

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek & Subyek**

Obyek dari penelitian ini yaitu PT. Wahana Sumber Baru Yogya – Indomobil Nissan Mlati. Subyeknya ialah karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogya – Indomobil Nissan Mlati.

#### **B. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Karena di peroleh langsung dari sumber data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden yang berkaitan dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Responden itu sendiri ialah karyawan Indomobil Nissan Mlati Yogya.

#### **C. Populasi**

Menurut (Uma Sekaran 2006) populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti

investigasi. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan pada Nissan Mlati Yogya yang berada pada bagian penjualan (seles).

#### **D. Teknik Pengambilan Sample**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogya- Indomobil Nissan Mlati yang berada pada bagian penjualan (sales) yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan oleh peneliti yaitu menjadikan seluruh Populasi sebagai sample yang berjumlah 40 karyawan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar. Kuesioner akan disebar kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

## F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

### Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skor	Skala	$\Sigma$ Item
1.	Keadilan Organisasi	(Robbins, 2006) mendefinisikan <i>organizational justice</i> (keadilan organisasi) sebagai gambaran secara umum tentang persepsi terhadap keadilan yang berlaku ditempat kerja.	<p><i>Procedural Justice</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan sesuai <i>Jobdescription</i></li> <li>2. Mendengarkan masalah karyawan</li> <li>3. Mencari informasi yang akurat dan komplit</li> <li>4. Menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan</li> <li>5. Keputusan kerja diterapkan secara konsisten</li> <li>6. Karyawan bebas berpendapat</li> </ol> <p><i>Distributive Justice</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Gaji</li> <li>8. Beban kerja</li> <li>9. Penghargaan yang diberikan ditempat kerja</li> <li>10. Tanggung jawab ditempat kerja</li> <li>11. Jadwal kerja yang sesuai</li> </ol>	<p>STS =1 TS= 2 N= 3 S=4 SS= 5</p>	5 Likert	19Item

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skor	Skala	$\Sigma$ Item
			<p><i>Interactional Justice</i></p> <p>12. Perasaan pegawai yang kebutuhannya di pertimbangkan dalam sebuah kebijakan.</p> <p>13. Penejelasan terkait kebijakan atasan</p> <p>14. Perlakuan atasan dalam membuat keputusan kerja</p> <p>15. Mempertimbangkan hak-hak karyawan</p> <p>16. Implikasi dari keputusan kerja</p> <p>17. Justifikasi untuk keputusan kerja (Al-Azu'bi 2010)</p>			
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008).	<p>Beban Kerja</p> <p>1. Pekerjaan memberikan rasa keberhasilan.</p> <p>2. Pekerjaan menarik</p> <p>3. Puas dengan pekerjaan.</p> <p>4. Melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan.</p>	<p>STS =1</p> <p>TS= 2</p> <p>N= 3</p> <p>S=4</p> <p>SS=5</p>	5 Likert	18 Item

No	Variabel	Difinis Operasional	Indikator	Skor	Skala	$\Sigma$ Item
			Gaji			
			5. Gaji sesuai dengan beban kerja.			
			6. Perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada pesaing			
			7. Gaji yang adil pada seluruh karyawan.			
			Kenaikan Jabatan			
			8. Puas dengan promosi yang adil.			
			9. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju.			
			10. Jabatan yang cukup bagi karyawan yang ingin maju.			
			11. Adanya kesempatan untuk dipromosikan.			
			Pengawas			
			12. Atasan selalu mendengarkan ide dan saran.			
			13. Atasan selalu bersikap adil.			
			14. Atasan selalu memberikan pujian.			
			Rekan Kerja			

			<p>15. Rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama.</p> <p>16. Rekan kerja sangat menyenangkan.</p> <p>17. Rekan kerja sangat bersahabat.</p> <p>18. Rekan kerja siap membantu saat dibutuhkan.</p> <p>(Boles <i>et al.</i>2007), (Azeem, 2010),</p>			
No	Variabel	Difinisi Operasional	Indikator	Skor	Skala	$\Sigma$ Item
3	<i>Turnover intention</i>	Menurut (Andini 2006 dalam Valencia dkk, 2014 ), <i>turnover intention</i> adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain	<p>1. Keinginan meninggalkan organisasi</p> <p>2. Keinginan berhenti dari pekerjaan</p> <p>3. Keinginan mencari pekerjaan lain.</p>	<p>STS =1</p> <p>TS= 2</p> <p>N= 3</p> <p>S=4</p> <p>SS=5</p>	5Likert	3 Item

## **G. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **a. Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product momen person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2006).

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar  $> 0,60$  dimana jika nilai *Cronbach*

*Alpha* dari suatu variabel  $> 0,60$  maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai dan sebaliknya. Apabila nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel  $< 0,60$  maka reliabilitasnya kurang memadai (Sekaran, 2006).

## **H. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

### **a. Analisis Data ( Path Analisis )**

Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis path/analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dengan teknik analisis path yang dioperasikan melalui program SPSS.

Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel Independen dengan variabel dependen.



Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan keadilan organisasi dan *turnover intention* sebagai variabel independen dan dependen. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau bukan berikut model estimasinya (Ghozali, 2011) :

$$TI = b_1 KO + e_1 \quad (1)$$

$$TI = b_2 KK + e_2 \quad (2)$$

Langkah-langkah :

1. Meregres fungsi empiris 1, dan diperoleh nilai  $R^2_1$ , selanjutnya disebut  $R^2_1$ .
2. Meregres fungsi empiris 2, dan diperoleh nilai  $R^2_2$ , selanjutnya disebut  $R^2_2$ .
3. Membandingkan nilai  $R^2_1$  dengan  $R^2_2$ .

Jika  $R^2_2 > R^2_1$  kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### b. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>*.

Dengan menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, dapat dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik maupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapatkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol (Ghozali, 2012).

**c. Uji Statistik t (test)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali, (2012).

Pengambilan keputusan pada uji statistik F dan uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikannya  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

