

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Samchick Blitar yang berlokasi di JL. Blitar-Kediri, Sukorejo, Ringinanom, Kec. Udanawu, Kabupaten Blitar, 66154 Jawa Timur.

B. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya digunakan untuk mengkaji data yang akan digunakan secara ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research*.

Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan setiap variabel yang akan diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini, penulis berusaha menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat melalui hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini mencari hubungan antara variabel kepuasan kerja, komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior*.

C. Definisi Operasional Variable

Menurut Sugiyono (2013) definisi operasional merupakan penentuan konstruk atau yang dapat diukur. Berikut ini tabel definisi operasional:

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel

Definisi	Indikator	Item	Sumber
<p><i>Organizational citizenship behavior</i> merupakan suatu sikap didalam pekerjaan dalam membantu karyawan lain melebihi SOP yang diberikan kepada setiap karyawan CV. Samchik Blitar.</p>	<p>a) <i>Altruisme</i> (sikap menolong) b) <i>Conscientiousness</i> (patuh terhadap aturan) c) <i>Sportmumhip</i> (sikap sportif dan positif) d) <i>Courtesy</i> (perilaku baik dan sopan) e) <i>Civic virtue</i> (sikap keterlibatan dalam organisasi)</p>	<p>a) Saya sering menolong rekan kerja saya saat bekerja b) Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi c) Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi d) Saya selalu melakukan pencegahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan e) Saya ikut memberikan masukan kepada perusahaan</p>	<p>Menurut Organ, dkk (2006:251)</p>
<p>Komitmen Organisasi Merupakan suatu keadan di mana karyawan mempertahankan keanggotanya dalam organisasi sebagai tujuan dan keinginannya</p>	<p>a) Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi yang dia ikuti karena adanya ikatan emosional.</p>	<p>a) Saya tidak berniat untuk keluar karena sudah menjadi bagian perusahaan b) Saya merasa akan rugi jika keluar dari</p>	<p>Allen dan Meyer (1990)</p>

<p>pada CV. Samchik Blitar.</p>	<p>b) Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi dan akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan organisasi</p> <p>c) Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) merupakan nilai-nilai karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena keseharusan dan kewajiban.</p>	<p>pekerjaan saat ini</p> <p>c) Saya merasa perusahaan layak mendapatkan loyalitas saya</p>	
<p>Merupakan suatu sikap seorang karyawan dalam menanggapi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan CV. Samchik Blitar.</p>	<p>a) Pekerjaan itu sendiri memberikan kesempatan belajar agar karyawan memiliki tanggung jawab sendiri</p> <p>b) Gaji adalah imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas dasar balas jasa perusahaan terhadap pekerja yang telah dikerjakan.</p> <p>c) Kesempatan promosi</p>	<p>a) Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya</p> <p>b) Gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan</p> <p>c) Saya merasa puas dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan</p> <p>d) Atasan saya rutin melakukan pengawasan</p>	<p>Menurut Luthans (2006)</p>

	<p>Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam suatu organisasi, dan memiliki pengaruh yang berbeda dalam kepuasan kerja.</p> <p>d) Sikap atasan diartikan sebagai upaya dalam pengawasan operasional terhadap howalan guna mencapai tujuan tertentu organisasi.</p> <p>e) Rekan kerja Pada dasarnya, rekan kerja dapat bekerjasama menjadi salah satu faktor kepuasan kerja yang paling mendasar bagi karyawan.</p>	<p>e) Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja</p>	
--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi di suatu wilayah dapat diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang ada di wilayah tersebut, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek di wilayah tersebut. Populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar mempermudah

dalam mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang, 10 karyawan bagian produksi gudang, 25 karyawan bagian produksi di Cabang CV. Samchick Blitar di kantor official dan 5 cabang terdekat.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel yang ada merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi di wilayah tersebut.

Sampel merupakan bagian dari suatu obyek yang digunakan untuk mewakili populasi di wilayah tersebut. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pada Penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi menggunakan total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

Menurut Arikuntoro (20016: 112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Pada penelitian ini sampel menggunakan seluruh populasi karyawan di CV. Samchick Cabang Blitar sebanyak 35 karyawan.

E. Sumber Data

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini dilakukan berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuisioner yang diberikan.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2013) data sekunder adalah data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya

lewat orang lain atau lewat dokumen secara online yang ada keterkaitan dengan kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen organisasi

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2009:69). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner secara online menggunakan *google form*. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Kuesioner secara online dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

G. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial di suatu wilayah (Sugiyono, 2010:132). Pengisian kuesioner pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi di CV. Samchick Blitar diukur dengan menggunakan skala likert seperti dalam Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Alternative Jawaban Sekala Likert

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Netral/N	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

H. Teknik Analisis Data

1. Analisi rentang sekala

Rentang skala digunakan untuk mendeskripsikan motivasi, Kepuasan Kerja, komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Rentang skala ditentukan dengan menggunakan rumus (Umar, 2013:225), yaitu:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{35(5-1)}{5} = 28$$

Keterangan :

- Rs = Rentang Sekala
- m = Jumlah alternatif jawaban item
- n = Jumlah responden

Tabel 3.3 Penilaian Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
35-62	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Buruk
63-90	Tidak puas	Rendah	Buruk
91-118	Cukup	Cukup	Cukup
119-146	Puas	Tinggi	Baik
147-175	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat baik

2. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Uji instrumen penelitian ini menggunakan model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* Ghazali, Imam, (2015). Dalam pengolahan data pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil (Ghozali, 2006).

- a. *Validity Convergent* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Hal ini berhubungan dengan prinsip-prinsip 36 bahwa pengukuran manifest variabel dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. Uji *validity convergent* dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *validity convergent* yaitu nilai loading faktor harus lebih dari 0,7. Untuk penilaian yang bersifat confirmatory dan nilai loading faktor antara 0,6-0,7 untuk penelitian explanatory masih dapat diterima. Nilai *Average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali Imam, 2015)
- b. *Discriminant Validity: Discriminant Validity* adalah pengukuran indikator berdasarkan nilai koefisien *cross loading factor* dengan variabel latennya. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Menurut Hensler dan Ringle (2018) terdapat sebuah kriteria baru untuk menguji *Discriminant Validity* adalah dengan melihat hasil matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dalam PLS. Dimana merekomendasikan nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0.85, jika nilai > 0.85 sampai maksimal 0.90 masih dianggap cukup.
- c. *Composite Reliability* adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Ghozali, 2009). Pada uji reliabilitas 37 menggunakan *Composite Reliability*, menurut Ghazali dan Latan, (2015) *Composite Reliability* ini

dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketetapan instrument dalam mengukur konstruk. Mengukur reabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* atau *Dillon Goldstein's*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*Under estimate*), sedangkan *Composite reability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *Composite reability* konstruk dengan nilai harus lebih besar dari 0,7. Untuk bersifat konfirmatory nilai 0,6- 0,7 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

- r : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : Variasi total

Nunnaly dalam Ghozali, (2016) mengungkapkan bahwa :

- a. Jika nilai *combach's alpha* > 0,6 maka kuisisioner dinuatakan rlibel
- b. Jika nilai *combach's alpha* < 0,6 maka kuisisioner dinyatakan tidak realibel

3. Evaluasi model structural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan, (2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari

model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten oksogen teretentu terhadap variabel independent apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut adalah kriteria penilaian evaluasi inner model menurut Chin dalam Ghozali, (2015):

- a. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam Sarwono (2015: 30) menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
 - b. *Effect size (F square)* untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2015: 80) interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.
 - c. *Path Coefficient* Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat lewat tingkat signifikansinya. Nilai dari path coefficient berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati angka 1 atau -1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali & Latan, 2015:80).
4. Analisis SEM dengan efek mediasi

Uji pengaruh mediasi dilakukan saat terdapat variabel mediasi atau intervening dalam model penelitian yang digunakan. Pengaruh mediasi merupakan hubungan antar konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung atau antara (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron & Kenny, (1986). Menurut Baron & Kenny dalam Ghazali & Latan, (2015) terdapat tiga tahapan untuk menguji pengaruh mediasi yaitu:

- a. Menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) dan harus signifikan pada $t\text{-statistics} > 1,96$.
- b. Menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel mediasi (Z) dan harus signifikan pada $t\text{-statistics} > 1,96$.
- c. Menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen (X) dan mediasi (Z) terhadap variabel endogen (Y).

Pada pengujian tahap terakhir diharapkan pengaruh variabel eksogen (X) terhadap endogen (Y) tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Y) harus signifikan pada $t\text{-statistics} > 1,96$. Melalui tahapan ini dapat kita ketahui apakah variabel mediasi yang terdapat dalam model memiliki pengaruh mediasi penuh (Full Mediation) atau pengaruh mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Dikatakan memiliki pengaruh mediasi penuh (*full Mediation*) ketika nilai variabel eksogen tidak dapat mempengaruhi variabel endogen secara langsung ($t\text{-statistics} < 1,96$) namun ketika dilakukan uji secara bersamaan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening ($t\text{-statistics} > 1,96$). Suatu model dikatakan memiliki pengaruh mediasi sebagian (*partial mediation*) apabila hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang samasama signifikan namun nilai pengaruh hubungan tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai hubungan langsung (Hair et al., 2017)