

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian**

Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang disingkat dan lebih dikenal di Indonesia dengan nama Puskesmas, adalah unit pelaksana teknis (UPT) dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja UPT. Sebagai unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan dalam unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, tugasnya adalah menyelenggarakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Pembangunan Kesehatan. Maksudnya adalah sebagai penyelenggara upaya kesehatan seperti melaksanakan upaya penyuluhan, pencegahan dan penanganan kasus-kasus penyakit di wilayah kerjanya, secara terpadu dan terkoordinasi. Sementara pertanggung jawaban secara keseluruhan ada di Dinkes dan sebagian ada di Puskesmas.

Pada penelitian ini, peneliti mengarahkan objek penelitiannya pada Puskesmas yang berada di Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Adapun visi dan misi pada Puskesmas ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Visi**

Masyarakat mandiri dalam hidup sehat menuju kecamatan sehat.

b. Misi

- 1) Menggerakkan pembangunan dalam wawasan kesehatan yaitu mengupayakan agar pelaksanaan pembangunan mengacu, berorientasi dan memperhatikan factor kesehatan sebagai pertimbangan utama.
- 2) Memberdayakan serta mendorong kemandirian masyarakat, keluarga, dan lingkungan dalam pembangunan kesehatan dengan mengupayakan agar perilaku hidup bersih serta sehat menjadi kebutuhan masyarakat .
- 3) Memelihara kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat.
- 4) Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bermutu, merata dan terjangkau.

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi yang berjumlah 89 orang.

## B. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

#### a. Perilaku Retaliasi Karyawan

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Retaliasi Karyawan

Item	Sig.	Sig. Y	Keterangan
PR1	0,05	0,000	Valid
PR2	0,05	0,000	Valid
PR3	0,05	0,000	Valid
PR4	0,05	0,000	Valid
PR5	0,05	0,000	Valid
PR6	0,05	0,000	Valid
PR7	0,05	0,000	Valid
PR8	0,05	0,000	Valid
PR9	0,05	0,000	Valid
PR10	0,05	0,000	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada table 4.1 dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel perilaku retaliasi karyawan adalah Valid, karena memiliki nilai signifikan dibawah 0,005.

#### b. Keadilan Distributif Kompensasi

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Distributif Kompensasi Karyawan

Item	Sig.	Sig. X1	Keterangan
DK1	0,05	0,000	Valid
DK2	0,05	0,000	Valid
DK3	0,05	0,000	Valid
DK4	0,05	0,000	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada table 4.2 dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel perilaku retaliasi karyawan adalah Valid, karena memiliki nilai signifikan dibawah 0,005.

## c. Keadilan Prosedural Kompensasi

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Prosedural Kompensasi Karyawan

<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b>Sig. X2</b>	<b>Keterangan</b>
PK1	0,05	0,000	Valid
PK2	0,05	0,000	Valid
PK3	0,05	0,000	Valid
PK4	0,05	0,000	Valid
PK5	0,05	0,000	Valid
PK6	0,05	0,000	Valid
PK7	0,05	0,000	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada table 4.3 dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel perilaku retaliasi karyawan adalah Valid, karena memiliki nilai signifikan dibawah 0,005.

## d. Komitmen Afektif

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif

<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b>Sig. X3</b>	<b>Keterangan</b>
KA1	0,05	0,000	Valid
KA2	0,05	0,000	Valid
KA3	0,05	0,000	Valid
KA4	0,05	0,000	Valid
KA5	0,05	0,000	Valid
KA6	0,05	0,000	Valid
KA7	0,05	0,000	Valid
KA8	0,05	0,000	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada table 4.4 dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel perilaku retaliasi karyawan adalah Valid, karena memiliki nilai signifikan dibawah 0,005.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5

### Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Perilaku Retaliasi	0,952	Reliabel
Keadilan Distributif Kompensasi	0,908	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,957	Reliabel
Komitmen Afektif	0,948	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada tiap variabel adalah reliabel, pada variabel perilaku retaliasi karyawan mendapatkan hasil 0,952 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6. Pada variabel keadilan distributif kompensasi mendapatkan hasil 0,908 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6. Pada variabel keadilan prosedural kompensasi mendapatkan hasil 0,957 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6. Pada variabel komitmen afektif mendapatkan hasil 0,948 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,06.

## C. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Item</b>	<b>Signifikansi</b>
Keadilan Distributif Kompensasi	0,573
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,198
Komitmen Afektif	0,494

Variabel dependen : Absolut residual

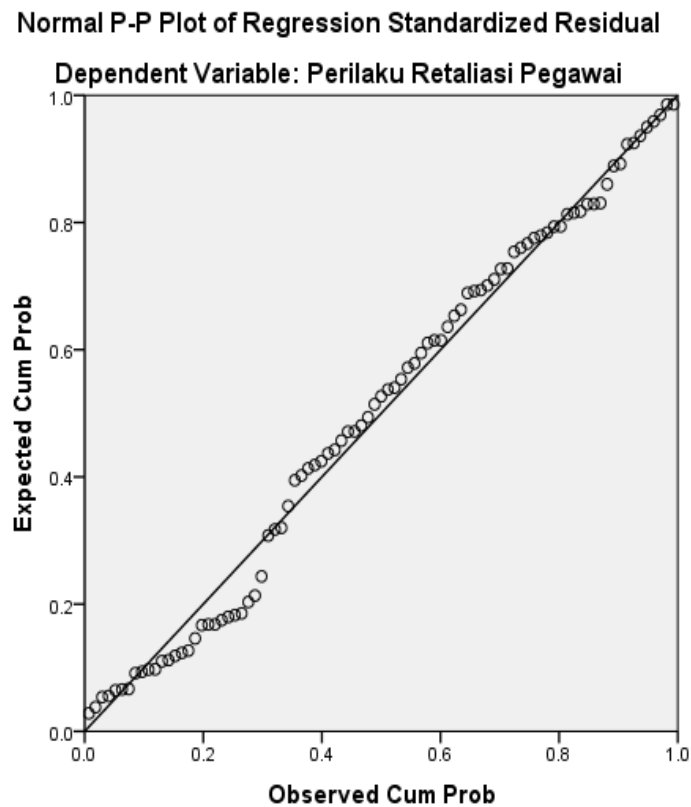
Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.6 didapatkan hasil yaitu ketiga variabel (keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan komitmen afektif) memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas untuk ketiga variabel independen.

b) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2011).

Gambar 4.1  
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Dilihat dari hasil uji normalitas yang tertera pada kurva diatas, bahwa pola titik-titik tidak menyebar dan tidak terlalu menjauh dari garis diagonal. Ini artinya bahwa penyebaran data pada kurva diatas berdistribusi normal.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Suatu model regresi dikatakan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai toleransi  $> 0,10$ .

Tabel 4.7

## Hasil Uji Multikolinearitas

Item	TOLERANCE	VIF
Keadilan Distributif Kompensasi	0,385	2,600
Keadilan Prosedural Kompensasi	0,284	3,525
Komitmen Afektif	0,420	2,380

Variabel dependen : Perilaku Retaliasi Karyawan

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) ketiga variabel independen adalah 2,600, 3,525 dan 2,380 lebih kecil dari nilai 10 dan nilai *tolerance* ketiga variabel independen adalah 0,385, 0,284 dan 0,420 lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas dikarenakan nilai *tolerance* ketiga variabel tersebut diatas 0,10.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.8

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Standardized Coefficients	t-hitung	Sig. t
	Beta		
(Constant)		18,975	0,000
Keadilan Distributif Kompensasi	-0,276	-1,299	0,024
Keadilan Prosedural Kompensasi	-0,283	-2,024	0,046
Komitmen Afektif	-0,244	-2,127	0,036
F-hitung		31,831	
Sig. F		0,000	
Adjusted R Square		0,512	

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah



Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

a) Keadilan distributif kompensasi

Keadilan distributif kompensasi (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku retaliasi dengan standar koefisien sebesar -0,276. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara keadilan distributif kompensasi dan perilaku retaliasi karyawan menunjukkan hubungan yang tidak searah. Artinya, semakin tinggi keadilan distributif kompensasi yang didapat oleh karyawan maka perilaku retaliasi pada karyawan akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

b) Keadilan prosedural kompensasi

Keadilan prosedural kompensasi (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku retaliasi dengan standar koefisien sebesar -0,283. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara keadilan prosedural kompensasi dan perilaku retaliasi karyawan menunjukkan hubungan yang tidak searah. Artinya, semakin tinggi keadilan prosedural yang didapatkan oleh karyawan maka perilaku retaliasi pada karyawan akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

c) Komitmen afektif

Komitmen afektif (X3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku retaliasi dengan standar koefisien sebesar

-0,244. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa anatara keadilan prosedural kompensasi dan perilaku retaliasi karyawan menunjukkan hubungan yang tidak searah. Artinya, semakin tinggi Komitmen afektif yang didapatkan oleh karyawan maka perilaku retaliasi pada karyawan akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

a. Uji Statistik (t)

Uji signifikan (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9

Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56,912	2,999		18,975	0,000
Keadilan Distributif Kompensasi	-0,589	0,256	-0,276	-2,299	0,024
Keadilan Prosedural Kompensasi	-0,355	0,176	-0,283	-2,024	0,046
Komitmen Afektif	-0,323	0,152	-0,244	-2,127	0,036

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Berdasarkan table 4.9 menunjukkan hasil uji signifikan t sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Keadilan distributif mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,589 atau dengan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$  yang artinya pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku retaliasi karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, maka:

*H1: Keadilan distributif kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku retaliasi karyawan.*

## 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel keadilan prosedural kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,355 atau dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$  yang artinya pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap perilaku retaliasi karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, maka:

*H2: Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku retaliasi karyawan.*

## 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel komitmen afektif mempunyai koefisien regresi sebesar -0,323 atau dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$  yang artinya pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku retaliasi karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, maka:

*H3: Komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku retaliasi karyawan.*

b. Koefisien Determinan Adjusted  $R^2$ 

Tabel 4.10

Hasil koefisien determinan adjusted  $R^2$ 

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0,727 <sup>a</sup>	0,529	0,512	4,705

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji koefisien determinan adjusted  $R^2$  diketahui bahwa, besar koefisien determinasi (*adjusted  $R^2$* ) atau kemampuan faktor-faktor variabel independen (keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan komitmen afektif) dalam menjelaskan variabel dependen (perilaku retaliasi karyawan) sebesar 0,512 atau 51,2% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar faktor dan model tersebut.

**D. Pembahasan****1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Perilaku Retaliasi**

Hasil uji regresi pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap perilaku retaliasi karyawan, diperoleh nilai koefisien regresi -0,276 dengan nilai signifikan  $0,024 \leq \alpha 0,05$ . Artinya bahwa variabel keadilan distributif kompensasi berpengaruh negatif terhadap

perilaku retaliasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keadilan distributif kompensasi maka akan semakin rendah perilaku retaliasi yang akan ditunjukkan oleh karyawan.

Tjahjono (2008) berpendapat bahwa keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang distribusi imbalan yang ada di dalam organisasi yang meliputi pembayaran dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jika pendistribusian imbalan tidak dirasakan oleh karyawan yang telah melakukan kewajiban pekerjaan maka karyawan akan merasa apa yang telah mereka lakukan tidak dihargai atau tidak diapresiasi dengan sepatutnya. Hal inilah yang akan menimbulkan perilaku retaliasi pada karyawan.

## **2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Perilaku Retaliasi**

Hasil uji regresi pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap perilaku retaliasi karyawan, diperoleh nilai koefisien regresi -0,283 dengan nilai signifikan  $0,046 \leq \alpha 0,05$ . Artinya bahwa variabel keadilan prosedural kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku retaliasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka akan semakin rendah perilaku retaliasi yang akan ditunjukkan oleh karyawan.

Tjahjono (2008) menyebutkan bahwa keadilan prosedural kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang mekanisme dan evaluasi pengalokasian kompensasi dalam organisasi. Jika prosedur

kompensasi yang dirasakan oleh karyawan tidak konsisten dan mengandung bias (kepentingna tertentu) serta etika dan standar moral tidak diperhatikan dalam mewujudkan keputusan bersama dalam pandangan yang berbeda, maka hal ini akan memicu terjadinya perilaku retaliasi pada karyawan. Menurut Tjahjono (2008) hal tersebut diatas adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam terwujudnya keadilan procedural kompensasi.

### **3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Perilaku Retaliasi**

Hasil uji regresi pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap perilaku retaliasi karyawan, diperoleh nilai koefisien regresi -0,244 dengan nilai signifikan  $0,036 \leq \alpha 0,05$ . Artinya bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap perilaku retaliasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin rendah perilaku retaliasi yang akan ditunjukkan oleh karyawan.

Mowday dalam Budiharjo (2013) menyebutkan bahwa komitmen afektif merupakan suatu kepercayaan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan karyawan untuk mengeluarkan segala upaya atas nama organisasi dan keinginan yang tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan. Dapat kita artikan dari hal yang tersebut diatas bahwa jika tingkat komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan tinggi maka hal ini dapat menekan tingkah atau pola perilaku yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh

perusahaan atau organisasi yang terdapat pada karyawan (perilaku retaliasi).

