

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei dengan tujuan mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu keadilan kompensasi (variabel bebas) yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional dengan komitmen organisasi (variabel tergantung). Untuk mendukung survei penelitian akan dilakukan observasi dan dokumentasi.

2. Rancangan Penelitian.

Pada penelitian ini rancangan yang digunakan adalah *Cross Sectional Study* untuk mengamati peristiwa atau kejadian dari variabel-variabel pada saat yang bersamaan.

B. Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian dilakukan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan mulai dari Maret 2011 – April 2011.

3. Subjek penelitian.

Subjek penelitian adalah perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang berjumlah 106 orang.

D. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

1. Keadilan Distributif.

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berkaitan erat dengan distribusi hasil dan menggambarkan persepsi karyawan tentang keadilan manajerial berkaitan dengan penggajian di dalam organisasi tersebut (Tjahjono, 2007). Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah perawat.

Pengukuran keadilan distributif diadopsi dari kuesioner Heru Kurnianto Tjahjono (2008) dengan pendekatan validitas isi dan telah diuji secara empiris dengan CFA, terdiri 4 item pertanyaan dengan menggunakan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai sangat setuju diberi poin 5.

Indikator dari variabel ini adalah :

- a. Kompensasi telah menggambarkan usaha yang telah saya lakukan dalam pekerjaan.
- b. Kompensasi telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- c. Kompensasi telah menggambarkan apa yang saya berikan pada tempat kerja.
- d. Kompensasi telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan.

2. Keadilan Prosedural.

Keadilan prosedural merupakan keadilan dalam prosedur pengalokasian hasil-hasil dan berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan pihak manajemen untuk menentukan alokasi penggajian (Tjahjono, 2007). Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah perawat.

Pengukuran keadilan prosedural dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2010) dengan pendekatan validitas isi yang telah diuji secara empiris oleh CFA, menggunakan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai dengan sangat setuju diberi poin 5.

Indikator dalam variabel ini adalah:

- a. Prosedur kompensasi dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya.
- b. Prosedur kompensasi telah diupayakan melibatkan saya sehingga kompensasi dapat diterima dengan baik.
- c. Prosedur kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten (tidak diskriminatif).
- d. Prosedur kompensasi tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu).

- e. Prosedur pemberian kompensasi telah didasarkan pada informasi yang akurat.
- f. Prosedur kompensasi memungkinkan saya untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap penilaian kompensasi pada saya.
- g. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral.

3. Keadilan Interpersonal.

Keadilan interpersonal merupakan persepsi keadilan yang mencerminkan sensitifitas sosial seorang manajer ketika memperlakukan karyawannya dengan *respect* dan *propriety* (Tjahjono, 2010). Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah perawat.

Pengukuran keadilan interpersonal dilakukan dengan menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2008) dengan pendekatan validitas isi dengan mengkaji konsep yang diajukan Greenberg (1993) dan Colquitt (2001) dalam Tjahjono (2010), menggunakan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai dengan sangat setuju diberi poin 5.

Indikator dalam variabel ini adalah:

- a. Pimpinan saya memperlakukan saya dengan sopan berkaitan dengan kompensasi saya.
- b. Pimpinan saya memperlakukan saya dengan bermartabat terkait dengan kompensasi saya.
- c. Pimpinan saya memperlakukan saya dengan sikap menghargai berkaitan dengan kompensasi saya.

- d. Pimpinan saya sering menggunakan kata-kata kasar dalam memperlakukan saya berkaitan dengan kompensasi saya.

4. Keadilan Informasional.

Keadilan informasional merupakan keadilan yang menggambarkan persepsi karyawan apakah pihak pengambil keputusan memberikan penjelasan yang memadai (Tjahjono, 2010). Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah perawat.

Pengukuran keadilan interpersonal dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Heru kurnianto Tjahjono (2008) dengan pendekatan validitas isi dengan mengkaji konsep yang diajukan Greenberg (1993) dan Colquitt (2001), menggunakan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai dengan sangat setuju diberi poin 5.

Indikator dalam variabel ini adalah:

- a. Pimpinan bersikap jujur dalam berkomunikasi dengan saya berkaitan dengan kompensasi saya.
- b. Pimpinan telah menjelaskan prosedur-prosedur kompensasi dengan jelas.
- c. Penjelasan mengenai prosedur-prosedur itu memiliki alasan yang kuat.
- d. Pimpinan telah mengkomunikasikan prosedur secara rinci.
- e. Pimpinan telah menyampaikan penjelasan sesuai kebutuhan masing-masing karyawan.

5. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi karena karyawan merasakan kesamaan nilai-nilai, ikatan emosional dan pemaknaan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1993 dalam Tjahjono, 2006). Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah perawat.

Pengukuran dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan Meyer et al (1993) kemudian dikembangkan oleh Heru Kurnianto Tjahjono (2008) terdiri atas 6 item pertanyaan, dengan menggunakan lima poin skala likert, yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai dengan sangat setuju diberi poin 5.

Indikator dari variabel ini adalah :

- a. Saya merasa bahagia menjalani karir di tempat kerja.
- b. Saya merasa bahwa permasalahan yang dihadapi perusahaan juga merupakan permasalahan saya.
- c. Saya memiliki rasa kepemilikan yang kuat pada tempat kerja.
- d. Secara emosional, saya memiliki ikatan perasaan dengan tempat kerja.
- e. Saya merasa sebagai bagian keluarga dari tempat kerja.
- f. Lembaga tempat kerja saya memiliki makna pribadi bagi saya.

E. Uji Kualitas Instrumen

Metode pengujian instrumen dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat

diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada.

1. Uji Validitas.

Menurut Tjahjono (2009) validitas menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan, dalam mengukur konsep tertentu. Pengujian validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Apabila hasil uji dari tiap item pertanyaan ternyata signifikan (P value $< 0,05$) atau r hitung lebih besar dari r table, maka item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan. Namun apabila tidak signifikan (P value $> 0,05$) atau r hitung lebih kecil dari r table, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas.

Menurut Tjahjono (2009) reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran. Reliabilitas mencerminkan konsistensi dan stabilitas. Analisa reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen tersebut cukup konsisten untuk mengukur gejala yang sama pada pengukuran yang berulang.

Cronbach's Alpha merupakan koefisien reliabilitas yang mengidentifikasi seberapa bagus item-item berkorelasi secara positif antara

yang satu dengan yang lain. Apabila *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula reliabilitas konsistensi internal (Tjahjono, 2009). Pengujian diukur dengan item *total correlation* dan *Cronbach Alpha* lebih besar 0,5 dengan bantuan SPSS 15.

F. Analisis Data

1. Uji Hipotesis.

Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda *t-test*, *F-test*, *b*, dan R^2 . Regresi linier berganda yaitu salah satu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap dependen. Nilai-nilai yang akan dianalisis adalah *t-test*, *F-test*, *b*, dan R^2 .

2. Analisis Data.

Analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif (X_1), keadilan prosedural (X_2), keadilan interpersonal (X_3), keadilan informasional (X_4) terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda :

$$Y = bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4$$

Keterangan :

Y = variabel tergantung (komitmen organisasi)

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = koefisien regresi

- X_1 = variabel bebas 1 (keadilan distributif)
 X_2 = variabel bebas 2 (keadilan prosedural)
 X_3 = variabel bebas 3 (keadilan interpersonal)
 X_4 = variabel bebas 4 (keadilan informasional)