

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2019:16).

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antar satu orang dengan yang lain atau salah satu obyek dengan objek yang lain seperti atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu yakni motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut dari sekelompok orang (Sugiono, 2019:67). Berikut variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

A. Variabel Terikat (*Dependent Variable* atau Y)

Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2019:69). Dalam penelitian ini variable terikat (Y) yaitu komitmen organisasi.

B. Variabel Bebas (*Independent Variable* atau X)

Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat) (sugiyono, 2019:69). Dalam penelitian ini variable bebas (X) yaitu persepsi keadilan organisasi.

C. Variabel Mediasi (*Intervening* atau Z)

Variabel intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019:70). Dalam penelitian ini variable intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi mengenai variable yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variable tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2018:105). Dalam penelitian ini definisi operasional variable bebas (X) adalah persepsi keadilan organisasi, variable (Z) adalah kepuasan kerja, dan variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi.

3.3.1 Komitmen Organisasi (Y)

Dalam penelitian ini variabel *dependent* yaitu komitmen organisasi. Definisi operasional komitmen organisasi adalah Komitmen dalam organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek Meyer & Allen (1997) yaitu *affective commitment* komitmen jenis ini mengandalkan rasa cinta terhadap organisasi. Keinginan bertahan muncul dari dalam hati mereka sendiri. Tidak ada paksaan agar bertahan. *Continuance commitment* komitmen ini membuat seseorang untuk berpikir ulang jika ingin meninggalkan organisasi. *Normative commitment* komitmen normatifnya tinggi sangat memperhatikan apa kata orang lain tentang diri mereka. Ia tidak ingin mengecewakan atasannya dan takut jika rekan kerjanya berpikiran buruk karena pengunduran dirinya. komitmen organisasi diukur dengan skala likert yang berisi 5 jenis jawaban yaitu sangat sesuai (SS) skor 5, sesuai (S) skor 4, Netral (N) skor 3 tidak sesuai (TS) skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya.

3.3.2 Persepsi Keadilan Organisasi (X)

Dalam penelitian ini variabel *independent* yaitu persepsi keadilan organisasi. Definisi operasional persepsi keadilan organisasi adalah sejauh mana karyawan atau anggota organisasi diperlakukan secara adil, dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja, dan bagaimana persepsi ini berdampak pada hasil organisasi seperti keterlibatan dan keterlibatan persepsi tentang bagaimana hal itu mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan mereka. Keadilan organisasi diadopsi dari Moorman R. H., (1991) dengan menggunakan 18 items (OJ1-OJ18). Merujuk pada penjelasan teoritis dan dimensi Moorman, (1991), indikator keadilan organisasi adalah indikator keadilan

distributif, indikator keadilan prosedural, dan indikator keadilan interaksional. persepi keadilan organisasi diukur dengan skala likert yang berisi 5 jenis jawaban yaitu sangat sesuai (SS) skor 5, sesuai (S) skor 4, Netral (N) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi keadilan organisasi dan sebaliknya.

3.3.3 Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian ini variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Definisi operasional kepuasan kerja adalah Spector (2000: 197) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan berbagai aspeknya. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan dan tunjangan yang didapatkan. Penghargaan dari Perusahaan (*contingent rewards*) yaitu kepuasan dengan penghargaan yang diterima dengan performa baik. Prosedur Kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan perusahaan. Rekan Kerja (*co-workers*) yaitu kepuasan dengan perilaku rekan sekerja. Sifat Pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

Kepuasan kerja milik (Spector, 1994) diukur dengan skala likert yang berisi 6 jenis jawaban yaitu sangat sesuai (skor 6), sesuai (skor 5), sedikit sesuai (skor 4), sedikit tidak sesuai (skor 3) tidak sesuai (TS) skor 2, dan sangat tidak sesuai (skor 1). Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Jayadi Samudera Lines.

Tabel 3. 1 Populasi Karyawan PT. Jayadi Samudera Lines

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Operasional	7
2.	Keuangan	2
3.	HRD/Personalia	1
4.	Armada	3
5.	Admin	2
6.	Keamanan	1
7.	Driver	1
8.	Nakhoda	5
9.	Mualim	10
10.	KKM	6
11.	Masinis	8
12.	Juru Mudi	12
13.	Oliman	13
14.	Klasi	1
15.	AB Kapal	3
16.	AB Cook	1
TOTAL		76

3.4.2 Sampel

Teknik sampling adalah merupakan Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, berbagai Teknik pengambilan teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019:128).

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Jayadi Samudera Lines sejumlah 76.

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan data sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 131). Dikarenakan peneliti menggunakan seluruh jumlah karyawan, maka penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019:133).

Tabel 3. 2 Data Sampel Penelitian

Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
Operasional	7	7
Keuangan	2	2
HRD/Personalia	1	1
Armada	3	3
Admin	2	2
Keamanan	1	1
Driver	1	1
Nakhoda	5	5
Mualim	10	10
KKM	6	6
Masinis	8	8
Juru Mudi	12	12
Oliman	13	13
Klasi	1	1
AB Kapal	3	3
AB Cook	1	1
TOTAL	76	76

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2019:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner dalam penelitian ini yaitu kuisioner persepsi keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kuisioner yang digunakan yaitu kuisioner tertutup.

Menurut (Sugiyono, 2019:201) pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket perlu dibuat kalimat positif dan negatif agar responden dalam memberikan jawaban setiap pertanyaan lebih serius, dan tidak mekanistik.

Skala penelitian ini yaitu skala likert. (sugiyono, 2019:146) mengatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Dalam skala likert penelitian ini menggunakan skala persepsi keadilan organisasi dengan 5 pilihan jawaban, skala kepuasan kerja dengan 6 pilihan jawaban, dan skala komitmen organisasi dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3. 3 Skoring Alat Ukur Komitmen Organisasi

No	Favorabel	Nilai	Unfavorabel	Nilai
	Alternatif Jawaban		Alternatif Jawaban	
1	Sangat Sesuai	5	Sangat Sesuai	1
2	Sesuai	4	Sesuai	2
3	Netral	3	Netral	3
4	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	4
5	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	5

Tabel 3. 4 Skoring Alat Ukur Persepsi Keadilan Organisasi

No	Favorabel	Nilai	Unfavorabel	Nilai
	Alternatif Jawaban		Alternatif Jawaban	
1	Sangat Sesuai	5	Sangat Sesuai	1
2	Sesuai	4	Sesuai	2
3	Netral	3	Netral	3
4	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	4
5	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	5

Tabel 3. 5 Skoring Alat Ukur Kepuasan Kerja

No	Favorabel	Nilai	Unfavorabel	Nilai
	Alternatif jawaban		Alternatif jawaban	
1	Sangat Sesuai	6	Sangat Sesuai	1
2	Sesuai	5	Sesuai	2
3	Dikit Sesuai	4	Dikit Sesuai	3
4	Sedikit Tidak Sesuai	3	Sedikit Tidak Sesuai	4
5	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	5
6	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	6

Dalam penelitian ini juga menggunakan 3 skala sebagai alat ukur yaitu skala komitmen organisasi, persepsi keadilan organisasi, kepuasan kerja. Berikut terdapat gambaran blueprint skala *Original commitment* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Allen dan meyer (1990) yang telah direvisi oleh Sthepan Jaros (2007). Skala ini

diadopsi berasal dari penelitian yang ada pada jurnal Jaros (2007) dengan meminta persetujuan terlebih dahulu. berikut gambaran blueprint :

Tabel 3. 6 Blueprint Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi		
Aspek	Item	
	Favorabel	Unfavorabel
K Afektif	1, 4, 7, 19	10, 13, 16, 21
K Berkelanjutan	2, 5, 8, 14, 17, 20, 22	11
K Normatif :		
- Kewajiban Hutang Budi	3, 9, 18	
- Imperatif Moral	6, 12, 15	
Jumlah	17	5

Berikut gambaran blueprint skala *Distributive Justice Index* milik Price and Muller (1986), *Procedural Justice Scale* milik Leventhal (1980), dan *Interaccional Justice* milik Bies, dkk (1987) dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek aspek dari Moorman (1991):

Tabel 3. 7 Blueprint Persepsi Keadilan Organisasi

Persepsi Keadilan Organisasi	
Dimensi	Item Favorabel
Keadilan Prosedural	1, 4, 7, 10, 13, 15, 18
Keadilan Interaksional	2, 5, 8, 11, 14, 16
Keadilan Distributif	3, 6, 9, 12, 17
Jumlah	18

Berikut gambaran blueprint skala *Job Satisfaction Survey*, *JSS* yang adaptasi atau dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Spector (1994):

Tabel 3. 8 Blueprint Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja		
Aspek	Item	
	Favorabel	Unfavorabel
Gaji	1, 28	10, 19
Promosi	11, 20, 33	2,
Kepemimpinan	3, 30	12, 21,
Tunjangan	13, 22,	4, 29,
Penghargaan	5,	14, 23, 32
Prosedur Kerja	15,	6, 18, 36
Rekan Kerja	7, 25	16
Sifat Kerja	17, 27, 35	8, 24, 31
Komunikasi	9,	26, 34
Jumlah	17	19

3.6 Validasi dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validasi berate instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (sugiyono,2015). Penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu

validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui expert judgment (Azwar, 2015:15). Berdasarkan korelasi item total maka dapat dikatakan valid jika nilainya $\geq 0,30$, namun apabila jumlah item belum cukup dipertimbangkan untuk menurunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2015:86).

3.6.2 Reliabilitas

Menurut Azwar (2015:111) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas alat ukur persepsi keadilan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun menurut Azwar (2015:112) butir item dikatakan reliabel dari nilai 0 sampai 1 yang artinya semakin mendekati 1 maka semakin baik.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi salah satu asumsi klasik yang harus terpenuhi untuk menguji hipotesis penelitian. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirno. Data dapat dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ data disebut tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018:31). Dalam penelitian ini uji normalitas JASP sebagai alat bantu.

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas menjadi salah satu asumsi klasik yang harus terpenuhi untuk menguji hipotesis penelitian. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat titik titik berada pada sepanjang garis diagonal (Sampson, 2019).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent). Menurut Ghozali, 2021 deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2021). Untuk mendapatkan nilai multikolinieritas adalah dengan melihat tolerance atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas adalah $Tolerance \leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2021).

3.7.5 Uji Hipotesis

Inti dari pengujian hipotesis adalah pertama menentukan **hipotesis nol** (atau alternatif), menentukan tingkat kriteria α , biasanya 0,05 (5%), mengumpulkan dan menganalisis data sampel. Menggunakan uji statistik untuk menentukan seberapa jauh jarak (atau angka simpangan baku) rerata sampel dengan rerata populasi yang dinyatakan dalam hipotesis nol. Uji statistic tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Hal ini merupakan nilai batas (*cut-off value*) yang menentukan batasan di mana kurang dari 5% rerata sampel dapat dicapai jika hipotesis nol adalah benar (Mark A., 2019).