

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen Jl. Panji No.1, Cokoleo, Kepanjen, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini berjenis penelitian Explanatory menurut Sugiono (2013:6) explanatory researce merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya menggunakan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bersifat kuantitatif Menurut Sugiyono (2018,13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Dengan menggunakan kuantitatif mengukur variabel penelitian sebagai angka dapat melakukan analisis secara statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, analisis data dan pengujian hipotesis. Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel pada di PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen.

#### **C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelian ini adalah seluruh karyawan dalam bidang lapangan di PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen sebanyak 50 karyawan.

## **2. Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif dan harus valid, yaitu dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian sampel yang diperoleh diharapkan merupakan sampel yang representatif. Dalam penelitian ini Sampel yang digunakan adalah 50 orang karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen yang merupakan bagian dari populasi dimana 50 karyawan yang dipilih merupakan pekerja lapangan.

## **3. Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Teknik total sampling adalah pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2011). maka sampel yang digunakan adalah 50 pekerja lapangan PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen yang merupakan populasi.

## **D. Devinisi Oprasional**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk tentang apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh suatu informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2002). Adapun devinisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan karyawan bagian lapangan di PT. PLN (Persero) yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu karyawan harus dapat mengerjakan jaringan distribusi tegangan menengah, transformator serta jaringan tegangan rendah tanpa mengalami kesalahan
- b. Kuantitas kerja yaitu karyawan mampu bekerja lembur dalam mengerjakan kontrak kontrak kerja sama pelayanan gangguan.
- c. Ketepatan waktu yaitu dapat melakukan penyambungan dan pemutusan listrik dengan tepat waktu

## 2. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan bagian lapangan di PT. PLN (Persero) pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Adanya kemauan karyawan yaitu Dalam melaksanakan kontrak kerja sama pelayanan gangguan dan pemeliharaan serta kontrak kerja lainnya tanpa adanya paksaan dari atasan.
- b. Adanya kesetiaan karyawan yaitu karyawan tidak ada keinginan untuk berpindah kerja pada tempat lain
- c. Adanya kebanggaan karyawan yaitu karyawan merasa bangga mampu melaksanakan sistem operasi jaringan distribusi dengan baik

## 3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati karyawan bagian lapangan di PT. PLN (Persero) dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja yang menguntungkan yaitu merasa puas bekerja pada PT. PLN (Persero) karena saya memperoleh jaminan Kesehatan dan jaminan hari tua
- b. Gaji atau upah yaitu Jumlah gaji yang saya terima sebagai karyawan bagian teknik sesuai dengan ketentuan
- c. Promosi, yaitu karyawan bekerja dengan maksimal agar memperoleh promosi/kenaikan jabatan.
- d. Pengawas yaitu pengawas mampu berperilaku adil kepada seluruh karyawan

- e. Rekan-rekan yang mendukung yaitu adanya Kerjasama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar langsung kepada responden mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel pada di PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen
2. Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, serta studi pustaka, untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini. data-data ini berupa diagram, grafik, tabel , ataupun penelitian dan rujukan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan lembaran yang berisi pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen yang berjumlah 50 orang mengenai fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan penelitian yaitu tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel moderasi.

## **G. Pengukuran Data**

Pengukuran data adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada

responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel komitmen organisasi, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan diukur dengan menggunakan Skala Likers.

Menurut Sugiyono (2014), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap. Dalam skala *Likert* menggunakan dalam bentuk *checklist* dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan 5 alternatif jawaban, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran Data

Skor	Simbol	Pilihan Jawaban
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Rentang Skala

Rentang skala adalah salah satu analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variable yang diteliti yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Umar (2005), rentang skala digunakan untuk mengetahui hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tentang skala yang dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : jumlah sampel

m : jumlah alternative tiap item pertanyaan

R<sub>s</sub> : rating scale (skala penilaian)

Berdasarkan rumus di atas, maka rentang skala dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

$$R_s = \frac{50(5 - 1)}{5} = \frac{50(4)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh, dengan demikian kriteria skala penelitian pada penelitian adalah:

Tabel 3.2 Rentang Skala Variabel Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Rentang Skala	Variabel		
	Kinerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
50-90	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas
91-131	Rendah	Rendah	Tidak Puas
132-172	Cukup	Cukup	Cukup
173-213	Tinggi	Tinggi	Puas
214-254	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas

## 2. Partial Least Square (PLS)

Analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini adalah dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Selain itu, PLS merupakan metode dalam ilmu statistik yang memiliki sifat beragam variasi yang bisa menangani banyak variabel respon dan variabel eksplanatori secara langsung. Metode ini merupakan metode yang berdaya guna maksimal karena tidak didasarkan pada banyak syarat seperti uji normalitas dan multikolinearitas.

Partial Least Square (PLS) memiliki metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan banyak asumsi. Pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasarkan pada pertimbangan peneliti bahwa PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Hamid dan Anwar (2019) menjelaskan bahwa PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing value) dan multikolinearitas, Adapun beberapa model dalam perhitungan analisis PLS sebagai berikut:

### a. Model Pengukuran (Outer Model).

Tahapan pertama yaitu menggunakan model pengukuran outer model. Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji outer model bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam analisis PLS model pengukuran ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Salah satu cara untuk menguji validitas konstruk adalah dengan adanya korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan

yang lemah dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah indikator yang terdapat di dalam outer model:

1) Uji Validitas.

Sugiyono (2018) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Dalam PLS-SEM pengujian validitas terdapat dua pengujian yaitu sebagai berikut:

a) Validitas Konvergen,

Validitas konvergen yaitu seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa setiap variabel konstruk yang memiliki nilai 0,5 maupun 0,6 yang mendapatkan toleransi sedangkan nilainya dibawah 0,5 maka item tersebut dapat dihapus atau didrop dari analisis (Ghozali & Latan, 2015).

b) Validitas Diskriminan,

Validitas diskriminan mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Cara pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan cara melihat nilai cross loading yang mana dengan nilai untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.7.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Berikut ini terdapat indikator dari uji reliabilitas:

a) Composite Reliability Adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas  $> 0,7$  maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

b) Cronbach Alpha Adalah perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

b. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas (Abdillah dan Hartono, 2015:193).

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh R<sup>2</sup> (R-Square) untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturnya. Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Inner model sangat berfungsi untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis (Abdillah dan Hartono, 2015:197).

### **3. Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)**

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode bootstrapping. Uji statistik yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010).

Untuk pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik > t-tabel. Pengujian dilakukan dengan t-test, apabila di peroleh p-value  $\leq 0,05$  (alpha 5 %), maka dapat dikatakan signifikan.

### **4. Uji Moderasi**

Pengujian moderasi dalam penelitian ini dilakukan dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang diestimasi dengan PLS melalui fitur bootstrapping. Pengujian tersebut



dilakukan untuk menganalisis atau menguji pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Kriteria uji hipotesis moderasi pada penelitian ini sebagai berikut:

- f.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika nilai t-statistik  $> 1,96$  dan p-value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $< 0,05$ ), artinya variabel moderasi memoderasi pengaruh variabel yang diuji.
- g.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $\alpha$  ( $> 0,05$ ), artinya variabel moderasi tidak bisa memoderasi pengaruh variabel yang diuji.

Dimana:

$H_a$  = Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.

$H_0$  = Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

