

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian. Pengujian model struktural dengan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM PLS)* yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis.

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti data yang berupa angka agar dapat menguji suatu hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2011). Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPD DIY Syariah yang berjumlah 59 orang. Dalam penentuan sampel disini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel berdasarkan sampel jenuh, yang berarti sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPD DIY Syariah. Alasan menggunakan teknik sampel jenuh ini karena tidak adanya karakteristik khusus responden dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang terlalu kecil dan ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang rendah.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai keadilan organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*. Kuesioner disusun menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif pilihan. Dalam pengisian kuesioner, responden diminta untuk memberikan tanggapan pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 pilihan yang telah disediakan.

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

<b>Skala Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan ialah data primer. Data primer ini berupa hasil dari kuesioner tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang telah diisi oleh responden yaitu seluruh karyawan BPD DIY Syariah.

### E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan suatu konsep atau teori tentang bagaimana karyawan diperlakukan dalam suatu organisasi (Wedantha dan Supartha, 2016). Menurut Cropanzano *et al.*, dalam Putra dan Putra (2014), untuk menilai keadilan dalam organisasi terdapat tiga dimensi

keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Penelitian ini menggunakan 18 item pernyataan yang dibagi kedalam 3 dimensi keadilan organisasi.

a. Keadilan Distributif (*Distributive justice*)

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal dari hasil yang diterima oleh seseorang (Hwei dan Santosa, 2012). Indikator dari keadilan distributif yang dikembangkan oleh Al-zu'bi dalam Bahtiar (2016):

- 1) Gaji
- 2) Beban kerja
- 3) Penghargaan yang diberikan ditempat kerja
- 4) Tanggung jawab ditempat kerja
- 5) Jadwal kerja yang sesuai

Salah satu contoh item pernyataannya yaitu: “Saya merasa pembagian jadwal kerja dibagikan secara adil”.

b. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*)

Menurut Skarlicki dalam Putra dan Putra (2016), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari prosedur atau kebijakan yang digunakan dalam mengambil keputusan. Indikator dari keadilan prosedural yang dikembangkan oleh Al-zu'bi dalam Bahtiar (2016):

- 1) Penempatan sesuai *Jobdescription*
- 2) Mendengarkan masalah karyawan

- 3) Mencari informasi yang akurat dan komplit
- 4) Menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan
- 5) Keputusan kerja diterapkan secara konsisten
- 6) Karyawan bebas berpendapat

Salah satu item pernyataannya yaitu: "Saya merasa diperbolehkan untuk berpendapat terhadap keputusan kerja yang telah dibuat oleh atasan".

c. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*)

Keadilan interaksional adalah bagaimana memperlakukan karyawan dengan menghargai martabat dan menghormati mereka (Ismaniar, 2015). Indikator dari keadilan interaksional yang dikembangkan oleh Al-zu'bi dalam Bahtiar (2016):

- 1) Perasaan pegawai yang kebutuhannya di pertimbangkan dalam sebuah kebijakan
- 2) Penjelasan terkait kebijakan atasan
- 3) Perlakuan atasan dalam membuat keputusan kerja
- 4) Mempertimbangkan hak-hak karyawan
- 5) Implikasi dari keputusan kerja
- 6) Justifikasi untuk keputusan kerja

Salah satu item pernyataannya yaitu: "Saya merasa atasan memperhatikan hak-hak saya pada saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan".

## 2. Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang berupa perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas sebagai akibat dari keinginan atau harapan dalam pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini menggunakan 20 item pernyataan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Weiss *et al.*, dalam Arum (2018). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- |                               |                                 |
|-------------------------------|---------------------------------|
| a. <i>Ability Utilization</i> | k. <i>Security</i>              |
| b. <i>Achievement</i>         | l. <i>Social service</i>        |
| c. <i>Activity</i>            | m. <i>Social status</i>         |
| d. <i>Advancement</i>         | n. <i>Moral values</i>          |
| e. <i>Authority</i>           | o. <i>Recognition</i>           |
| f. <i>Company Policies</i>    | p. <i>Responsibility</i>        |
| g. <i>Compensation</i>        | q. <i>Supervision human R</i>   |
| h. <i>Co-workers</i>          | r. <i>Supervision technical</i> |
| i. <i>Creativity</i>          | s. <i>Variety</i>               |
| j. <i>Independence</i>        | t. <i>Working condition</i>     |

Salah satu contoh item pernyataannya yaitu “kondisi pekerjaan saya secara keseluruhan dinilai baik”.

## 3. Turnover Intention

Menurut Jehanzeb *et al.* (2013) *turnover intention* adalah suatu keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Penelitian ini menggunakan 5 item pernyataan sebagai alat ukur

kuesioner yang dikembangkan oleh Hom dan Griffeth dalam Zakaria (2018). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- a. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi
- b. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain
- c. Individu ingin meninggalkan organisasi
- d. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- e. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

Salah satu contoh item pernyataannya yaitu “saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”.

#### **F. Pengujian Model Pengukuran dan Model Struktural**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Menurut Jogiyanto dan Willy (2014) PLS merupakan suatu metode statistika SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang atau tidak normal dan multikolinearitas. Tujuan PLS adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan menjelaskan hubungan teoritis antar konstruk tersebut. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

### 1. *Outer model*

*Outer model* merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Uji *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* merupakan penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Beberapa referensi menyatakan bahwa standar untuk *loading factor* dalam *convergent validity* adalah 0,5 dan lebih baik jika *loading factor*  $> 0,7$ . Sedangkan *discriminant validity* berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. *Discriminant validity* ditentukan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan angka minimal 0,5 dan untuk hasil yang lebih baik yakni  $> 0,5$ .

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus  $> 0,7$  meskipun nilai 0,6–0,7 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Menurut beberapa literatur, koefisien *cronbach's alpha* yang menunjukkan nilai  $< 0,6$  mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai

buruk, namun masih bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan jika koefisien *cronbach's alpha* menunjukkan nilai antara 0,6 - 0,7 maka reliabilitas dapat diterima. Selanjutnya, jika koefisien *cronbach's alpha* menunjukkan nilai  $> 0,8$  maka reliabilitas dinilai baik. Koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan bahwa reliabilitas konsistensi internal dinilai tinggi. Kesimpulan mengenai kualitas model pengukuran mengacu pada *rule of thumbs* yang dijelaskan pada tabel 3.2:

**Tabel 3. 2**  
**Rule of Tumbs Evaluasi Model Pengukuran**

<b>Uji</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Tumbs</b>
<b>Validitas Konvergen</b>	Faktor Loading (Outer Loading)	$>0,7$
	Average Variance Extracted (AVE)	$>0,5$
	Communality	$>0,5$
<b>Validitas Diskriminan</b>	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE $>$ Korelasi variabel laten (Discriminant Validity)
	Cross Loading (Discriminant Validity)	$>0,7$ dalam satu variabel
<b>Reliabilitas</b>	Cronbach Alpha	$>0,6$
	Composite reliability	$>0,6$

Sumber: Chin (1995); Werts et al. (1974) Salisbury et al. (2002); Hartono dan Abdilah (2011) dalam Mariska (2018)



## 2. *Inner model*

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten atau menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis dapat menggunakan t-statistik dari proses *bootstrapping* dengan nilai  $> 1,96$  dan bisa juga menggunakan p-value dengan nilai  $< 0,05$ . Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$ . Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto dan Willy, 2014).

Selain itu dapat dilihat pula melalui *Q-square*. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai *Q-square*  $> 0$  (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square*  $< 0$  (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Tujuan dari evaluasi model struktural atau *inner model* adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014). Terdapat beberapa indikator untuk melihat evaluasi *inner model* yaitu disajikan pada tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Ringkasan Rule of Tumb Evaluasi Model Struktural**

<b>Kriteria</b>	<b>Rule of Tumbs</b>
<b>R-Square</b>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair <i>et al.</i> 2011)
<b>Effect Size <math>f^2</math></b>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
<b>Signifikansi (two-tailed)</b>	t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin 92010b), Hair et al. (2011),

Hair et al (2012) dalam Mariska (2018)