BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei (Arikunto, 2013). Metode survei yakni pengamatan dan penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan obyek tertentu di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu akan ditela'ah (Ruslan, 2010).

3.2. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan (Ruslan, 2010). Data primer dalam hal ini adalah rekapitulasi data dari hasil penyebaran kuesioner (instrumen penelitian) tentang keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Kuesioner adalam metode pengumpulan data penelitian dan pada kondisi tertentu pihak peneliti tidak perlu hadir (Ruslan, 2010). Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden (penilaian) atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sebanyak 174 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Mengingat jumlah populasi sudah diketahui namun bagi peneliti jumlah sampelnya besar, maka dalam pengambilan sampel digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan

Diketahui jumlah populasi sebesar N = 174 orang populasi dan tingkat presisi yang ditetapkan 5%. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{174}{174.(0,05)^2 + 1} = \frac{174}{174.(0,0025) + 1} = \frac{174}{1,0025} = 121,2$$

maka, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebesar 121 responden.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana sampel (karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta) diambil secara acak (Santoso, 2017).

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Keadilan Distributif (X_1)	Sebagai perlakuan adil bagi karyawan ditinjau dari jam kerja, gaji atau upah, promosi, dan *reward* lainnya	Kesesuaian jadwal kerja	Jadwal kerja karyawan	Niehoff & Moorman (1993).
			Tingkat gaji	Jam kerja karyawan.	
			Kesesuaian beban kerja	Beban kerja karyawan.	
			Penghargaan atau promosi yang didapatkan	Penghargaan karyawan	
			Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan	Imbalan karyawan	
			Kesesuaian *reward* lainnya.	Kewajiban pekerjaan karyawan	
2.	Keadilan Prosedural (X_2)	Fokus pada proses keputusan yang diambil untuk	*Fair formal procedure* (prosedur	Keputusan yang dibuat	Niehoff & Moorman (1993).
				Aspirasi karyawan	

		menentukan luaran pekerjaan yang dipandang masuk akal	formal yang adil)	Penjelasan hasil keputusan.	
			Interactional justice (keadilan dalam interaksi prosedural).	Informasi tambahan tentang pekerjaan karyawan	
				Penjelasan dari atasan	
				Pemahaman atasan terhadap keinginan karayawan	
				Kepedulian atasan atas hak-hak karyawan	
3.	Keadilan Interaksional (X_3)	Mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik	Penghargaan	Pemberian penghargaan dari atasan	Tyler (Budiarto & Rani, 2005)
				Penghargaan hak karyawan.	
				Penghormatan hak karyawan.	
				Perlakuan atasan	
				Sikap atasan terhadap karyawan.	
				Tindakan kesopanan atasan	
			Netralitas	Pengambilan keputusan atasan	
				keputusan objektif atasan	
				Validitas keputusan objektif atasan	
				Dasar atasan karyawan mengambil keputusan	
			Kepercayaan	Rasa percaya atasan kepada bawahan.	
				Keyakinan atasan kepada bawahan.	
				Harapan atasan terhadap bawahanya.	
				Keyakinan atasan bawha bawahan tidak mengecewakannya.	
				Atasan karyawan sering frustasi.	

4.	*Employee Engagement* (Y)	Sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan energi motivasi yang tinggi, resiliensi dan keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi	*Vigor*	Tingkat kekuatan mental yang tinggi	Schaufeli *et al.*, (2003)
				Tingkat resiliensi mental yang tinggi	
				Karyawan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan	
				Karyawan gigih dalam menghadapi kesulitan	
			Dedication	Karyawan memiliki perasaan yang penuh makna	
				Karyawan antusias dalam bekerja	
				Karyawan memiliki inspirasi	
				Karyawan memiliki kebanggaan	
				Pekerjaan karyawan cukup menantang.	
				Karyawan selalu berusaha berkonsentrasi	
			Absorption	Karyawan memiliki minat dalam pekerjaan	
				Karyawan tenggelam dalam pekerjaan	
				Karyawan merasa waktu berlalu cepat	
				Karyawan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	
5.	Kinerja	Sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanggung jawab Karyawan.	Prawirosentono (2008)
				Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	
			Dapat menyelesaikan pekerjaan	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan	

			dengan teliti	teliti.	
				Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	
			Memiliki pengetahuan	Karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas-tugasnya	
				Karyawan memiliki pengetahuan tentang kewajiban-kewajibannya	
			Memiliki kemampuan bekerjasama	Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama	
				Karyawan memiliki sikap konstruktif	
			Memiliki tanggung jawab	Karyawan memiliki sikap yang baik	
				Karyawan memiliki tanggung jawab	
			Memiliki sikap kerja	Karyawan memiliki inisiatif	
				Karyawan memiliki ide/gagasan	
			Memiliki inisiatif.	Karyawan memiliki kreatifitas menyelesaikan pekerjaan .	
				Karyawan memiliki kreatifitas mencapai hasil yang lebih baik.	

3.4.2. Pengukuran Variabel (Instrumen Penelitian)

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Pengukuran variabel (instrumen penelitian) dalam penelitian ini, yaitu mengukur variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.5.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Santoso, 2017). Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Item Total Correlation* digunakan untuk menguji unidimensional, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung (Vinci *et al*., 2010). Masing-masing pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi yaitu dengan melihat angka r_{xy} pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Perhitungan validitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows*. Jika nilai r-hitung (r_{xy}) > r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel penelitian adalah valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana sutu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak (Santoso, 2017). untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yangs eharusnya diukur (Santoso, 2017). Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan jumlah sampel uji kuesioner sebanyak 30

responden. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai r_{alpha} > 0,60. Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows* (Sugiyono, 2017).

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Frekuensi Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini adalah analisis yang menggambarkan demografi responden yang meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan lama kerja.

3.6.2. Analisis Frekuensi Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi variabel penelitian yang menggambarkan jawaban dalam bentuk frekuensi (Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi) dan atau nilai *mean* dari responden atas kuesioner yang diberikan pada masing-masing variabel keadilan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

a. Analisis Kuantitatif (Uji Hipotesis)

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka-angka. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah Regresli Linier dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari varibel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

1. Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Model persamaan Regresi Linier Model dengan bantuan *SPSS for Windows* yang digunakan dengan formula sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e_i$$

Di mana :

Y_1 = *Employee Engagement*

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Prosedural

X_3 = Keadilan Interaksional

b_0 = Konstanta

b_1-b_4 = Koefisien Regresi

e_i = *Error Term*

2. Uji Signifikan t (Uji t)

Uji signifikan atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2, dan $X_{3...}$) terhadap variabel dependen (Y) secara individual (parsial) dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap atau konstan (Gujarati, 2009). Penentuan kriteria pengujian, penelitian ini

menggunakan uji satu sisi kanan dengan taraf signifikan *(level of significant)* α 5% dan daerah penolakannya berada di sisi kanan kurva yang luasnya α. Bila **probabilitas $t_{\text{-statistik}}$** > 0,05, maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila **probabilitas** $_{\text{t-statistk}}$ ≤ 0,05, maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikan F (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Langkah-langkah:

a) Merumuskan hipotesis:

Ho: $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan).

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan).

b) Menentukan kriteria pengujian

Dengan *level of significant* (α) 5 % dan df pembilang k-1 dan penyebut n-k, dimana k adalah jumlah variabel independen.

- Bila **probabilitas $F_{\text{-statistik}}$** ≤ *Level of Significant* = 0,05, maka Ho ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

-Bila **probabilitas $F_{-statistik}$** > *Level of Significant* = 0,05, maka Ho diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara komprehensif terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Pengujian Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien beta pengaruh langsung yang dibandingkan dengan nilai koefisien beta pengaruh tidak langsung. Nilai koefisien beta pengaruh tidak langsung ini dapat diperoleh dengan cara mengalikan koefisien pengaruh langsung (misalnya koefisien X_1 dengan koefisien Y_1 dan koefisien Y_1 dengan koefisien $Y_{2)}$.

Path analysis merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi tingkat signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/mediator variables* (Baron & David, 1986). *Path analysis* merupakan metode *multivariate* (lebih dari satu

variabel dependen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung *(direct effect)*, tak langsung *(indirect effect)* dan pengaruh total *(total effect)* di antara beberapa variabel (Baron & David, 1986).

Dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analisys*) menurut Solimun (2002) merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu :

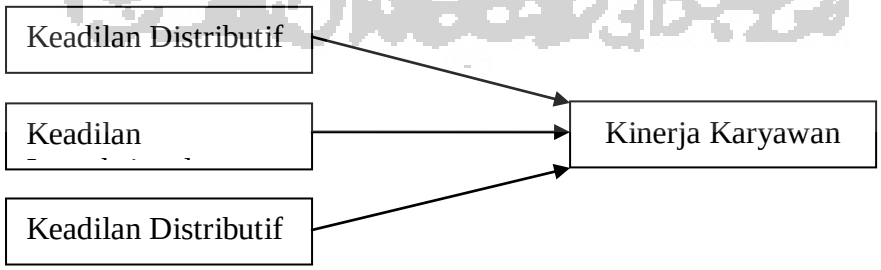
a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan Interaksional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan Interaksional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening *(employee engagement)*.

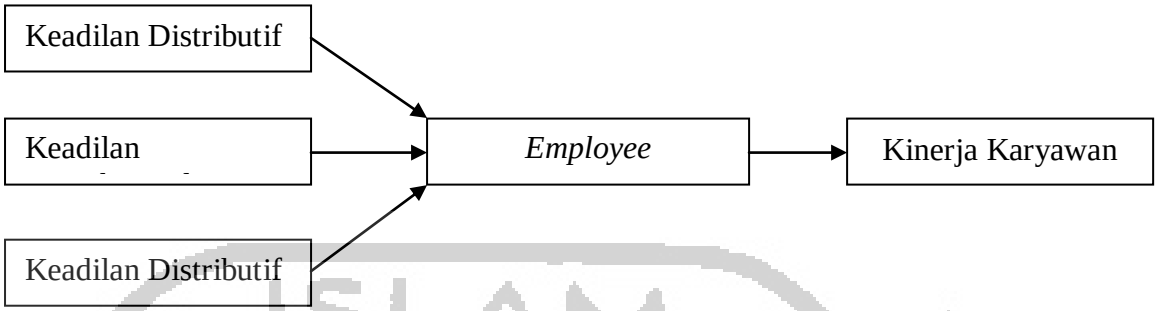
Gambar 3.1

Model Analisis Jalur *(Path Analysis)*

a. Pengaruh langsung



b. Pengaruh tidak langsung



Model dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam 2 (dua) bentuk persamaan *path* sebagai berikut (Garson, D.A., 2002; Webley, P., & Stephen Lea., 1997):

1. $ZY_1 = \beta_{1.1}ZX_1 + \beta_{1.2}ZX_2 + \beta_{1.3}ZX_3 + e_1$
2. $ZY_2 = \beta_{2.1}ZX_1 + \beta_{2.2}ZX_2 + \beta_{2.3}ZX_3 + \gamma_{2.1}ZY_1 + e_1$

Di mana:

Y_1 = *Employee Engagement*

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Keadilan Distributif

X_2 = Keadilan Prosedural

X_3 = Keadilan Interaksional

b_0 = Konstanta

b_1-b_2 = Koefisien Regresi

e_i = *Error Term*

Estimasi koefisien *path* (*p*) *(mediator variables)* dapat juga dilakukan dengan metode regresi (OLS = *Ordinary Least Squares*) menggunakan *SPSS for Windows*. Koefisien *path* (p_1, p_2 dan p_3) adalah koefisien regresi dalam bentuk standar (*standardized regression coefficient* = beta) yang

mencerminkan *direct effect* variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) atau variabel endogen terhadap endogen lain dalam model. *Indirect effect* suatu variabel terhadap variabel lain dihitung dengan mengalikan tiap-tiap koefisien *path*, yang menghubungkan kedua variabel tersebut (p_1p_2).

Perhitungan mediasi *(mediator variables)* juga dapat dihitung mengunakan *sobel test* dengan rumus (Sobel dalam Baron & David, 1986):

$$\text{Z-hitung} = \frac{a1 \text{ x } b2}{\sqrt{b^2 x SEa^2 + a^2 SEb^2}}$$

Kesimpulan yang akan diperoleh, jika diketahui nilai Z-hitung > t-tabel**,** maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain, variabel mediasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sobel dalam Baron & David, 1986).

Kemudian untuk mendapatkan *total effect* dapat diperoleh dari penjumlahan *direct effect* dan *indirect effect*. Hal ini sama dengan koefisien regresi beta variabel independen terhadap variabel dependen, tanpa variabel *mediating/intervening* dalam model. Nilai e_1 dan e_2 (*error term*) atau variasi yang takterjelaskan, jika diperlukan dapat dihitung dengan rumus $1\text{-}R^2$, dimana R^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil estimasi masing-masing persamaan.

Jalur : $X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (b_1 \text{ x } b_2) + b_3$

Jalur R^2_t : $1\text{-}[(1\text{-}R_1^2).(1\text{-}R_2^2)$.