

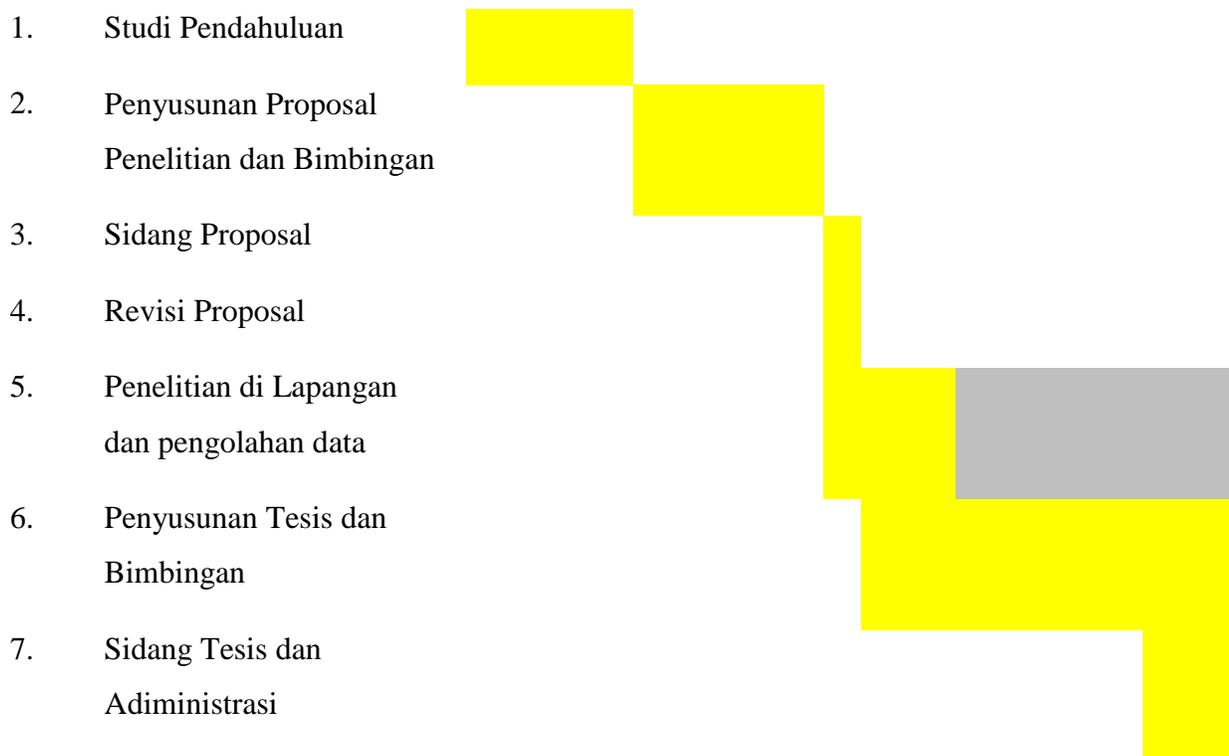
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Rancangan penelitian (*research design*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian survei untuk tujuan deskriptif dan eksplanatif. Tujuan deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan berbagai karakteristik dari fenomena yang diamati, yakni terkait Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir yang mempengaruhi Kinerja karyawan BPJS kertenagakerjaan. Tujuan eksplanatif dalam penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel yang akan diteliti, dalam hal ini menjelaskan pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan baik pengaruh secara langsung, maupun pengaruh tidak langsung melalui pengembangan karir. Sementara itu unit analisis dari penelitian ini adalah pegawai bagian pelayanan pada seluruh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan. Peneliti mengambil keputusan untuk menjadikan kantor BPJS Ketenagakerjaan sebagai tempat penelitian dikarenakan kemudahan mengakses data yang dapat diambil untuk penelitian.

Cakupan ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini akan dilakukan pada seluruh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang terdapat karyawan dengan bidang pelayanan. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan dari seminar proposal penelitian hingga penyelesaian akhir penelitian dimulai dari bulan Februari 2020 hingga Juli 2020. Rencana penelitian akan digambarkan pada tabel 3.1 dibawah ini

No	Kegiatan	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			
		Bulan			Bulan			Bulan			
		8	9	10-12	1-5	6	7-11	12	1	2	3



Sumber: peneliti (2021)

3.1.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada bidang pelayanan pada seluruh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan pada kriteria tersebut, peneliti mendapatkan data sebanyak 798 orang karyawan per bulan Juni 2020. Jumlah unit analisis inilah yang akan menjadi populasi yang digunakan oleh peneliti. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi dengan menggunakan perhitungan Slovin maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut ini:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

N = total Sampel

N = total Populasi

e^2 = standar error yang digunakan dalam penelitian (dalam penelitian ini sebanyak 5% atau 0.05)

berdasarkan rumus diatas akan memunculkan perhitungan dibawah ini,

$$\text{Sehingga: } n = 798 / (1 + (798 \times 0,05^2))$$

$$n = 789 / (1 + (798 \times 0,0025))$$

$$n = 798 / (1 + 1,995)$$

$$n = 798 / 2,995$$

$$n = 266,44 \approx 267 \text{ unit sampel}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan jumlah sampel diatas, maka jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sebanyak 267 orang sampel yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Dalam random sampling setiap kelas dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing kelas. Penggunaan teknik ini dikarenakan populasi penelitian terdiri dari beberapa strata atau sub kelompok dan dari masing-masing sub kelompok diambil sampel terpisah.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, dalam hal ini peneliti langsung mendatangi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Data ini di peroleh melalui pemberian kuesioner yang berupa data pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Sifat pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang telah di sediakan pilihan jawabannya. Selanjutnya peneliti akan melakukan pengambilan data melalui kuesioner yang akan peneliti distribusikan secara daring.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis pada responden. Jenis pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah pernyataan tertutup dan berstruktur, dimana materi pertanyaan disusun untuk menyatakan variabel beban kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening di BPJS Ketenagakerjaan. Item-item disusun berdasarkan indikator dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan lima (5) alternatif jawaban pada responden.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert				
1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

Sumber: (Cheung & Vogel, 2013)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel bebas (*independent*) yaitu Beban Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Kemudian variabel *intervening* adalah Komitmen Organisasi dan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai. Masing-masing variabel diukur dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan skala 5 (lima) atau skala Likert yang

diimplementasikan dalam lima opsi. Sementara itu operasionalisasi variabel penelitian yang diuji dibahas dibawah ini.

3..2.2.1 Kinerja

Berdasarkan definisi konseptual kinerja adalah hasil kerja keseluruhan selama periode tertentu. Berdasarkan definisi operasional kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dimensi dan indikator yang digunakan mengadaptasi dari Juniati (2018) dan Wibowo (2016) yaitu meliputi elemen-elemen sebagai berikut; Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama. Indikatornya adalah 1) Kualitas dari hasil kerja yakni kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan dan syarat maupun kesesuaiannya. 2) Kuantitas dari hasil kerja yakni jumlah hasil kerja karyawan yang dapat dihasilkan dalam periode waktu tertentu. 3) Ketepatan waktu dari hasil kerja yakni lamanya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam waktu yang seefektif mungkin. 4) Kehadiran yakni kedatangan karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan. 5) Kemampuan bekerja sama yakni ketersediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

3..2.2.2 Komitmen Organisasi

Berdasarkan definisi konseptual, komitmen organisasi adalah suatu kondisi saat karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Berdasarkan definisi operasional, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dimensi dan indikator merujuk pada Saputra & Hendriani (2015), yakni sebagai berikut: kesediaan untuk

bekerja keras, kesamaan nilai pegawai dan organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, peduli organisasi, perasaan gembira pegawai.

3.2.2.3 Beban Kerja

Berdasarkan definisi konseptual, beban kerja adalah interaksi antara tuntutan tugas-tugas di lingkungan kerja. Berdasarkan definisi operasional, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Dimensi dan indikator merujuk pada Munandar & Nabawi (2020) yaitu Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

3.2.2.4 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi dan indikator merujuk pada Moeheriono (2014) dimensi dan indikator kompetensi adalah sebagai berikut: 1. Watak. Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi. 2. Motif. Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai. 3. Konsep diri. Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi. 4. Pengetahuan. Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi. 5. Keterampilan. Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

3.2.2.5 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya, yang meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Dimensi dan indikator merujuk pada Putri (2018) meliputi: Prestasi Kerja, Exposure, Mentor dan Sponsor, Kesempatan untuk Tumbuh.

3.3 Teknik Analisis

Setelah data dalam penelitian sudah dikumpulkan, proses selanjutnya adalah menganalisis data untuk menjawab hipotesis dari penelitian tersebut dan menjawab rumusan masalah yang dibuat. Peneliti ini menggunakan teknik analisis data yang yang disebut *Structure Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* statistik AMOS. Peneliti menggunakan teknis analisa SEM dengan *software* AMOS karena peneliti ingin mengetahui perbandingan antara kemiripan model penelitian yang dibuat dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian pada ruang lingkup populasi yang diuji yang dapat diwakili oleh pengolahan data yang dilakukan.

Perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS untuk mengolah demografi responden, uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan AMOS untuk analisis model SEM.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan

- H2: Diduga terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan.
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- H5: Diduga terdapat pengaruh positif Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- H6: Diduga terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan.
- H7: Diduga terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- H8: Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- H9: Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- H10: Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.3.1 Metode Analisis Data

Teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkannya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang disebut *Structure Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* statistik AMOS yang dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi model penelitian dengan teori.

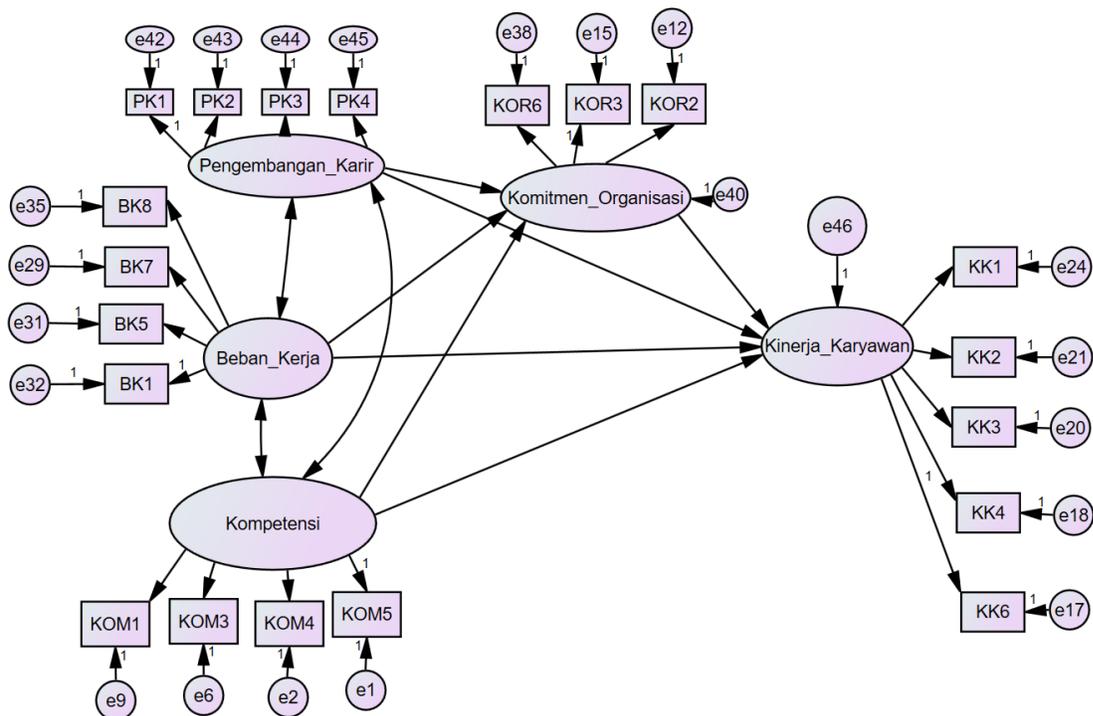
3.3.2 Pemodelan SEM

Menurut Hair *et al.* (2014) Langkah yang digunakan dalam pemodelan model SEM ada 7 (tujuh) langkah, yaitu;

- Pengembangan model teoritis, yaitu Analisis SEM tidak hanya untuk menghasilkan sebuah model, tetapi juga ditujukan untuk meng-konfirmasi model teoritis berdasarkan data penelitian yang ada sehingga SEM disebut sebagai teknik konfirmasi (*confirmatory technique*),
- Pengembangan diagram jalur (*path diagram*), *path diagram* merupakan visualisasi dari pengembangan konsep dalam analisis, yang merefleksikan pola hubungan antar variabel dalam model penelitian
- Konversi diagram alur ke dalam persamaan, Tujuan dari konversi ini adalah untuk menghubungkan definisi operasional dari konstruk terhadap pengujian empiris yang memadai dalam analisis. Konversi path diagram ke dalam persamaan struktural (*structural equation*) akan memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melakukan analisis data.
- Pemilihan matrik input dan teknik estimasi model, Analisis SEM tidak dapat mendeteksi data dalam bentuk pengamatan individual. Multi- interrelasi antar variabel yang digunakan dalam analisis SEM lebih menekankan pada pola hubungan antar variabel secara keseluruhan, dan tidak berdasarkan pada input data yang bersifat individual.
- Kemungkinan munculnya masalah identifikasi. Dalam penelitian model kausal, masalah yang sering muncul dan dihadapi oleh peneliti adalah masalah identifikasi (*identification problem*). *Identification problem* pada prinsipnya adalah masalah ketidakmampuan model yang dikembangkan, untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi yang muncul dari model dapat diantisipasi dengan dukungan teori yang mendasari model tersebut.

- Evaluasi kriteria *goodness of fit*, Model yang dikembangkan dalam penelitian ini perlu diuji dengan berbagai kriteria (*Goodness of Fit Indices*). Pengujian *Goodness of Fit Indices* untuk membuktikan apakah hasil analisis yang telah dilakukan memenuhi standar penggunaan model yang dikembangkan.
- Interpretasi dan modifikasi model, Salah satu aspek penilaian hubungan yang diestimasi (*estimated relationship*) adalah melihat nilai aktual dari parameter. Koefisien yang terstandarisasi (*standardized coefficient*) berguna untuk menentukan kepentingan relatif (*relative importance*) untuk sampel tertentu, dan tidak membandingkan sampel silang (*across samples*).

Adapun model SEM yang akan digunakan adalah sebagai berikut :



3.3.3 Goodness Outfit Model

Pada suatu model penelitian diperlukan pengujian model penelitian untuk dapat diterima atau tidaknya model penelitian tersebut. Oleh karena itu diperlukan adanya indeks kelayakan dan uji absolute statistic. Pembahasan mengenai uji kelayakan serta batas-batas nilai yang menunjukkan tingkat kelayakan terdapat dalam tabel pengukuran *Goodness Outfit* berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran *Goodness Outfit* Model

No	<i>Goodness – of – fit index</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
1	X^2 -chi square	$\leq \alpha$.df (diharapkan < dari Chi square tabel)
2	Probability	$\geq 0,05$
3	RMSEA	$\leq 0,08$
4	GFI	$\geq 0,90$
5	AGFI	$\geq 0,90$
6	CMIN/DF	≤ 2
7	IFI	$\geq 0,90$
8	NFI	$\geq 0,90$
9	CFI	$\geq 0,90$
10	TLI	$\geq 0,90$
11	RMR	$\leq 0,05$

Sumber: diolah oleh peneliti berdasarkan Hair *et al.*, (2014: 49)

3.3.4 Uji Persyaratan Analisis (Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Di mana $t_{tabel} > t_{hitung}$ Ho diterima. Dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,96) maka H1 diterima. Begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05) maka Ho diterima H1 ditolak jika $sig < \alpha$ (0,05) maka Ho ditolak H1 diterima dan seterusnya.

3.4.5 Menilai pengaruh tidak langsung

Untuk pengujian pengaruh tidak langsung yang terdapat di dalam penelitian menggunakan uji Sobel Sobel test digunakan untuk mengetahui hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan aplikasi sobel calculator.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)

b : Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

sa : Standar eror koefisien a

sb : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2011).

