

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Universitas Islam Riau (UIR) yang beralamat di Jalan Kaharudin Nasution 113 Pekanbaru Riau. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Islam Riau (UIR) yang berjumlah 171 orang

B. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu suatu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini sebesar 171 responden.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainya yang diperoleh dari objek penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan Questioner (daftar pertanyaan). Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

1. Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2012) Keadilan Distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari *Distributive Justice* tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, dan keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan para karyawan, maka pengeluaran dari bekerja akan semakin tinggi. Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan (Colquit, 2012) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator Keadilan

Distributif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Colquit, 2012):

- a. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya menggambarkan usaha yang telah saya lakukan
- b. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya sesuai apa yang telah saya lakukan
- c. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya menggambarkan apa yang telah saya berikan kepada tempat kerja saya
- d. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan prestasi kerja saya di tempat kerja saya.
- e. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan cara bekerja dan berperilaku saya di tempat kerja saya.

2. Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural (Colquitt, 2012) yang menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut. Pengukuran variabel Keadilan Prosedural menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Colquitt (2012). Pengukuran variabel Keadilan Prosedural menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh Colquitt (2012). Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan (Colquitt, 2012) dengan menggunakan skala Likert satu (1)

sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju. Indikator Keadilan Prosedural adalah sebagai berikut Colquit (2012):

- a. Prosedur penilaian di tempat kerja saya telah melibatkan para karyawan dengan baik.
- b. Prosedur penilaian kinerja saya ditempat kerja saya telah dijalankan secara konsisten.
- c. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya telah didasarkan informasi yang akurat.
- d. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya sesuai dengan etika dan normal.
- e. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya tida mengandung kepentingan pihak tertentu.
- f. Prosedur penilaian kinerja di tempat kerja saya terbuka terhadap koreksi dan masukan.

3. *Employee Engagement*

Schaufeli et al (2003) menjelaskan *employee engangenemt* adalah rasa keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik.

Variabel ini diukur dengan indikator yang telah dikembangkan Schaufeli dan Bakker, (2003) dengan menggunakan skala Likert satu (1) sangat tidak setuju sampai lima (5) sangat setuju Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel *Employee Engagement* adalah Schaufeli dan Bakker, (2003):

- a. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.
 1. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.
 2. Pada pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.
 3. Ketika saya bangun di pagi hari, aku merasa seperti pergi bekerja.
 4. Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.
 5. Pada pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.
 6. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.
- b. *Dedication*, menunjukkan ketertiban seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga, dan tantangan.
 1. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.

2. Saya antusias perihal pekerjaan saya.
 3. pekerjaan saya menginspirasi saya.
 4. Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan.
 5. Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang
- c. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan pekerjaan.
1. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
 2. Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya.
 3. Saya merasa senang ketika saya bekerja intens.
 4. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.
 5. Saya terbawa ketika saya sedang bekerja.
 6. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.

4. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik. Perdagangan dan transaksi harus terjadi dalam lingkungan yang saling terbuka dan percaya, oleh karena itu, transparansi menentukan tanggungjawab moral.

Perilaku bermoral merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan kemakmuran ekonomi dan komunitas bisnis (Ali, 2008). Variabel Etika Kerja Islam diukur menggunakan 17 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Ali (1988) kemudian diperbaiki Ali dan Abdullah (2008) dan Khadjijah et al (2015). Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel Etika Kerja Islam adalah:

- 1) Kemalasan adalah buruk
- 2) Dedikasi terhadap pekerjaan adalah baik
- 3) Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
- 4) Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan
- 5) Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan
- 6) Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik
- 7) Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial
- 8) Hidup tidak berarti tanpa bekerja
- 9) Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik
- 10) Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar

- 11) Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup
- 12) Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
- 13) Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
- 14) Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri
- 15) Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya
- 16) Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
- 17) Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada oleh hasil kerjanya

Masing-masing variabel dirinci dalam beberapa butir pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner. Pilihan alternaif jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan skala sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
Tidak Setuju	: Skor 2
Netral	: Skor 3
Setuju	: Skor 4
Sangat Setuju	: Skor 5

Konsep operasional variabel yang merupakan pondasi untuk menyusun instrumen penelitian, disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Definisi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Referensi
1. <i>Distributive Justice</i>	5	Colquit (2012)
2. <i>Procedural Justice</i>	6	Colquit (2012)
3. <i>Islamic Work Ethics</i>	17	Khadijah, <i>et al.</i> , (2015)
4. <i>Employee Engagement</i>	17	Schaufeli dan Bakker, (2003)

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan tingkat kesalahan penelitian, jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan r hitung bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran dan Bougie, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel. Langkah-langkah pengujian uji reliabilitas sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis kerja

H_0 = kuesioner tidak reliabel.

H_a = kuesioner reliabel.

2) Menghitung harga statistik *Alpha Cronbach*.

3) Menentukan standar *Alpha Cronbach* sebesar 0,60.

4) Keputusan Pengujian

a) Apabila harga *Alpha Cronbach* yang dihasilkan kurang dari 0,60, maka

H_0 diterima artinya kuesioner tidak reliabel.

b) Apabila harga *Alpha Cronbach* yang dihasilkan lebih dari 0,60, maka

H_0 ditolak artinya kuesioner reliabel.

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Hirarki, dengan bantuan program SPSS. Analisis regresi hirarki adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel moderasi (*Islamic Work Ethics*) terhadap hubungan antara variabel independen (*Distributive Justice* dan *Procedural Justice*) dan variabel dependen (*Employee Engagement*). Variabel moderasi adalah variabel yang akan memperkuat atau

memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah-langkah analisis dalam persamaan regresi hirarki yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Persamaan Analisis

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = \beta_3 X_1 Z + \beta_3 X_2 Z + e$$

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Prosedural

Z = Etika Kerja Islam

a = Konsanta

β = Koefisien Regresi

e = Kesalahan

2) Merumuskan hipotesis penelitian

H_0 = tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y.

H_a = ada pengaruh variabel X terhadap Y.

3) Menghitung nilai statistik “t” dan taraf signifikansinya

4) Menentukan taraf signifikansi standar sebesar 5% (0,05).

5) Keputusan pengujian

- Apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.
- Apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh.