

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan Komando Armada I (KOARMADA I) di Jl. Gunung Sahari Jakarta Pusat sebagai unit analisis dan tempat penelitian. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Januari sampai dengan April 2021. Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada variabel bebas yakni kebahagiaan kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), variabel mediasi yakni Komitmen organisasi (X_m) dan satu variabel terikat (Y), yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, untuk menguji antara teori dan praktek di lingkungan yang akan diteliti, diperlukan populasi, sampel, dan teknik *sampling* agar dapat dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh personil Koarmada I sebanyak 200 personil. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sesuai dengan teknik yang digunakan, besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 200 responden, dalam hal ini seluruh personil Koarmada I dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari sampel yang telah ditentukan dengan teknik penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dalam memperoleh data primer.

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan data primer melalui metode penyebaran kuesioner kepada responden yang diolah oleh peneliti. Selain itu juga

menggunakan data sekunder sebagai pelengkap yang didapatkan dari Bagian SDM Koarmada I yang berkaitan dengan kepegawaian, dan data dari berbagai literatur serta artikel jurnal.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala Likert. Dalam skala ini pernyataan-pernyataan yang diajukan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban berikut bobotnya untuk setiap alternatif. Untuk skala Likert rinciannya adalah: Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju = 1. Kuesioner sebagai instrumen penelitian dibuat berdasarkan kerangka teoretik yang dikukuhkan dalam bentuk definisi konseptual dan definisi operasional yang kemudian disajikan dalam bentuk indikator penelitian. Indikator tersebut selanjutnya dijabarkan dalam butir-butir pernyataan (instrumen) kemudian di uji coba kepada 30 responden menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dibuat dengan tujuan variabel penelitian dapat dioperasikan untuk memudahkan dalam proses pengukuran variabel. Dalam penelitian ini terdapat pengelompokan variabel sebagai berikut:

A. Independen Variabel

Independen variabel (variabel bebas) pada penelitian ini yaitu Kebahagiaan Kerja dan Pengembangan Karir. Indikator yang digunakan adalah menghargai diri sendiri, optimis, terbuka, dan mampu mengendalikan diri (Nelson dan Quick, 2006). Sedangkan untuk indikator pengembangan karir adalah prestasi kerja, dukungan kerja, kesempatan untuk tumbuh (Rivai, 2006)

B. Dependen Variabel

Dependent variabel (variabel terikat) pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Indikator yang digunakan dalam variabel OCB adalah

altruisme, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue (Organ et al, 2006)

C. Mediating/intervening Variabel

Mediating/intervening variabel pada penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi. Indikator yang digunakan pada komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normative (Allen Meyer dalam Luthans, 2011).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini berlandaskan teori komitmen organisasi, pengembangan karir, kebahagiaan karyawan, serta *Organizational Citizenship Behavior*.

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. OCB merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam berkontribusi tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku OCB memiliki karakteristik seperti suka menolong karyawan lain, bersikap sukarela dalam mengerjakan pekerjaan, berperilaku ekstra melebihi tuntutan atas tugas-tugas, patuh terhadap peraturan dan kebijakan-kebijakan di perusahaan. OCB memiliki 5 indikator yaitu *altruisme, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue (Organ et al, 2006)*.

1 *Altruisme* adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2 *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3 *Sportmanship* adalah adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4 *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5 *Civic virtue* adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas di bidang pekerjaan yang ditekuni.

B. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dimensi dan indikator yang digunakan adalah Komitmen afektif, komitmen normative, komitmen berkelanjutan.

1. Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus menerus akan setia pada organisasi karena menjadi keinginan mereka yang tertanam dalam hati mereka.
2. Komitmen normative mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
3. Komitmen berkelanjutan mengacu kepada karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dimensi dan indikator yang digunakan adalah prestasi kerja, dukungan kerja, serta kesempatan untuk tumbuh.

D. Kebahagiaan Kerja

Kebahagiaan kerja dalam penelitian ini yaitu sikap positif dari seseorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi 5 aspek sebagai berikut: menghargai diri sendiri, optimis, terbuka, dan mampu mengendalikan diri. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

3.6 Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan aplikasi AMOS untuk melakukan analisis SEM. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan dan mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian. Model awal diformulasikan berdasarkan suatu teori atau penelitian relevan sebelumnya (spesifikasi model). Memperoleh nilai untuk setiap parameter yang ada di dalam model dan kemungkinan persamaan simultan tidak ada solusinya (identifikasi). Kemudian dilakukan estimasi terhadap model untuk menghasilkan nilai-nilai parameter menggunakan salah satu metode estimasi yang tersedia (estimasi).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penyajian data dalam statistik deskriptif antara lain melalui tabel, grafik, perhitungan *mean*, perhitungan persentase, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan prosentase. Skala pengukuran instrumen penelitian untuk pengumpulan data dengan teknik kuesioner, menggunakan skala sikap yang dikembangkan oleh *Likert*, dimana jawaban responden dinilai dengan skala *likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Skor akan dijadikan dasar dalam menganalisa data yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi.

3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*)

Pengukuran Setelah melakukan perhitungan hasil kuesioner dengan analisis deskriptif maka selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program *Analisis of Moment Structures* (AMOS). Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih, dalam hal ini untuk menjawab hipotesis.

3.6.3 Uji Model

Uji model dalam SEM yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji GOF (*Goodness of Fit*) memeriksa tingkat kecocokan antara data dengan model validasi dan reliabilitas model pengukuran, signifikansi koefisien dari model struktural. Uji kecocokan keseluruhan model berkaitan dengan analisis terhadap GOF (*Goodness of Fit*) statistik yang dihasilkan oleh program. Pengukuran GOF dibagi menjadi dua kelompok yakni absolute fit indices, dan incremental fit indices yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Absolute fit indices*

Digunakan untuk menentukan derajat prediksi (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian. Ukuran ini mengandung ukuran yang mewakili sudut pandang overall fit. Ukuran yang bisa digunakan untuk mengevaluasi SEM adalah sebagai berikut:

a. Chi Square (χ^2)

Nilai *Chi Square* menunjukkan adanya penyimpangan antara sampel covariance matrix dan model fitted) covariance matrix. Namun nilai *Chi Square* ini akan valid apabila asumsi data dipenuhi dan ukuran sampel besar. *Chi Square* ini merupakan mengenai buruknya fit suatu model. Nilai *Chi Square* sebesar 0 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna.

b. *Goodness of Fit Index* (GFI)

GFI merupakan ukuran mengenai ketetapan model dalam menghasilkan *observed matrix covarian*. Nilai berkisar 0 - 1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik $GFI \geq 0,90$ adalah good fit sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah marginal fit.

c. *Adjusted Goodness of fit Index* (AGFI)

AGFI adalah perluasan dari GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom dari null independence baseline model dengan degree of freedom dari model yang dihipotesakan atau diestimasi. Nilai AGFI berkisar antara 0 – 1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $AGFI \geq 0,90$ adalah good fit antara $0,80 \leq AGFI \leq 0,90$ adalah marginal fit.

d. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

Rata-rata perbedaan per degree of freedom yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan sampel. $RMSEA \leq 0,08$ adalah good fit sedangkan $0,08 < RMSEA < 0,01$ adalah marginal fit.

2. *Incremental Fit Indices*

a. *Comparative Fit Index (CFI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \leq 0,90$ adalah good fit, $0,80 \leq CFI \leq 0,90$ adalah marginal fit adalah marginal fit.

b. *Tucker Lewis Index (TLI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $TLI \leq 0,90$ adalah good fit, $0,80 \leq TLI \leq 0,90$ adalah marginal fit adalah marginal fit.

3.6.4 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi setiap item dengan total item. Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas, uji ini digunakan melihat konsistensi pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui

sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Pengolahan data untuk pengujian dilakukan dengan program AMOS.

Dalam uji validitas, menggunakan nilai *estimate loading factor* pada output $>0,5$. Dengan menggunakan nilai *estimate loading factor* pada output, dapat ditentukan data yang sedang diproses apakah dapat dilakukan proses analisis lebih lanjut atau tidak. Bila nilainya $<0,5$ maka data tidak dapat dianalisis. Sedangkan bila nilainya $\geq 0,5$ maka data dapat dianalisis. Reliabilitas diukur dengan menghitung nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Apabila $CR \geq 0,6$ dan $AVE \geq 0,5$, maka variabel tersebut reliabel, memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dianalisis lebih lanjut.

3.6.5 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 $t_{tabel} > t_{hitung}$ H_0 diterima. Dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,96) maka H_1 diterima. Begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima H_1 ditolak jika $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6.6 Menilai pengaruh tidak langsung

Untuk pengujian pengaruh tidak langsung yang terdapat di dalam penelitian yaitu variabel penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel profesionalitas kerja melalui variabel motivasi kerja, dilakukan melalui variabel *mediating* dengan menggunakan *bootstrap*

AMOS. *Bias-corrected confidence interval* yang digunakan adalah 95%, hipotesis diterima jika nilai estimasi terendah (*lower*) dan teratas (*per*) lebih dari nol (Kusnendi, 2019).

$H_0: p \leq 0$; Hipotesis alternative ditolak

$H_a: p > 0$; Hipotesis alternative diterima