

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan tempat penelitian

##### A. Waktu penelitian

Waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mendapatkan data penelitian dimulai dari bulan September tahun 2021 sampai dengan bulan Juli tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah penelitian, seperti observasi topik dan judul penelitian, pengajuan proposal penelitian, pengolahan uji instrumen, penyebaran kuisisioner, pengolahan data, serta analisis data. Adapun timeline penelitian bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. 1 Waktu penelitian**

Tahap Penelitian	Tahun										
	2021				2022						
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
Pengajuan topik dan judul penelitian											
Pengajuan proposal penelitian											
Pengolahan uji instrumen											
Penyebaran Kuisisioner											
Pengolahan dan analisis data											
Penulisan hasil penelitian											

Sumber data : Diolah penliti (2022)

## **B. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Daya Cerdas Bangsa yang berlokasi di Jl. Meruya Ilir No 88 Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11620. Perusahaan ini dipilih karena merupakan salah satu *startup* dibidang *edutech*. Hal ini dianggap penting seiring dengan maraknya tren akan pertumbuhan perusahaan *startup* khususnya dibidang *edutech* ditengah kondisi global pasca *Covid-19*. Berdasarkan hal tersebut, pengambilan sampel akan dilakukan kepada karyawan di PT Daya Cerdas Bangsa.

## **3.2 Desain penelitian**

### **A. Metode Penelitian**

Penelitian pada dasarnya yaitu suatu kegiatan untuk mendapat kebenaran terkait sebuah masalah sesuai dengan metode ilmiah yang digunakan (Wekke et al., 2019). Sebelum melakukan penelitian maka harus menentukan metode penelitiannya. Metodologi penelitian adalah pengetahuan dalam mempelajari bagaimana sebuah penelitian dapat dilaksanakan secara ilmiah (Kothari, 2013). Selain itu metode penelitian yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang benar dimana tujuan bisa didapatkan, dikembangkan dan dibuktikan dan pada akhirnya bisa digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiono, 2007).

Adapun tujuan membuat metodologi penelitian ini ialah untuk menentukan metode dan teknik yang akan dipakai dalam penelitian (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Penelitian mengaplikasikan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif melihat bahwa tingkah laku manusia bisa diamalkan dengan sosial realistik, objektif, dan bisa diukur (Nurlan, 2019).

Penelitian kuantitatif memperluas positivisme ialah sebuah pendekatan yang melihat masalah atau gejala sosial yang terjadi sesuai kondisi riil tanpa mempertanyakan mengapa masalah sosial itu muncul (Seran, 2020).

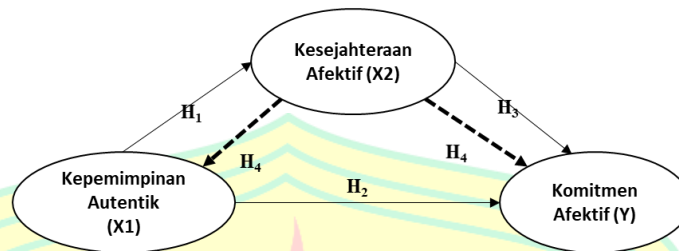
Pendekatan penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan evaluasi data terstruktur yang dapat direpresentasikan secara kuantitatif. Salah satu tujuan utamanya adalah untuk menciptakan ukuran yang akurat dan dapat dipercaya yang dapat dianalisis secara statistik (Goertzen, 2017).

Penelitian ini memakai metode survei secara daring yang disebarakan kepada karyawan PT Daya Cerdas Bangsa. Metode ini dilakukan oleh peneliti mengingat pandemic *covid-19* masih harus tetap diwaspadai sehingga lebih efektif dan lebih aman untuk menyebarkan kuisisioner secara daring kepada responden. Data yang diperoleh berupa jawaban responden digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Model yang dipakai pada penelitian ini ialah *causal modelling* (sebab akibat) atau biasa juga disebut dengan *path analysis* (analisis jalur). Model ini dipilih disebabkan pada penelitian ini terdapat variabel *independent* (bebas) yang bisa memengaruhi variabel *dependent* (terikat). Peneliti memakai data primer pada setiap variabel. Data primer ialah data didapat langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer pada penelitian didapat dari hasil jawaban responden atas kuisisioner meliputi variabel *independent* ialah kepemimpinan autentik ( $X_1$ ), kesejahteraan afektif ( $X_2$ ) dan variabel *dependent* ialah komitmen afektif ( $Y$ ).

## **B. Kontelasi penelitian antar pengaruh**

Berdasarkan pengaruh hipotesis yang telah disebutkan di atas, diperoleh pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan autentik ( $X_1$ ) dan kesejahteraan afektif ( $X_2$ ) terhadap komitmen afektif ( $Y$ ). Kontelasi penelitian dijelaskan dibawah ini:



**Gambar 3. 1 Kontelasi penelitian**

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Keterangan :

X<sub>1</sub> : variabel bebas

X<sub>2</sub> : variabel intervening

Y : variabel terikat

→ : arah pengaruh

- - - → : pengaruh tidak langsung

### 3.3 Populasi dan sampel

#### A. Populasi

Pada tahap awal sebelum mengolah data, peneliti menentukan secara jelas populasi yang akan menjadi sasaran dalam penelitian ini. Menurut Pandey dan Pandey (2021), populasi diartikan sebagai ciri-ciri dari suatu kelompok tertentu. Populasi ialah kelompok besar dari individu yang mempunyai karakteristik yang sama. Sementara menurut Hasnunidah (2017) populasi bisa berbentuk sekelompok elemen, baik individual, objek, atau peristiwa yang berhubungan dengan kriteria spesifik. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Daya Cerdas Bangsa.

## B. Sampel

Sampel ialah sekelompok kecil individu yang diikutsertakan langsung dalam penelitian. Sampel ialah bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Hasnunidah, 2017). Populasi penelitian ialah karyawan PT Daya Cerdas Bangsa. Teknik pemilihan sampel dengan *non-probability*. Teknik *non-probability* ialah teknik dimana sampel tidak diberikan peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik *non-probability* yang dipilih ialah *purposive sampling*.

*Purposive sampling* ialah cara penentuan sampel dengan syarat-syarat tertentu (Sugiyono, 2015). Artinya hanya responden yang sesuai syarat yang bisa dijadikan sampel. Kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan PT Daya Cerdas Bangsa, usia diantara 25 - 50 tahun ke atas dengan masa kerja minimal 2 tahun kerja dan karyawan tetap.

Sampel minimal dalam penelitian ini mengikuti saran dari Hair et al. (2019) yang menyatakan jika jumlah sampel yang diambil dalam analisis SEM ialah 100 atau lebih besar. Selain itu sampel yang jauh lebih besar (200 dan lebih besar) karena jumlah variabel dan jumlah faktor yang diharapkan meningkat. Sehingga banyaknya sampel pada penelitian ini sebanyak 200 responden dan diperoleh dari berbagai divisi seperti pada tabel:

**Tabel 3. 2 Sampel penelitian**

No	Divisi
1	<i>Sales and marketing</i>
2	<i>Marketing and partnership exsecutive</i>
3	<i>Regional sales manager</i>
4	<i>Education consultant</i>
5	<i>Business and operation manager</i>
6	<i>Business associate</i>
7	<i>Conselor/fasilitator</i>
8	<i>Academic and content manager</i>
9	<i>Super teacher</i>
10	<i>IT</i>

Sumber data: Diolah peneliti (2022)

### **3.4 Teknik pengumpulan data**

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yakni kepemimpinan autentik (authentic leadership) sebagai variabel bebas, kesejahteraan afektif (affective well-being) menjadi variabel intervening dan komitmen afektif (affective commitment) menjadi variabel terikat. Ketiga variabel ini akan dikembangkan dalam beberapa dimensi dan indikator berdasarkan penelitian terdahulu. Penyusunan instrumen dari variabel-variabel yang telah ditetapkan dijelaskan sebagai berikut:

#### **A. Komitmen afektif**

##### **1. Defenisi konseptual**

Komitmen afektif adalah salah satu komponen, elemen dasar atau inti dari komitmen organisasi yang ditandai dengan ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.



## 2. Defenisi operasional

Komitmen afektif pada penelitian ini sesuai dengan Allen dan Meyer (1993) yaitu dimensi emosional diukur dengan karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi, organisasi memiliki banyak arti, memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Kemudian dimensi identifikasi, diukur dengan karyawan senang menghabiskan sisa karir di perusahaan, merasa bagian dari keluarga di perusahaan. Selanjutnya dimensi keterlibatan karyawan dalam organisasi, diukur dengan merasa bahwa masalah perusahaan menjadi masalahnya juga. Indikator ini juga sebelumnya sudah digunakan oleh Semedo et al.(2018), Saha dan Kumar (2018), Candelario et al. (2020), dan Tosun et al.(2017).

## 3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen diadaptasi dari Allen dan Meyer (1993). Instrumen ini juga telah diaplikasikan oleh Semedo et al.(2018), Saha dan Kumar (2018), Candelario et al. (2020), dan Tosun et al.(2017). Kisi-kisi tersebut terlihat di tabel 3.3

**Tabel 3. 3 Kisi-kisi instrumen variabel komitmen afektif**

Dimensi	Pernyataan	Kode
Emosional	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan	AC01
	Perusahaan saya memiliki banyak arti buat saya	AC02
	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	AC03
Identifikasi	Saya merasa senang menghabiskan karir di perusahaan	AC04
	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan.	AC05
Keterlibatan karyawan	Saya merasa bahwa masalah perusahaan menjadi masalah saya sendiri.	AC06

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Pengisian pernyataan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban. Nilai setiap jawaban dimulai dari satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Penjelasannya disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini:

**Tabel 3. 4 Skala penilaian instrumen komitmen afektif**

No	Alternatif jawaban	Item positif	Item negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

## **B. Kepemimpinan autentik**

### **1. Definisi konseptual**

Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang mengetahui siapa mereka dan apa yang mereka yakini, transparan, memiliki karakter moral, integritas dan konsistensi antara prinsip, kata-kata dan tindakan pemimpin yang menggambarkan hubungan seorang pemimpin dengan orang lain di tempat kerja yang memengaruhi dalam bentuk kepemimpinan.

### **2. Definisi operasional**

Kepemimpinan autentik menggunakan dimensi dan indikator yang mengacu pada Walumbwa et al. (2008) yaitu dimensi kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi yang dan perspektif moral yang terinternalisasi. Indikator tersebut telah digunakan oleh Rego et al. (2012), Agote et al (2015), Ribeiro et al.(2018), Semedo et al (2018), dan Purwanto et al. (2021). Ukuran skala menggunakan skala *likert* lima poin dengan nilai 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = selalu.



### 3. Kisi –kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen diadaptasi dari Walumbwa et al. (2008). Instrumen ini juga telah digunakan oleh Rego et al. (2012), Agote et al (2015), Ribeiro et al.(2018), Semedo et al (2018), dan (Purwanto et al., 2021). Kisi-kisi tersebut terlihat di tabel 3.5.

**Tabel 3. 5 Kisi-kisi variabel kepemimpinan autentik**

Dimensi	Pernyataan	Kode
Kesadaran diri ( <i>self-awareness</i> )	Pimpinan saya memahami kekuatan dan keterbatasan diri sendiri	AL01
	Pimpinan saya menyadari dampaknya terhadap orang lain	AL02
Transparansi relasional ( <i>relational transparency</i> )	Pimpinan saya Menunjukkan diri apa adanya	AL03
	Pimpinan saya mengakui kesalahan yang diperbuat	AL04
Pemrosesan informasi yang seimbang ( <i>balanced information processing</i> )	Pimpinan saya menganalisis data sebelum mengambil keputusan	AL05
	Pimpinan saya menerima pendapat yang bertentangan.	AL06
Perspektif moral yang terinternalisasi ( <i>internalized moral perspective</i> )	Pimpinan saya bertindak sesuai nilai yang dipercayai,	AL07
	Pimpinan saya konsisten antara tindakan dengan nilai yang dipercayai.	AL08

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Pengisian pernyataan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban. Nilai setiap jawaban dimulai dari satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Penjelasannya disajikan di tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3. 6 Skala penilaian instrumen kepemimpinan autentik

No	Alternatif jawaban	Item positif	Item negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

### C. Kesejahteraan afektif

#### 1. Defenisi konseptual

Kesejahteraan afektif adalah perubahan antara suasana hati dan emosi seorang karyawan yang terjadi akibat banyaknya efek positif dibandingkan dengan efek negatif yang dirasakan karyawan dan ditandai dengan perasaan bahagia, gembira, marah, khawatir dan lain-lain.

#### 2. Defenisi operasional

Kesejahteraan afektif diukur dengan mengacu pada Laguna et al. (2019) yaitu dimensi *anxiety* diukur dengan rasa tegang (*tense*), gelisah (*uneasy*), khawatir (*worried*). Selanjutnya dimensi *comfort* diukur dengan rasa tenang (*calm*), puas (*contented*), santai (*relaxed*). Kemudian dimensi *depression* diukur dengan rasa depresi (*depressed*), murung (*gloomy*) sengsara (*miserable*). Selanjutnya dimensi *enthusiasm* diukur dengan rasa ceria (*cheerful*), antusias (*enthusiastic*), optimis (*optimistic*). Indikator ini juga telah digunakan oleh Warr (1990), Mäkikangas et al. (2007) serta Bogas dan Neves (2011).. Skala ini diukur memakai skala *likert* dimana nilai 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = selalu.

#### 3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen peneliti adaptasi dari Warr (1990) dan Laguna et al. (2019). Instrumen ini juga telah digunakan oleh Semedo et al (2018), Warr (1990), Mäkikangas et al. (2007) serta Bogas dan Neves (2011). Setiap

pernyataan diawali dengan kalimat “memikirkan beberapa minggu terakhir, berapa banyak waktu yang Anda punya dalam pekerjaan sehingga membuat Anda merasakan setiap berikut”. Kisi-kisi tersebut terlihat pada tabel 3.7

**Tabel 3. 7 Kisi-kisi instrumen variabel kesejahteraan afektif**

Dimensi	Pernyataan	Kode
Kecemasan ( <i>anxiety</i> )	Saya merasa tegang ( <i>tense</i> ),	AWB01
	Saya merasa gelisah ( <i>anxious</i> ),	AWB02
	Saya merasa khawatir ( <i>worried</i> )	AWB03
Kenyamanan ( <i>comfort</i> )	Saya merasa tenang ( <i>calm</i> )	AWB04
	Saya merasa puas ( <i>contented</i> )	AWB05
	Saya merasa santai ( <i>relaxed</i> )	AWB06
Depresi ( <i>depression</i> )	Saya merasa depresi ( <i>depressed</i> )	AWB07
	Saya merasa murung ( <i>gloomy</i> )	AWB08
	Saya merasa sengsara ( <i>miserable</i> )	AWB09
Antusiasme( <i>enthusiasm</i> )	Sayaa merasa ceria ( <i>cheerful</i> )	AWB10
	Saya merasa antusias ( <i>enthusiastic</i> )	AWB11
	Saya merasa optimis ( <i>optimistic</i> )	AWB12

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Pengisian pernyataan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban. Nilai setiap jawaban dimulai dari satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Penjelasannya disajikan pada tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3. 8 Kisi-kisi instrumen variabel kesejahteraan afektif

No	Alternatif jawaban	Item positif	Item negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

### 3.5 Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data seperti berikut:

#### 1. Uji Validitas

Pegujian validitas ialah tahap awal yang dilakukan dalam menganalisis data kuisisioner yang telah dikumpulkan. Uji Validitas adalah uji yang memiliki fungsi untuk mengetahui apakah suatu alat ukur (pernyataan kuisisioner) tersebut valid atau tidak valid (Janna & Herianto, 2021). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

Penelitian menggunakan teknik analisis dengan *exploratory factor analysis (EFA)*. EFA adalah teknik berharga untuk menggambarkan variabilitas bersama di antara variabel terukur dan menyelidiki potensi faktor tersembunyi yang mendasari menggunakan variabel terukur (Luo et al., 2019). Jika nilai hasil *factor loading* lebih dari 0,50 maka data dinyatakan valid dan diikutsertakan di pengujian reabilitas. Sementara nilai dibawah 0,5 dinyatakan tidak valid dan tidak bisa diikutsertakan dalam pengujian reabilitas.

#### 2. Uji Reabilitas

Sesudah dilaksanakan uji validitas maka indikator-indikator yang dinyatakan valid akan akan masuk tahap selanjutnya yaitu uji reabilitas.

Reabilitas bisa diartikan kesesuaian dari sebuah metode dan hasil penelitian (Bandur, 2013). Reabilitas diuji menggunakan pendekatan *cronbach's alpha* dengan *software* SPSS. Rentang nilai *cronbach's alpha* berkisar dari 0 (tanpa reliabilitas) sampai dengan 1 (reliabilitas sempurna). Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,7 dinyatakan tidak *reliable*. Sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 dinyatakan *reliable*.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan reabilitas maka tahap berikutnya yaitu uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode pengujian SEM atau *structural equation modelling* melalui *software* AMOS. Pada tahap pengujian hipotesis, diagram alur yang digunakan sesuai dengan indikator dan variabel yang nilai Cronbach's Alpha-nya diterima saat pengujian reliabilitas. Pengujian SEM dilaksanakan dengan uji kesesuaian dan uji statistik dengan evaluasi kriteria *goodness of fit*. Angka parameter pada *cut-off value* akan menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi nilai *goodness of fit* yang diteliti.

**Tabel 3. 9 Goodness of Fit Indicates**

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
X <sup>2</sup> Chi-Square	Diharapkan kecil
RMSEA ( <i>The Root Mean Square Error of Approximation</i> )	≤ 0,08
CMIN/DF ( <i>The Minimum Sample Discrepancy Function Divided with degree of Freedom</i> )	≤ 2,00
GFI ( <i>Goodness of Fit Index</i> )	≥ 0,90
AGFI ( <i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> )	≥ 0,90
TLI ( <i>Tucker Lewis Index</i> )	≥ 0,95
CFI ( <i>Comparative Fit Index</i> )	≥ 0,95

Sumber: Data diolah peneliti (2022)



Pengukuran pada tabel 3.9 disebut sebagai evaluasi model dimana tujuannya untuk menguji apakah hipotesis yang dilakukan diterima atau ditolak.

**a. Chi-Square ( $X^2$ )**

*Chi-square* ( $X^2$ ) ialah ukuran yang mendasar untuk mengukur *overall fit*. Pengujian *Chi-square* ( $X^2$ ) bersifat sensitif terkait seberapa besar sampel yang digunakan, jika jumlah sampel kurang dari 200 sampel, maka *chi-square* harus berdampingan dengan alat uji lain. Nilai *chi-square* dianggap baik jika nilai kecil. Jika nilai  $X^2$  semakin kecil maka model semakin baik.

**b. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)**

RMSEA dapat dipakai untuk mengkompensasi statistik *chi-square* untuk sampel yang besar. Model diterima jika nilai RMSEA lebih kecil atau sama dengan 0,08.

**c. CMIN/DF atau Relative  $X^2$**

CMIN/DF ialah indikator yang dipergunakan untuk mengukur tingkat fit sebuah model. Model diterima jika nilai CMIN/DF diharapkan sebesar  $\leq 2,0$ .

**d. Goodness of Fit Index (GFI)**

GFI disebut juga  $R^2$  untuk regresi berganda. GFI dilakukan untuk membuktikan model diterima atau tidak. Nilai GFI memiliki interval nilai dari 0 (poor fit) sampai 1 (perfect fit). Namun nilai yang menunjukkan nilai sebuah “*better fit*” ialah 0,90.

**e. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)**

Model diterima apabila nilai AGFI memiliki nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Apabila nilai sebesar 0,95 dapat diartikan sebagai tingkatan yang baik. Sedangkan nilai antara 0,90 – 0,95 menggambarkan tingkatan cukup atau bisa disebut dengan *adequate model fit*. Indeks ini didapat melalui rumus seperti berikut:



$$AGFI = 1 - (1 - GFI) \frac{db}{d}$$

di mana :  $db = \sum_{g=1}^G p^*(g) =$  jumlah sampel moments

$d =$  degrees of freedom

**f. Tucker Lewis Index (TLI)**

Sebuah model diterima apabila nilai TLI sebesar  $\geq 0,95$  dan apabila nilai mendekati 1 menggambarkan *a very good fit*.

**g. Comparative Fit Index (CFI)**

Nilai TLI mempunyai interval nilai 0 - 1, namun tingkat penerimaan tertinggi dari sebuah model apabila semakin mendekati nilai 1.

**4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai determinasi ialah antara 0 - 1. Apabila nilai 0 artinya menunjukkan tidak ada korelasi dan apabila nilai mendekati 1 artinya ada korelasi sempurna. Apabila variabel independen ditambahkan maka nilai  $R^2$  akan semakin meningkat tanpa memperhatikan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh sebab itu, Oleh karena itu diperlukan model adjusted  $R^2$ . Model *adjusted*  $R^2$  bisa naik atau turun jika ada variabel independen yang ditambahkan dalam sebuah model.