

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PARAMEDIS DI RSJ PROF. DR. SOEROJO MAGELANG

Singgih Tiwut Atmojo, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: singgihatdmodjo3805@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the organizational justice include distributive justice compensation and procedural justice compensation to employees performance both directly and indirectly influenced by job satisfaction.

The populations in this study were all para-medical employees in RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang totaling 142 people. Data were collected by survey method is to provide a list of questions or questionnaires directly to the respondent. Data analysis techniques in this study using analysis of SEM (Structural Equation Modeling) program operated by AMOS 21.

The results showed that distributive justice compensation significant positive effect on job satisfaction; procedural justice compensation significant positive effect on job satisfaction; distributive justice compensation are not significantly to employees performance; procedural justice compensation are not significantly to employees performance; job satisfaction significant positive effect on employees performance; job satisfactions as a mediating influence of distributive justice compensation and procedural justice compensation to employees performance.

Keywords: Distributive Justice; Procedural Justice; Job Satisfaction; Employees performance.

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan amanat Pasal 28 H, ayat (1) Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah ditegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan, kemudian dalam Pasal 34 ayat (3) dinyatakan negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Rumah Sakit merupakan salah satu instansi pelayanan umum bagi masyarakat yang memberikan pelayanan khususnya pada jasa pelayanan kesehatan

dimana secara langsung menjadi instansi atau organisasi yang menjadi rujukan bagi masyarakat dalam upaya mendapatkan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit jiwa adalah suatu wadah kegiatan yang berfungsi sebagai suatu masyarakat tempat penderita dapat hidup, bekerja, berekreasi secara wajar sehingga dapat dikatakan RSJ mempunyai struktur sosial dan cara hidup. (Departemen Kesehatan RI, 2002). Adapun yang menjadi spesifikasi rumah sakit jiwa memiliki perbedaan dari rumah sakit umum yaitu :

1. Pasien terdiri dari orang yang berperilaku abnormal walau fisiknya dalam keadaan sehat.
2. Terdapat tiga tahap penyembuhan yaitu pengobatan melalui fisik, jiwa dan sosialnya.
3. Dibutuhkan ruang-ruang bersama (lebih cenderung merupakan bangsal) baik untuk perawatan maupun untuk bersosialisasi.
4. Dibutuhkannya ruang untuk terapi dan rehabilitasi yang dilakukan dalam ruangan.
5. Tanah yang luas untuk penyediaan lahan bagi terapi kerjalapangan seperti pertanian, perkebunan, dan terapi lainnya yang berada di luar ruangan.

Sedangkan Tujuan Rumah Sakit Jiwa adalah sebagai berikut :

1. Mencegah terjadinya gangguan jiwa pada masyarakat (promosipreventif).
2. Menyembuhkan penderita gangguan jiwa dengan usaha-usaha penyembuhan optimal.
3. Rehabilitasi di bidang kesehatan jiwa. (Departemen Kesehatan RI, 2000).

RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang juga merupakan salah satu dari beberapa banyak rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan tersebut kepada masyarakat di sekitar khususnya di kabupaten Magelang, dimana selama ini RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang menjadi rujukan utama bagi masyarakat, sebagaimana masalah klasik yang dihadapi rumah sakit pada umumnya yaitu pada bidang pelayanan seperti:

1. Keterlambatan pelayanan dokter dan perawat.
2. Dokter atau perawat kurang komunikatif dan inovatif.
3. Lamanya proses masuk.

Asuhan keperawatan yang bermutu merupakan asuhan manusiawi yang diberikan kepada pasien, memenuhi standar dan kriteria profesi keperawatan, sesuai dengan standar biaya dan kualitas yang diharapkan rumah sakit, serta mampu mencapai tingkat kepuasan dan memenuhi harapan pasien.

Asuhan keperawatan yang bermutu dan dapat dicapai jika pelaksanaan asuhan keperawatan dipersepsikan sebagai suatu kehormatan yang dimiliki oleh perawat dalam memperlihatkan haknya untuk memberikan asuhan yang manusiawi, aman, serta sesuai dengan standar dan etika profesi keperawatan yang berkesinambungan dan terdiri dari kegiatan pengkajian, perencanaan, implementasi rencana, dan evaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan (Nurachmah, 2001).

Dalam setiap organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting dimana manusia merupakan sumberdaya utama selaku pelaksana dan penanggung jawab, untuk

itu perawat selaku sumber daya manusia yang ada di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang bertanggung jawab dalam mengelola dan menjalankan serta memberikan pelayanan yang nantinya hasil dari semua itu akan merujuk kepada kinerja perawat itu sendiri, perawat dituntut untuk bekerja tinggi dalam memberikan pelayanan oleh karena itu hak-hak mereka juga harus diperhatikan, yang salah satunya berkaitan dengan masalah kompensasi.

Masalah utama dan klasik yang kerap terjadi dalam pemberian kompensasi di rumah sakit adalah sebagai contoh manajemen menginginkan karyawan atau perawat bekerja maksimal akan tetapi tidak ada perbedaan bagi perawat yang bekerja lebih dengan perawat yang bekerja semampunya dan terkesan acuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan tetapi kompensasi berupa gaji dan lain sebagainya yang mereka terima disamaratakan tidak ada perbedaan gaji bagi perawat yang bekerja extra dengan yang bekerja semampunya. Hal inilah yang memicu ketidak puasan dalam diri perawat, sehingga perawat yang merasa tidak puas dalam bekerja akan berdampak pada kinerja mereka dan juga kepuasan kerja mereka yang nantinya berimbas kepada penurunan pelayanan terhadap masyarakat selaku penerima jasa.

Gibson (1994) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Luthans (2006) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Menurut Greenberg (1990) : keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi. Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Konovsky, Folger, & Cropanzano, 1987). Penelitian yang telah dilakukan tentang keadilan organisasi pada umumnya terfokus pada dua isu utama yaitu, tanggapan karyawan terhadap penghasilan yang diterima dan cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh penghasilan tersebut.

Dua fokus penelitian tersebut berasal dari dua konsep keadilan yang berbeda yaitu yang berkenaan dengan isi atau apa keputusannya, yang disebut keadilan distributif dan yang berkenaan dengan proses atau bagaimana keputusan itu dibuat, yang disebut keadilan prosedural (Greenberg, 1990).

Keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran/kompensasi dalam sebuah organisasi. Sedangkan keadilan prosedural kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi (Tjahjono, 2010).

Keadilan organisasi khususnya terkait masalah kompensasi menjadi isu penting bagi perusahaan. Alokasi kompensasi yang berlebihan dapat membebani perusahaan.

Sebaliknya jika alokasi kompensasi kurang maka akan berdampak buruk bagi karyawan. Berdasarkan uraian pemikiran tersebut menjadikan dasar teoritis peneliti untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Paramedis Di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

2. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- b. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- c. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- d. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- f. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang dan masyarakat pada umumnya tentang seberapa besar pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai Para Medis di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang.

b. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penelitian khususnya bidang Manajemen SDM terutama yang mengkaji tentang keadilan kompensasi. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai paramedis di rumah sakit.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Mello (2006) : definisi kompensasi adalah semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja. Komponen kompensasi antara lain yaitu kompensasi langsung (upah, gaji) *Base pay (hourly, weekly, and monthly)* Insentif (bonus sales atau komisi). Sementara itu kompensasi tidak langsung *Legally required benefits (Social Security)* dan lain-lain.

2. Keadilan Distributif Kompensasi

Dalam konteks kompensasi, keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran/kompensasi dalam sebuah organisasi (Tjahjono, 2008). Keadilan distributif kompensasi juga harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Misalnya, input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh karyawan yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, maka semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diterima. *Output* ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

3. Keadilan Prosedural Kompensasi

Keadilan prosedural dalam konteks kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi (Tjahjono, 2011). Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Coquitt (2001, dalam Tjahjono, 2007), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai upaya terwujudnya keadilan prosedural kompensasi yaitu, prosedur-prosedur kompensasi harus diupayakan melibatkan para karyawan sehingga penilaian kinerja dapat diterima dengan baik, prosedur kompensasi juga harus diaplikasikan secara konsisten (tidak diskriminatif) serta tidak mengandung bias (kepentingan tertentu). Demikian pula

etika dan standar moral perlu diperhatikan agar dapat menyelaraskan perbedaan dengan menghasilkan keputusan bersama.

Komitmen afektif adalah salah satu jenis sikap dan perilaku positif dari organisasi karena merupakan bentuk ikatan antara karyawan dan organisasi yang didasarkan pada visi dan nilai-nilai. Beberapa penelitian menjelaskan tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural sangat penting dalam menjelaskan sikap dan komitmen organisasi. Maka dengan ini yang tepat dan sesuai dalam hal distribusi atau keadilan distributif dan keadilan dalam proses alokasi atau disebut keadilan prosedural berpengaruh terhadap peningkatan pada komitmen afektif (Palupi, 2013; Tjahjono, 2014).

4. Kepuasan Kerja

Selanjutnya (Baron & Greenberg, 1990), mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu pertama terkait dengan faktor organisasional. Faktor penting yang menentukan kepuasan kerja yaitu tipe sistem ganjaran (*reward system*) yang digunakan oleh organisasi terutama bagaimana gaji dan promosi didistribusikan. Kepuasan dapat meningkat jika karyawan memandang bahwa sistem ganjaran dilakukan secara adil dan masuk akal. Sebaliknya rasa puas karyawan akan menurun jika mereka memandang bahwa sistem ganjaran yang dilakukan tidak adil dan tidak masuk akal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi kebijakan khusus perusahaan. Secara khusus, kepuasan dapat ditingkatkan oleh kebijakan yang memperbolehkan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang terkait dengan mereka dan memperluas tanggungjawab dan wewenang yang meliputi seluruh organisasi ketimbang pada beberapa orang.

Faktor ketiga yaitu kualitas supervisi yang dirasakan (*perceived quality supervision*). Ketika karyawan merasa supervisornya adil dan kompeten dan yakin bahwa supervisor tersebut membela kepentingan karyawan, kepuasan akan cenderung meningkat. Namun, sebaliknya bila karyawan merasa supervisor mereka tidak adil, tidak kompeten dan mementingkan dirinya sendiri, kepuasan karyawan cenderung menurun.

5. Kinerja

Bernadian dan Russel (1993, dalam Gomes 2003) mengutarakan ukuran-ukuran dari kinerja atau hasil kerja seseorang karyawan sebagai berikut:

Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness., Cooperation, Dependability, Initiative dan Personal Qualities

Secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria yang digunakan berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan.

METODE PENELITIAN

1. Objek dan Jenis Penelitian

Objek penelitian adalah RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif.

2. Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti dan dijawab para responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dalam kuesioner ini digunakan skala *likert* (1-5 poin) yakni kriteria 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju (Somantri, 2006).

4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *convenience sampling*. Yaitu mengambil sebagian dari 600 populasi diambil penentuan sampel berdasarkan pendapat Hair et al., (1995) dalam Ghozali (2008) bahwa analisis data multivariat menggunakan SEM, pada umumnya metode estimasi menggunakan Maximum Likelihood Estimation (MLE) disamping alternatif metode lain, seperti GLS atau ULS. Metode MLS akan efektif pada jumlah sampel antara 150-400. Maka peneliti menentukan dari seluruh jumlah indikator dikali 5 didapatkan jumlah 24×5 yaitu 120, namun untuk mengantisipasi adanya bias atau data yang tidak lengkap dari beberapa responden maka peneliti menetapkan sebanyak 200 responden dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga sudah memenuhi ketentuan minimal (*minimum requirement*).

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM AMOS 21.0 dan SPSS 17.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran umum subjek penelitian

Kuesioner yang disebar sebanyak 200, kuesioner yang kembali sebanyak 160, kuesioner yang cacat 18, dengan *response rate* sebesar 100%, sehingga kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 142 kuesioner.

2. Profil Responden

Secara demografi responden penelitian ini terdiri dari Pria 47,2% dan Wanita 52,8%. Dari segi usia 21-30 tahun 26,1%, 31-40 tahun 32,4%, 41-50 tahun 28,2% dan 51-60 tahun 13,4%. Berdasarkan tingkat pendidikan D3 61,3% dan S1 38,7%.

Berdasarkan masa kerja <5 tahun 10,6%, 5-10 tahun 38,7%, 11-15 tahun 9,2%, 16-20 tahun 7,7% dan >20 tahun 33,8%.

3. Persentase jawaban responden

Hasil persentase jawaban responden di dapat hasil untuk variabel keadilan distributif 3,64 dan dalam kategori Cukup, variabel keadilan prosedural kompensasi 3,29 dalam kategori Cukup, variabel kepuasan kerja 3,28 dalam kategori cukup dan variabel kinerja 3,87 dalam kategori Baik.

4. Uji Validitas

Untuk hasil uji validitas Keterangan : Tanda *** menunjukkan angka yang sangat kecil dan berada di bawah 0,05. Semua *p-value* menunjukkan tanda bintang yang artinya bernilai dibawah 1% (lebih kecil dari 5%), dengan demikian maka semua indikator dinyatakan valid, dan siap diteliti.

5. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas menunjukan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi dengan nilai *variance extracted* 0,963 dan dinyatakan reliabel, keadilan prosedural kompensasi dengan nilai *variance extracted* 0,199 dinyatakan reliabel, variabel kepuasan kerja dengan nilai *variance extracted* 0,912 dinyatakan reliabel dan variabel kinerja nilai *variance extracted* 0,929 dan dinyatakan reliabel.

6. Uji Normalitas

Nilai multivariate uji normalitas sebesar 22,607 tidak memenuhi asumsi normalitas karena berada di luar rentang $\pm 2,58$. Untuk menguji apakah model yang tidak normal masih dapat diterima maka dilakukan uji *bootstrapping*. Dalam ini peneliti menggunakan *bootstrap ML (Maximum Likelihood)* dengan standar *bootstrap* sebesar 15 maka didapat hasil dengan nilai Bollen-Stine *bootstrap p* = .063 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil *bootstrapping* menunjukkan dengan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya. Secara teknik dalam SEM “*multivariate normality is a sufficient but not necessary condition for realizing the desirable of normal theory estimator*” (Bollen 1989 dalam Tomarken & Waller, 2005). Atas dasar penjelasan teoritis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data normalitas dalam penelitian ini masih layak untuk digunakan dan dapat dianalisis lebih lanjut.

7. Uji Multikolinearitas

	Estimate
K.Distribusi <--> K.Prosedural	.668

Berdasarkan koefisien korelasi pada *output correlations* diperoleh korelasi sebesar 0,668 lebih kecil dari 0,9 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

8. Uji Goodness of fit Index

Goodness of fit Index	Cut off value	Hasil Analisis Sebelum M.I	Hasil Analisis Sesudah M.I	Evaluasi Model
X^2 Chi-square	Diharapkan lebih kecil dari Chi-Square tabel 278,2127	595.884	472.163	Buruk
X^2 -significance probability	$\geq 0,05$	0.000	0.000	Buruk
Relative X^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	2.422	1.959	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.752	0.801	Marginal
AGFI	$\geq 0,80$	0.698	0.753	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0.873	0.915	Baik
NFI	$\geq 0,90$	0.823	0.860	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0.887	0.925	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.100	0.082	Marginal

Dalam uji *Goodness of fit Index* peneliti melakukan sebanyak dua kali dikarenakan belum ada hasil evaluasi yang dinyatakan baik. Maka peneliti memanfaatkan salah satu fasilitas dari amos untuk melakukan *modification index*. Sehingga didapatkan hasil yang lebih baik yaitu terdapat perubahan pada CMIN/DF, TLI dan CFI dari marjinal ke baik. Adapun data dari indikator variabel yang dilakukan *modification index* adalah sebagai berikut:

	M.I.	Par Change
KINI <--- KEP5	18.149	.205
KEP5 <--- KINI	15.290	.282
KEP5 <--- KIN4	15.163	.275
KIN5 <--- KIN6	13.331	.196
KIN2 <--- KINI	13.149	.202

Keseluruhan indikator tersebut dilakukan modifikasi karena memiliki nilai M.I yang lebih besar dibanding indikator lainnya. Artinya keseluruhan indikator variabel itu dapat dikorelasikan sehingga akan ada tambahan sebuah parameter yang menyebabkan

mengecilnya nilai *chi-square*. Modifikasi indikator KEP5 dan KINI, KINI dan KEP5, KIN4 dan KEP5, KIN6 dan KIN5 serta KINI dan KIN2.

9. Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kep.Kerja	<---	K.Distribusi	.216	.076	2.834	.005	Signifikan
Kep.Kerja	<---	K.Prosedural	.670	.090	7.450	***	Signifikan
Kinerja	<---	K.Distribusi	.094	.052	1.822	.068	Tidak Signifikan
Kinerja	<---	K.Prosedural	-.073	.074	-.992	.321	Tidak Signifikan
Kinerja	<---	Kep.Kerja	.259	.092	2.816	.005	Signifikan

	K.Prosedural	K.Distribusi	Kep.Kerja	Kinerja
Kep.Kerja	.701	.216	.000	.000
Kinerja	-.173	.212	.584	.000

	K.Prosedural	K.Distribusi	Kep.Kerja	Kinerja
Kep.Kerja	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.409	.126	.000	.000

Hipotesis 1 Parameter estimasi hubungan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,216. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan CR = 2,834 dengan probabilitas 0,005 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 **diterima** sebab terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,005 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R. 2,834 juga telah memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

Hipotesis 2 Parameter estimasi hubungan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,670. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan CR = 7,450 dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R. 7,450 juga telah memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$).

Hipotesis 3 Parameter estimasi hubungan antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja diperoleh sebesar 0,094. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1,822 dengan probabilitas = 0,068 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja atau hipotesis 3 **ditolak** sebab keadilan distributif kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai *probability* 0,068 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 1,822 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

Hipotesis 4 Parameter estimasi hubungan antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja diperoleh sebesar $-0,073$. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R $-0,992$ dengan probabilitas $0,321$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja atau hipotesis 4 **ditolak** sebab keadilan prosedural kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan karena hasil pengolahan data menunjukkan nilai probabilitas $0,321$ tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R $-0,992$ juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

Hipotesis 5 Parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar $0,259$. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R $2,816$ dengan probabilitas $0,005$ ($p < 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena hasil pengolahan data menunjukkan nilai probabilitas $0,005$ memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R $2,816$ juga memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

Hipotesis 6 Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi karena hubungan keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja tidak langsung melewati kepuasan kerja. Jadi hipotesis **diterima**.

Hipotesis 7 prosedural kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi karena hubungan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja tidak langsung melewati kepuasan kerja. Dari hasil uji *standardized indirect effect* dan *standardized direct effect* juga membuktikan variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja, dengan melihat pada nilai *standardized indirect effect* lebih besar dibandingkan dengan nilai *standardized direct effect*. Nilai *standardized indirect effect* untuk pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja sebesar $0,409$, yaitu lebih besar dibandingkan nilai *standardized direct effect* yang hanya sebesar $-0,173$. Jadi hipotesis **diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi keadilan distributif kompensasi maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.
2. Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.
3. Keadilan distributif kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang. Persepsi keadilan distributif kompensasi yang dimiliki oleh perawat belum mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Keadilan prosedural kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang. Persepsi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki oleh perawat belum mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja juga semakin meningkat.
6. Kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pada pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang.
7. Kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pada pegawai paramedis di RSJ Prof.Dr. Soerojo Magelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.A., & Greenberg, J. 1990. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work. Work-related Attitudes: their Nature and Impact*. Allan and Bacon, A division of Simon & Schuster, Massachusetts.
- Bernardin, H.J & Russel, E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Mc Graw Hill International Edition, Singapore: Mc Graw Hill Book Co.
- Depertemen Kesehatan RI, 2000. *Buku Pedoman Asuhan Keperawatan Jiwa I*, Jakarta: Depkes Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Direktorat PelayananKeperawatan.
- Ghozali, I. & Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, et al. 1994. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. (Alih Bahasa P. Joerdan Walid) Cetakan Ke-9. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Greenberg, J .1990.“Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow”. *Journal of Management*, Vol. 16, No. 2 (hlm. 399-432).
- Konovsky, M.A., Folger, R., and Cropanzano, R. 1987. “Relative Effect of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes”. *Representative Research in Social Psychology*, Vol. 17, No.1 (hlm. 15-24).
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mello, A.J. 2006. *Strategic Human Resource Management Second Edition*.USA: South Western Thomson Cooperation.
- Nurachmah,E.2001. *Asuhan Keperawatan Bermutu di Rumah Sakit*
<http://www.pdpersi.co.id/jakarta>.
- Palupi, M. (2013). Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi, karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS dikantor X di Yogyakarta.”*Jurnal riset manajemen dan bisnis*. Volume 8 No.1
- Sekaran, U & Bougie, R. 2009, *Research Methode For Business*, Fifth Edition United Kingdom. Ajohn Wiley and Sons Ltd. Publication.
- Somantri, A. 2006. *Aplikasi Statistik dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tjahjono, H.K. 2007. “Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)”. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18, No. 2 (hlm. 115-125).
- Tjahjono, H.K. 2008. “Justice in Salary Structure: The Justice Influence Toward Employees Satisfaction”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Ekobis*, Vol. 9, No. 1.
- Tjahjono, H.K. 2010. “The Extension of two-factor Model of Justice: Hierarchical Regression Test and Sample Split”. *USA-China Business Review*, Vol.9, No.7.
- Tjahjono, H.K. 2011. “Configuration Pattern Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Satisfaction”. *International Journal of Information and Management Sciences*. Vol. 22, (hlm. 87-103) .
- Tjahjono, H.K. 2014. “The fairnes of Organization’s Performance Apprasial Social Capital and The Impact Toward Affectife Commitment”. *International Journal of Administrative Sciens and Organoization*. Vol. 21, No 3.
- Tomarker, A.J. & Waller, N.G. 2005. “Structural Equation Modelling, Strenght, Limitation, And Misconceptions”, *Annv.Rev. Clin. Psychology*. Vol.1. (hlm. 31-65).