

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang JL. Raya Tulus Ayu No. 15, Tulus Ayu, Tulusbesar, Kec.Tumpang, Kab. Malang, Jawa Timur 65156.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat diskriptif yang hanya mengukur tingkat suatu variable pada populasi atau sampel dan bersifat korelasi dan asosiasi lebih fokus terhadap hubungan antara 3 variabel dimana variabel efikasi diri (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dimediasi variable kepuasan kerja (Z). Penelitian ini tentang bagaimana pengaruh variabel efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Amirullah (2015) populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Populasi merupakan keseluruhan kelompok dari orang-orang yang akan diteliti. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang yang berjumlah 80 karyawan.

Tabel 3. 1 Populasi Karyawan

No.	Nama	Jumlah	Populasi
1	Pelayanan Teknik	29	29
2	<i>Bill Management</i>	21	21
3	Pelayanan Penyambungan	12	12
4	Pelayanan data pelanggan dan jaringan	2	2
5	P2TL	7	7
6	OB	3	3
7	Satpam	4	4
8	<i>Driver</i>	2	2
Total		80	80

Sumber: Manajer dan karyawan PT PLN (Persero) ULP Tumpang

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dari beberapa anggota populasi tersebut (Sugiyono, 2022) . Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel secara *probability* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Tumpang dengan total 80 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga buah variabel yaitu, variabel dependen, variabel independent, dan variable mediasi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Sugiyono (2012) menjelaskan variabel ini disebut sebagai variabel bebas karena merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Di dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah efikasi Diri

2. Variabel Dependen

Sugiyono (2012) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsesukuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini variabel dependennya yaitu *organizational citizenship behavior*.

3. Variabel Mediasi (*Variable Intervening*)

Menurut Christianto (2021) *variable intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan dapat diamati dan di ukur. Variabel ini merupakan variable antara dari variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini *variable intervening* yaitu kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Efikasi Diri (X) (Lodjo, 2021)	Efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri karyawan	1. Memiliki kemampuan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	semakin percaya diri karyawan pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugasnya di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang	2. Memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri) 3. Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i> (Organ, 2022)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan atau perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif pada PT. PLN (Persero) ULP Tumpang	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanshp</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>
Kepuasan Kerja (Z) (Handoko, 2019)	Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang terjadi pada PT. PLN (Persero) ULP Tumpang	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berbentuk angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari

kuisisioner yang telah dibagikan pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer dapat diperoleh melalui pengisian kuisisioner karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang mengenai efikasi diri, *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Sugiyono (2022) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, untuk mengetahui dengan pasti mengenai informasi fenomena SDM di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket). Sugiyono (2022) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner penelitian ini bersifat tertutup yang disebarakan terhadap 80 responden.

H. Teknik Pengukuran Variabel

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Rentan skala merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang terhadap suatu fenomena ataupun permasalahan. Komponen yang terukur kemudian dijadikan tolak ukur menyusun pertanyaan yang akan dijawab responden.

Pada tiap pertanyaan mempunyai skor nilai 1 sampai 5. Dengan indikator nilai 5 mempunyai pengaruh positif sedangkan semakin kecil nilai seperti angka satu akan memberikan pengaruh negative. Berikut contoh dalam pemberian skor menggunakan rentan skala.

Tabel 3. 3 Alternatif jawaban dengan Rentang Skala

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	OCB	Kepuasan Kerja	Efikasi Diri
SS (Sangat Setuju)	5	ST	ST	ST
S (Setuju)	4	T	T	T
CS (Cukup Setuju)	3	C	C	C
TS (Tidak Setuju)	2	R	R	R
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	SR	SR	SR

Keterangan:

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

C : Cukup

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

I. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu penelitian terhadap isi dari suatu *instrument*, dengan tujuan untuk mengukur data tersebut apakah itu valid dan tepat. Pengujian tersebut dimaksudkan agar pengukuran tersebut valid yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Dan dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2012). Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}\}\{\sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor tiap item

Y = skor total dari seluruh item

Pengujian akan dilakukan pada semua variabel penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (signifikan 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (signifikan 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan untuk mengukur konsisten pada suatu variable penelitian yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik dan dapat dipercaya. Menurut Esi (2021) uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus alpha seperti dibawah ini:

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

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah butiran pertanyaan

σ_b^2 : Variabel butiran pertanyaan

Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka instrument dikatakan handal atau homogenitas item (reliable)
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka instrument dikatakan tidak handal atau tidak terdapat homogenitas item (tidak reliable)

J. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data sebagai berikut: Rentang skala ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana efikasi diri, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Untuk menentukan rentang skala yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_s : rentang skala

M : jumlah alternative jawaban item

N : jawaban Responden

Maka dari rentang skala diperoleh dengan perhitungan yaitu sebagai berikut:

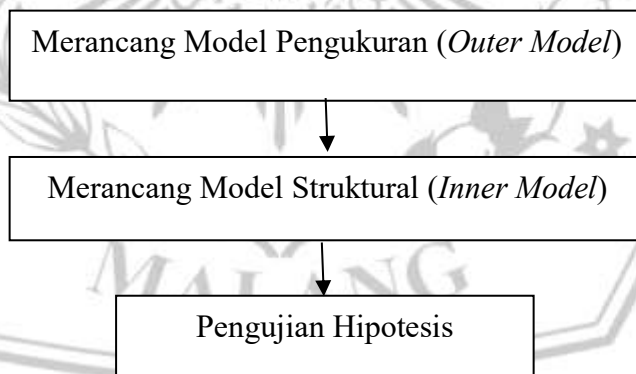
$$\begin{aligned} R_s &= \frac{80(5-1)}{5} \\ &= \frac{80 \times 4}{5} \\ &= \frac{320}{5} \\ &= 64 \end{aligned}$$

Tabel 3. 4 Rentang Skala

Rentang Skala	OCB	Kepuasan Kerja	Efikasi Diri
80-143	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
144-207	Rendah	Rendah	Rendah
208-271	Cukup	Cukup	Cukup
272-335	Tinggi	Tinggi	Tinggi
336-400	Sangat Tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

2. Partial Least Square – Structure Equational Model (PLS-SEM)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan model *Partial Least Square – Structure Equational Model* (PLS-SEM) dengan pendekatan *Variance Based SEM* (VBSEM) yang digunakan untuk memprediksi. Analisis yang digunakan dalam PLS-SEM dilakukan dengan bantuan dari *software* SmartPLS yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) terhadap variabel independen (efikasi diri) dan variabel mediasi (kepuasan kerja). Berikut adalah lima tahapan dalam menganalisis *Partial Least Square*.



Gambar 3. 1 Tahapan Analisis Menggunakan PLS

Analisis PLS menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

a) *Outer Model*

Analisa *outer model* ini menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* :

- 1) *Convergent Validity* : Nilai *convergen validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$
- 2) *Disriminant Validity* : Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk lainnya.
- 3) *Composite Reliability* : Data yang memiliki *composite reliability* $>0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi
- 4) *Average Variance Extracted (AVE)* : Nilai *AVE* yang diharapkan $>0,5$
- 5) *Cronbach Alpha* : Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan $>0,6$ untuk semua konstruk.

b) *Inner Model*

Analisa *inner model* (struktural model) dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Koefisien determinasi (R^2)
- 2) *Predictive Relevance* (Q^2)
- 3) *Goodness of Fit Index* (GoF)

c) Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (efikasi diri) dengan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) dan variabel mediasi (kepuasan kerja). Hipotesis merupakan suatu pertanyaan mengenai populasi yang perlu diuji suatu kebenarannya. Menurut Yam & Taufik (2021) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara berbasis norma-norma terkait pada suatu fenomena atau kasus penelitian dan akan diuji dengan suatu metode atau statistika yang tepat. Secara umum metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan PLS.

Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui t-statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan yaitu 1,96% (Murniati et al, 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima H_0 ditolak jika nilai t-statistik $>1,96$. Untuk menolak atau menerima suatu hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika $p < 0,05$.