

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dimana digunakan untuk menguji suatu hubungan antar variabel atau mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN) Cikarang Selatan, Pasirsari, Bekasi, Jawa Barat.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN) yang berjumlah 120 karyawan.

2. Sampel

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2011) menerangkan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Untuk menentukan besaran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1}$$

$$n = \frac{120}{2}$$

$$n = 60$$

Maka, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara.

3. Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang kan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Simple Random Sampling* artinya setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel,

teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 responden secara acak menggunakan *google form*.

D. Variabel

Definisi operasional variabel penelitian perlu ditegaskan terlebih dahulu agar dapat ditentukan alat pengambilan data yang tepat (Suryabrata, 2011). Sebagaimana diungkapkan Emron Edison, dkk. (2016): Variabel-variabel yang sudah ditetapkan sebagai variabel penelitian, perlu didefinisikan secara operasional agar menjadi faktor-faktor yang dapat diukur dan diketahui nilainya, hal ini terkait dengan sampel penelitian. Sederhananya, operasional variabel membimbing peneliti menerjemahkan variabel penelitian menjadi kuesioner penelitian”. Pada penelitian ini yang akan diteliti adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan menjadi lebih dari satu instrumen. Menurut Podsakoff et, al (2003) menjelaskan bahwa menggunakan berbagai instrument dapat mengurangi bias metode umum yang sering terjadi ketika hanya satu instrumen yang digunakan. Sehingga hal ini dapat memperkaya data yang diperoleh, meningkatkan keandalan dan validitas hasil, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi/ indikator	Item/instrumen
Kualitas Kehidupan Kerja	Sejauh mana karyawan PSN merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan melalui adanya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, adanya kesempatan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, imbalan yang diberikan mampu memuaskan kebutuhan hidup karyawan yang bersangkutan, serta adanya rasa aman dan dapat merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan.	Menurut Walton (1998)	
		Pertumbuhan dan pengembangan	1. Kesempatan mengikuti program pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan
			2. Kesempatan untuk mengembangkan karir
		Partisipasi	3. Terlibat dalam proses pengambilan keputusan
			4. Kesempatan untuk menyumbangkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
		Sistem imbalan yang inovatif	5. Perolehan gaji sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab
			6. Adanya pemberian manfaat tambahan (asuransi kesehatan, cuti, tunjangan lain)
		Lingkungan kerja	7. Fasilitas yang diberikan dapat mendukung dalam melakukan pekerjaan
8. Kondisi fisik dan non fisik dalam keadaan baik			
Organizational Citizenship behavior	Perilaku positif yang dilakukan karyawan PSN dalam membantu rekan kerja secara sukarela, memiliki tanggung jawab dan ketelitian melebihi yang diharapkan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang	Menurut Organ (1988)	
		<i>Altruism</i>	1. Membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih
			2. Membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan
		<i>Consciousness</i>	3. Datang tepat waktu ke tempat kerja
4. Memastikan pekerjaan bebas dari kesalahan			

Variabel	Definisi	Dimensi/ indikator	Item/instrumen
	diadakan PSN, kemampuan untuk tetap positif dan tidak mengeluh ketika menghadapi situasi yang kurang ideal, serta perilaku sopan santun dan menghormati orang lain.	<i>Civic virtue</i>	5. Mengikuti perkembangan terbaru yang terjadi di perusahaan
			6. Berkontribusi aktif dalam kegiatan perusahaan
		<i>Sportsmanship</i>	7. Tetap bersikap positif meskipun menghadapi situasi yang sulit
			8. Tidak suka mengeluh di tempat kerja
		<i>Courtesy</i>	9. Memberi tahu rekan kerja tentang informasi yang dapat membantu mereka
			10. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
Komitmen Organisasi	Tingkat perasaan emosional karyawan terhadap PSN, adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan terkait dengan meninggalkan PSN, serta perasaan kewajiban moral atau etika karyawan untuk tetap berada pada PSN.	Menurut Allen dan Mayer (1990)	
		Komitmen Afektif	1. Bangga menjadi bagian dari perusahaan
			2. Memiliki ikatan emosional dengan perusahaan
		Komitmen Kontinuans	3. Merasa bahwa meninggalkan perusahaan akan membawa kerugian dalam diri
			4. Tetap bekerja di perusahaan walaupun banyak <i>alternative</i> pekerjaan yang tersedia
		Komitmen Normatif	5. Memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan
6. Loyal terhadap perusahaan			

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi atau fakta yang dikumpulkan pertama kali dari sumber asli untuk menjawab pertanyaan atau tujuan penelitian tertentu. Data ini belum pernah diproses atau dianalisis sebelumnya oleh pihak lain (Sugiyono, 2013). Data primer yang diperoleh yaitu dengan wawancara dan memberikan kuisioner yang berisi beberapa pertanyaan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel kepada karyawan PT Pasifik Satelit Nusantara.

F. Teknik Pengukuran Data dan Variabel

Untuk mengetahui dan mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden, penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dimana setiap item atau instrument memiliki nilai tertentu, sebagaimana yang terperinci dalam tabel ini:

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

No.	Pilihan Jawaban	Nilai Skor	Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
1.	Sangat Setuju	5	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
2.	Setuju	4	Tinggi	Tinggi	Tinggi
3.	Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup
4.	Tidak Setuju	2	Rendah	Rendah	Rendah
5.	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

G. Pengujian Instrumen

Pengujian instrument pada penelitian ini menggunakan pengujian outer model yang dibantu alat analisis berupa *software* SmartPLS. Data yang digunakan

pada penelitian ini menggunakan data primer sehingga peneliti perlu untuk menguji keabsahan data dengan mengadakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) dapat mengukur variabel yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Semakin tinggi nilai validitas, semakin dapat diandalkan suatu penelitian.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen mengevaluasi apakah item atau pertanyaan dalam instrumen yang seharusnya menilai hal yang serupa, benar-benar menunjukkan hubungan yang kuat di antara mereka. Artinya, jika beberapa item di instrumen seharusnya mengukur hal yang serupa, maka respons terhadap item-item ini diharapkan menunjukkan hubungan positif yang signifikan.

Validitas Konvergen adalah metode statistik yang digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana indikator atau pertanyaan dalam instrumen atau kuesioner dapat dianggap sebagai ukuran yang tepat atau valid untuk mengukur konstruk atau konsep yang sama.

Panduan umum yang sering digunakan dilihat dari nilai loading factor atau outer loading untuk setiap variabel, yang seharusnya $\geq 0.60 - 0.70$ (Ghozali & Latan, 2015).

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasil dari uji validitas diskriminan memberikan indikasi sejauh mana instrumen tersebut mampu membedakan antara konstruk yang berbeda dengan meminimalkan keterkaitan di antara mereka. Jika hasilnya memenuhi kriteria, maka instrumen tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa indikator dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki

korelasi yang tinggi. Dalam kasus indikator refleksif, validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading dan $AVE > 0.50$ maka dikatakan valid (Ghozali & Latan, 2015).

H. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengonfirmasi keakuratan, konsistensi, dan keandalan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Pada PLS-SEM, pengukuran reliabilitas dengan menggunakan software SmartPLS 4 dapat dilakukan dengan meninjau:

1. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.60 – 0.70 maka nilai tersebut memiliki nilai reliabilitas tinggi. (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Cronbach's Alfa*

Cronbach's Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alfa* > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

I. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi dan selanjutnya diolah dengan menggunakan metode rentang skala dan path analysis (analisis jalur). Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat variabel pada PT Pasifik Satelit Nusantara. Sedangkan Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square).

1. Rentang Skala

Analisis rentang skala adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengolah data kuantitatif yang berbentuk angka dan diartikan sebagai data kuantitatif (Sugiyono, 2022). Ridho, (2014) menjelaskan untuk dapat menentukan rentang skala menggunakan rumus:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skala

m = Jumlah Alternatif Jawaban

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan pada rumus diatas, maka hasil perhitungan rentang skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Rs &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= \frac{60(5-1)}{5} \\ &= \frac{240}{5} = 48\end{aligned}$$

Perhitungan rentang skala ini akan menjadi landasan untuk menafsirkan penilaian rata-rata dari setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian ini dipresentasikan dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi berdasarkan metode Simamora (2002), yang dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rentang Skala

Nilai Indeks	Kategori		
	Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
60 – 107	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
108 – 155	Rendah	Rendah	Rendah
156 – 203	Cukup	Cukup	Cukup
204 – 251	Tinggi	Tinggi	Tinggi
252 – 300	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam struktur persamaan, akan terdapat penggunaan variabel intervening dan variabel moderating. Model semacam ini tidak dapat diselesaikan menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Salah satu teknik analisis yang dapat mengatasi situasi ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan model jalur mediasi. Menurut Ghozali & Latan (2015) bahwa analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antarvariabel maupun hubungan tidak langsung antarvariabel dalam model. Analisis jalur digunakan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara variabel. Tujuannya adalah untuk memahami pengaruh dari variabel penyebab, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap variabel hasil. Ini berbeda dengan analisis regresi yang bertujuan untuk memprediksi variabel endogen (Y) atau variabel eksogen (X1, X2, ...).

Pada analisis jalur harus adanya pengujian model struktural (Inner Model). Inner model adalah model struktural yang menghubungkan antara variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dan perhitungan bootstrapping. Adapun

tahapan evaluasi dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi.

1. Nilai R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Abdillah & Hartono, 2020). Ketika nilai R-Square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25, masing-masing menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang tinggi, sedang, dan rendah (Ghozali & Latan, 2015).

2. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit atau *gof* indeks digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat memprediksi keseluruhan. Adapun kriteria yang diterangkan oleh Ghozali & Latan, (2015) sebagai berikut:

- 1) 0,10 dikategorikan sebagai (GoF small)
- 2) 0,25 dikategorikan (GoF medium)
- 3) 0,36 dikategorikan (GoF large).

Menentukan nilai GoF bisa dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GoF = 1 - \{(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)\}$$

Keterangan :

★ R^2_1 : R-Square Y

R^2_2 : R-Square Z

J. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis, untuk menguji semua hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan uji inner model, sebagaimana yang terperinci dibawah ini.

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang memengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) dengan mempertimbangkan nilai Pvalues.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *P-values* < 0.05 , maka signifikan
- b. Jika nilai *P-values* > 0.05 , maka tidak signifikan

Pengujian *direct effect* dapat dilihat pada bagian *path coefficient*. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah jika nilai suatu variabel eksogen meningkat naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat naik. Begitupun sebaliknya jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan arah, maka nilai suatu variabel eksogen meningkat naik, maka nilai variabel endogen menurun.

Dalam penelitian ini *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan 3 karena ingin mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel. Sebagaimana yang dirincikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
H0: kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
H1: kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
- 2) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi
H0: kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
H1: kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

H0: komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H1: komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Kriteria Pengambilan keputusan signifikansi sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *t-statistic* > 1.96 dan P-values <0.05, maka signifikan
- 2) Jika nilai *t-statistic* <1.96 dan P-values >0.05, maka tidak signifikan

2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator).

- 1) Jika nilai P-Values <0.05, maka signifikan
Pengaruhnya adalah tidak langsung, artinya variabel *intervening* (mediasi) berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen
- 2) Jika nilai P-Values >0.05, maka tidak signifikan
Pengaruhnya adalah langsung, artinya variabel *intervening* (mediasi) tidak berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.