + \lambda_{Z2} + \lambda_{Z3} + \lambda_{Z4})^2 \text{VAR Kolektivistik } (\theta_{X21} + \theta_{X22} + \theta_{X23} + \theta_{X24} + \\ &\theta_{X25} + \theta_{X26} + \theta_{X27}) + (\lambda_{X21} + \lambda_{X22} + \lambda_{X23} + \lambda_{X24} + \lambda_{X25} + \lambda_{X26} + \lambda_{X27})^2 \\ &\text{VAR Keadilan Prosedural Kompensasi } (\theta_{Z1} + \theta_{Z2} + \theta_{Z3} + \theta_{Z4}) + (\theta_{X21} + \\ &\theta_{X22} + \theta_{X23} + \theta_{X24} + \theta_{X25} + \theta_{X26} + \theta_{X27}) (\theta_{Z1} + \theta_{Z2} + \theta_{Z3} + \theta_{Z4}) \\ &= (3,097^2 \cdot 0,296 \cdot 0,185) + (5,383^2 \cdot 0,257 \cdot 0,143) + (0,185 \cdot 0,143) \\ &= 1,617\end{aligned}$$

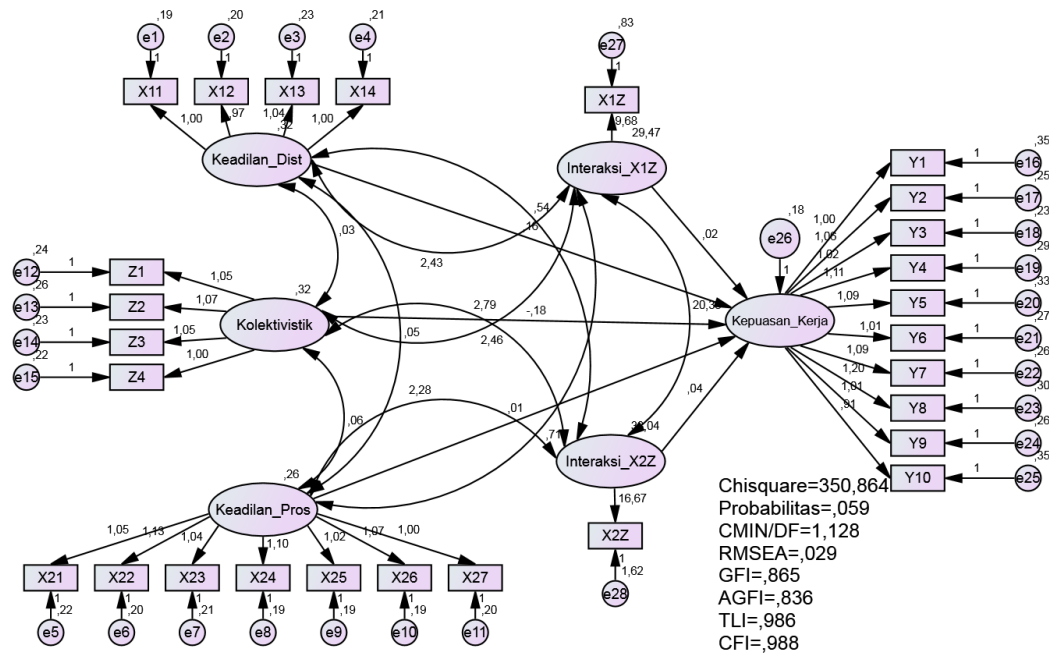
factor loading (λ)

$$\begin{aligned}\lambda &= (\lambda_{Z1} + \lambda_{Z2} + \lambda_{Z3} + \lambda_{Z4}) (\lambda_{X21} + \lambda_{X22} + \lambda_{X23} + \lambda_{X24} + \lambda_{X25} + \lambda_{X26} + \lambda_{X27}) \\ &= 3,097 \cdot 5,383 \\ &= 16,671\end{aligned}$$

Nilai *variance error* (θ) dan *factor loading* (λ) untuk kedua variabel interaksi yang telah dihitung di atas, akan dimasukkan pada model dengan variabel interaksi pada tahap I

2. Analisis SEM *Moderated* Tahap II

Hasil analisis SEM *Moderated* Tahap II dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 4.1

Hasil Uji Structural Equation Model (SEM) dengan Variabel Interaksi

G. Hasil Uji Goodness of Fit

Hasil uji kelayakan (*goodness of fit*) untuk model SEM dengan variabel interaksi pada gambar 4.1 dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*) Full Model SEM

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square	< 350,917	350,864	Baik
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,059	Baik
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,128	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,029	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,865	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,836	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,986	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,988	Baik

Sumber: Analisis data, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat indikator kesesuaian model yang termasuk dalam kategori marginal, yaitu GFI dan AGFI. Adapun indikator kesesuaian model yang lain termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hal tersebut, maka model SEM dengan variabel interaksi yang dideskripsikan pada gambar 4.1 memenuhi kriteria model fit.

H. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM dengan variabel interaksi dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Estimate	S.E.	c.r.	p	Keterangan
H ₁	Keadilan Distributif Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,160	0,079	2,029	0,042	Didukung
H ₂	Keadilan Prosedural Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,013	0,114	0,117	0,907	Tidak Didukung
H ₃	Interaksi (X1Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,024	0,015	1,599	0,110	Tidak Didukung
H ₄	Interaksi (X2Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,039	0,017	2,291	0,022	Didukung

Sumber : Analisis data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil

analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 2,029 dan p sebesar 0,042. Berdasarkan nilai c.r yang positif dan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PG-PS Madubaru Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 0,117 dan p sebesar 0,907. Berdasarkan nilai $p > 0,05$, disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PG-PS Madubaru, Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini tidak didukung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini ada pengaruh pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. untuk interaksi X1Z terhadap kepuasan kerja sebesar 1,599 dan p sebesar 0,110. Berdasarkan nilai $p > 0,05$, disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru, Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis

ketiga (H_3) dalam penelitian ini tidak didukung.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah ada pengaruh pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. untuk interaksi X2Z terhadap kepuasan kerja sebesar 2,291 dan p sebesar 0,022. Berdasarkan c.r yang positif dan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru, Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini didukung.

I. Pembahasan

1. Keadilan Distributif Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PG-PS Madubaru Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kadarudin, Kadir, & Mardiana (2012): Fatt *et al* (2010); Tjahjono (2008); dan Tjahjono (2006).

Merujuk pada hasil penelitian terdahulu, persepsi karyawan merupakan kunci dalam menentukan perilaku kepuasan kerja itu sendiri.

Hal ini dapat dilihat bahwa, ketika karyawan PKWT borongan telah melakukan tugasnya dengan baik maka kompensasi dari perusahaan yang berupa gaji dan insentif lain-lainya dapat mereka terima sebagai suatu hasil kerja kerasnya di organisasi. Sehingga, peran keadilan distributif kompensasi disini dapat dikatakan menjadi bagian yang vital dalam menciptakan kepuasan kerja khususnya pada karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru.

Seorang karyawan ketika bekerja, tentu mengharapkan imbalan dan kompensasi dari perilaku kerja yang dilakukannya. Keadilan distributif kompensasi akan mempengaruhi perilaku dan kepuasan kerja karyawan. Keadilan distributif merupakan persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Persepsi keadilan distributif merupakan keadilan hasil yang berhak diterima oleh individu karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai dengan beban dan hasil kerjanya, akan merasa bahwa apa yang dilakukannya dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan sikap dan persepsinya yang semakin baik akan profesi dan kerja yang dilakukannya, sehingga kepuasan kerjanya meningkat.

Selain itu, representasi keadilan distribusi hasil tersebut juga merupakan pokok yang menjadi sikap adil perusahaan dalam menghargai kinerja karyawannya. Tentu ada beberapa faktor-faktor lainnya yang

memungkinkan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Akan tetapi, pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa perilaku puas yang dirasakan karyawan berdasarkan persepsi keadilan distribusi hasil yang tinggi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PG-PS Madubaru.

2. Keadilan Prosedural Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PG-PS Madubaru, Yogyakarta. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Kadarudin, Kadir, & Mardiana (2012): Fatt *et al* (2010); Tjahjono (2008): dan Tjahjono (2006), yang menunjukkan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi untuk karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) borongan di PT Madubaru Yogyakarta, mengacu pada ketentuan Upah Minimum Kabupaten Bantul yang telah ditetapkan pemerintah. Faktor ini menyebabkan karyawan merasa bahwa keputusan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan, sehingga prosedur dalam penentuan kompensasi tersebut menjadi tidak berpengaruh lagi bagi karyawan khususnya PKWT Borongan. Hal ini menyebabkan keadilan prosedural bagi karyawan PKWT borongan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, jika melihat lebih jauh pada keadilan prosedural kompensasi yang diharapkan oleh karyawan PKWT Borongan, hal tersebut sudah sesuai dengan aturan-aturan yang disepakati bersama antara karyawan dan perusahaan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sehingga ketika prosedur-prosedur yang ditetapkan terbentur oleh peraturan yang mengacu pada ketentuan Upah Minimum Kabupaten Bantul maka karyawan pun harus menghormatinya. Tentunya hal tersebut juga yang menjadikan persepsi karyawan terhadap prosedur-prosedur dalam penentuan hasil tidak berpengaruh dalam upaya meningkatkan sikap dan perilaku puas pada pekerjaannya.

3. Kolektivistik Sebagai Pemoderasi Tidak Mempengaruhi pada Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa kolektivistik horizontal bukan merupakan variabel yang memperkuat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja melainkan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Schroeder, 2009). Sehingga peneliti dapat menyimpulkan jika kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan persepsi karyawan tentang keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan hasil penelitian di atas adalah relatif samanya persepsi karyawan PKWT borongan di PT Madubaru Yogyakarta tentang distribusi hasil yang diterima. Persepsi yang relatif sama mengenai keadilan distributif kompensasi antara karyawan tersebut menyebabkan secara kelompok juga tidak mempermasalahkan tentang keadilan distributif kompensasi, sehingga kolektivistik tidak akan berpengaruh pada pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, peran upah minimum kabupaten Bantul juga merupakan faktor utama dalam mempengaruhi persepsi tentang distribusi hasil karyawan yang relatif sama dengan yang lainnya. Jika melihat secara kolektivistik karyawan mengenai distribusi hasil tersebut, bisa dikatakan bahwa kelompok karyawan PKWT borongan merasa belum cukup puas dengan keadaan tersebut jika dibandingkan dengan karyawan PKWT berstatus PKWT dalam, luar dan bulanan. Apalagi jika terkait dengan distribusi hasil yang diterima. Tentu hal tersebut memunculkan kecemburuan yang dirasakan oleh kelompok karyawan PKWT Borongan dari segi waktu bekerja yang lebih pendek dari karyawan PKWT berstatus lainnya dan distribusi hasil yang relatif lebih kecil dibandingkan distribusi hasil yang diterima karyawan PKWT berstatus lainnya yang diperoleh dari perusahaan. Sehingga keadaan tersebut tidak mempengaruhi sikap dan perilaku kepuasan kerja bagi karyawan PKWT borongan di PG-PS Madubaru.

4. Kolektivistik Sebagai Pemoderasi Berpengaruh Positif Signifikan pada Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada kolektivistik secara horizontal sebagai pemoderasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru, Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa kolektivistik horizontal merupakan variabel yang memperkuat pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan Schroeder (2009) dan Shao (2011).

Jika dikaji lebih jauh, PG-PS Madubaru sudah tepat dalam memfasilitasi karyawan-karyawannya pada penentuan prosedur-prosedur terkait distribusi hasil yang akan diterima oleh karyawan. Tentu peranan setiap karyawan entah berstatus sebagai karyawan tetap ataupun PKWT dipersatukan dalam membahas prosedur-prosedur dalam penentuan distribusi hasil tak terkecuali karyawan PKWT borongan. Sehingga peranan sosial yang masih berkaitan dengan lingkup masyarakat yang anataralain karyawan PG-PS Madubaru masih merupakan masyarakat lokal ada jawa khususnya, masyarakat kecamatan Kasihan Yogyakarta tersebut akan lebih mempermudah dalam pencapaian prosedur-prosedur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Karyawan PKWT Borongan di PG-PS Madubaru Yogyakarta, hampir seluruhnya merupakan penduduk lokal Kecamatan Kasihan. Hal ini menyebabkan tingkat kolektivistik horizontal menjadi kuat, karena mereka mempunyai hubungan yang kompleks, misalnya saudara, teman sekolah, tetangga, dan lain-lain. Pada tingkat kolektivistik horizontal yang tinggi, maka kepentingan bersama diletakkan pada posisi yang lebih tinggi dibandingkan kepentingan pribadi, termasuk dalam masalah prosedur kompensasi.

Demi kepentingan kolektif, maka prosedur dalam penetapan kompensasi untuk karyawan menjadi sangat penting, agar kebijakan kompensasi dilakukan secara tepat sasaran dan memenuhi prinsip-prinsip keadilan bagi semua karyawan. Pada tingkat kolektivistik horizontal yang tinggi, maka kepuasan kerja akan tercapai apabila keadilan prosedural kompensasi terpenuhi. Sehingga pentingnya nilai kolektivistik yang tinggi dalam karyawan sangat berpengaruh pada penetapan prosedur yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan bagi seluruh karyawan. Dan tentunya hal tersebut juga berimbas pada perilaku dan sikap puas karyawan karena penentuan prosedur sudah sesuai dengan norma-norma keadilan yang berlaku pada diri karyawan.