

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sharp Semiconductor Indonesia. PT Sharp Semiconductor Indonesia adalah perusahaan yang berjalan di bidang manufaktur listrik / elektronik yang beralamat di Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang, Jawa Barat.

Penelitian dimulai dari pra riset yang dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Maret 2021. Kemudian pengajuan judul di mulai pada bulan Agustus 2021. Selanjutnya pengambilan sampel akan dilakukan pada bulan Desember 2021 pada minggu pertama. Penulisan hasil penelitian akan di tulis pada bulan Mei 2022 pada minggu pertama.

3.2. Jenis Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan didalam penelitian ini, Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode riset eksplanatoris kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana suatu variable tertentu bisa mempengaruhi atau menyebabkan perubahan kepada variable – variable lainnya (Cooper dkk., 2006) dan juga menggunakan metode penelitian survei karena survei menyediakan pertanyaan-pertanyaan untuk penelitian tentang laporan keyakinan/kepercayaan atau perilaku diri. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi lebih tajam ketika responden memberikan jawaban-jawaban atas suatu pertanyaan-pertanyaan dengan variabel-variabel yang dikehendaki (Adiyanta, 2019). Untuk menganalisis dan mengolah data, penelitian ini menggunakan dengan aplikasi PLS PLS (*Partial Least Square*) dengan *software* smartPLS versi 3.0.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia.

3.3. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/sunyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sample adalah adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan,

Sesuai dengan tujuan dari penelitian, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia yang berjumlah 452 orang karyawan. Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah menggunakan metode *simple random sampling*.

Dengan menggunakan metode ini, setiap populasi dapat memiliki peluang sama untuk menjadi sample di penelitian ini. Kemudian perhitungan dalam penentuan jumlah sample akan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = 452 / (1 + 452 (0,1)^2) = 81,884 \text{ (dibulatkan menjadi 82)}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sample

N : Jumlah Populasi

e : Batas kesalahan yang di inginkan atau *margin of error*, dalam penelitian ini menggunakan *margin of error* sebesar 10% dan *level of confidence* sebesar 90%.

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan rumus slovin, maka sample yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 82 responden.

3.4. Definisi Operasional Variable

Dalam penelitian ini terdapat 1 variable terikat dan 2 variable bebas, adapun definisi dari variable tersebut adalah :

a. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) = Y

Organizational Citizenship Behaviour atau OCB adalah perilaku yang bersifat sukarela yang bukan untuk kepentingan sendiri dan tidak terpaksa, tidak menjadi persyaratan bekerja oleh perusahaan atau organisasi dan tidak mempunyai penghargaan atau hukuman dan dilakukan atas wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak ada perintah yang formal.

b. Pengembangan Karir = X1

Pengembangan karir adalah suatu proses tindakan formal dari perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karir karyawan. Karyawan harus bisa menetapkan arah dan tujuan dari karirnya, sementara perusahaan harus dapat bisa merealisasikannya melalui proses pengembangan karir yang di adakan oleh perusahaan.

c. Motivasi Kerja = X2

Motivasi kerja adalah aktivitas yang menyebabkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan tindakan atau tindakan tertentu dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi untuk menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia adalah untuk dijadikan sebagai standar atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperoleh benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variable

Variable	Indikator	Item Pertanyaan
<p>Organizational Citizenship Behaviour Organ (1988)</p>	<p><i>Altruism</i> (perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi)</p>	1,2
	<p><i>Courtesy</i> (membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka)</p>	3,4
	<p><i>Conscientiousness</i> (melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi)</p>	5,6
	<p><i>Sportmanship</i> (toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh)</p>	7,8
	<p><i>Civic Virtue</i> (terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi)</p>	9,10
	<p>Menaksir kebutuhan karir (Career need assesment)</p>	11,12,13,14

	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian antara minat dan keahlian dalam pekerjaan - Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan - Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir 	
<p>Pengembangan Karir Flippo (1996)</p>	<p>Kesempatan karir (Career opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyebaran informasi mengenai kesempatan karir - Kejelasan informasi kesempatan karir yang diberikan perusahaan - Kejelasan rencana karir yang diberikan perusahaan 	15,16,17,18
	<p>Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (Need opportunity alignment)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir dalam perusahaan - Kesesuaian penempatan karyawan dengan pekerjaannya - Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan 	19,20,21,22
	<p>Prestasi (pencapaian atau prestasi positif mencakup pencapaian kesuksesan tertentu, seperti</p>	23,24

<p style="text-align: center;">Motivasi Kerja</p> <p>Herzberg dkk. (1959)</p>	<p>menyelesaikan tugas yang sulit tepat waktu, menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, atau melihat hasil positif dari pekerjaan seseorang)</p>	
	<p>Pengakuan (karyawan menerima pujian atau penghargaan untuk hasil kerja yang baik dan di kritik atau dihukum untuk hasil kerja yang kurang baik)</p>	25,26
	<p>Pekerjaan itu sendiri (isi atau hal sebenarnya dari tugas pekerjaan memiliki efek positif atau negatif terhadap karyawan)</p>	27,28
	<p>Tanggung jawab (tanggung jawab berkaitan dengan mendapatkan kepuasan karena diberi tanggung jawab dan kebebasan untuk mengambil keputusan)</p>	29,30
	<p>Potensi kemajuan jabatan (kemajuan didefinisikan sebagai kenaikan status atau posisi ke atas dari orang atau karyawan di tempat kerja)</p>	31,32
	<p>Kemungkinan berkembang (kemungkinan untuk berkembang adalah peluang bagi seseorang untuk mengalami perkembangan)</p>	33,34

	pribadi dan dipromosikan di tempat kerja)	
--	-------------------------------------------	--

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang akan di ambil adalah data primer dan metode pengumpulannya adalah melalui kuisisioner yang akan di sebar ke seluruh karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia yang berjumlah 452 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2017), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuisisioner juga sangat fleksibel karena dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan melalui pos secara langsung atau dikirim melalui email.

Kuisisioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya akan hanya di ketahui oleh peneliti dan responden. Skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah skala *Likert*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikatorvariable, Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017).

Adapun gradasi skala Likert yang digunakan adalah :

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4

3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

3.6. Teknik Analisis Data

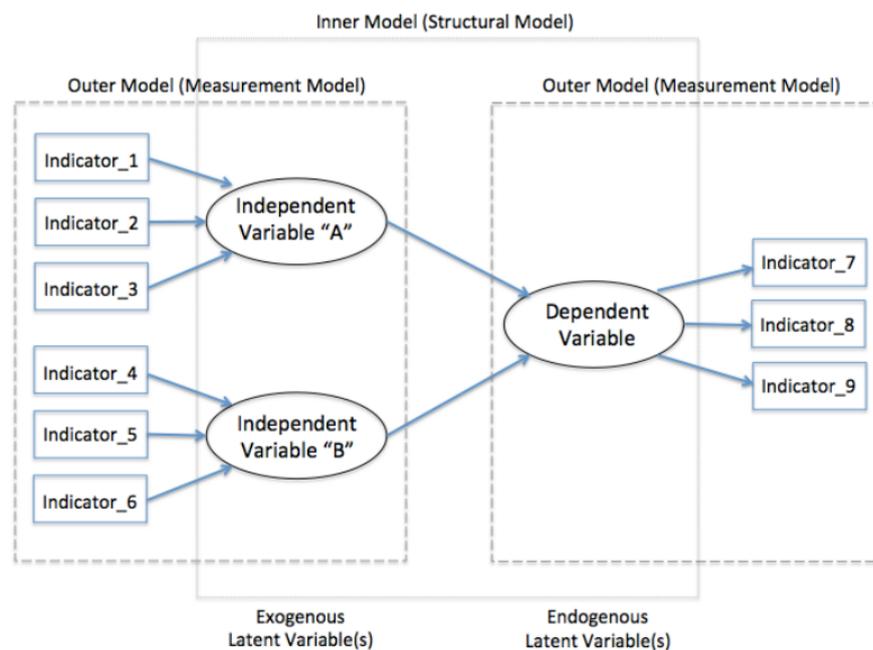
Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan *software* smartPLS versi 3.0. SmartPLS adalah salah satu aplikasi perangkat lunak terkemuka untuk Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Ini dikembangkan oleh Ringle, Wende & Will (2005). Perangkat lunak ini telah mendapatkan popularitas sejak diluncurkan pada tahun 2005 tidak hanya karena tersedia secara gratis untuk akademisi dan peneliti, tetapi juga karena memiliki antarmuka pengguna yang ramah dan fitur pelaporan hasil yang canggih (Wong, 2013).

Alasan peneliti menggunakan metode ini karena PLS adalah metode lunak atau soft model yang didalam perhitungannya tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik mengenai sebaran dari peubah pengamatan maupun dari ukuran contoh, yang tidak harus besar. PLS-SEM digunakan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. PLS-SEM juga digunakan untuk memprediksi variabel laten endogenous atau mengidentifikasi variabel-variabel utama jika riset merupakan riset eksploratori atau perluasan suatu teori struktural yang ada (Ningsi, 2018).

Dalam metode PLS-SEM ini terdapat dua model yaitu :

- 1) *Inner model* yang menentukan hubungan antara variabel laten independen dan dependen
- 2) *Outer model* yang menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diamati.

Gambar 3.1
Dua Model dari Metode PLS-SEM



Sumber : Inner model dan Outer model dari penelitian Wong (2013)

Dalam SEM, suatu variabel bersifat eksogen (independen) atau endogen (dependen). Variabel eksogen memiliki panah jalur yang mengarah ke luar dan tidak ada yang mengarah ke sana. Sementara itu, variabel endogen memiliki setidaknya satu jalur yang mengarah ke sana dan mewakili efek dari variabel lain (Wong, 2013).

3.6.1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka di perlukan juga instrumen yang valid dan reliabel pula. Dalam menemukan instrumen yang valid dan reliabel maka dari itu harus dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan. Uji yang akan dilakukan akan menggunakan evaluasi model pengukuran atau *outer model* dengan bantuan *software smartPLS* versi 3.0. *Outer model*, digunakan untuk mengetahui spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. *Outer model*, yang disebut juga dengan *outer*

relation atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (Valid dan Reliabel). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen atau *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $>0,7$ Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Irwan & Adam, 2015).

2. Validitas Diskriminan

Membandingkan nilai discriminant validity dan squareroot of average variance extracted (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Fornell & Larcker (1981) mengemukakan bahwa akar kuadrat dari AVE di setiap variabel laten dapat digunakan untuk menetapkan validitas diskriminan, jika nilai ini lebih besar dari nilai korelasi lain di antara variabel laten.

Jika kolerasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya. Sangat direkomendasikan apabila AVE lebih besar dari 0,5 (Irwan & Adam, 2015).

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan ukuran composite reliability (Siti & Wahyono, 2017).

3. Composite Reliability

Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang realibel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui apakah instrumen reliabel atau tidaknya, maka di perlukan uji reabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan. Untuk mencapai instrumen yang reliabel, maka akan dilakukan uji *composite reliability*.

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Apabila nilai *composite reliability* $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $> 0,6$ dikatakan cukup reliable.

4. Cronbach Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan *composite reliability*. Namun penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya Cronbach Alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6.

3.6.2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji validitas dan reabilitas terhadap variable eksogen dan endogen dengan setiap indikatornya, uji selanjutnya adalah melakukan uji model struktural.

Model struktural (*inner model*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014).

1. R-Square (R^2)

R-Square adalah nilai yang hanya dimiliki oleh variabel endogen (variabel dependen). Pengujian R-square berguna untuk memperlihatkan seberapa besar pengaruh seluruh variabel eksogen (variabel independen) terhadap variabel endogen (variabel eksogen). Perubahan nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

R squared berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel eksogen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel endogen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen makin kuat. Nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017)

2. f-Square (f^2)

Fungsi f-Square adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square (Wong, 2013) dan (Sarstedt dkk., 2017).

- 1) Nilai f^2 0,02 : terdapat pengaruh kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Nilai f^2 0,15 : terdapat pengaruh sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Nilai f^2 0,35 : terdapat pengaruh besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 4) Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

3. Variance Inflation Factor (VIF)

Multikolinearitas cukup sering ditemukan dalam statistik. Multikolinearitas merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik (Sekaran dan Bougie, 2016).

Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sarstedt dkk., 2017).

4. Path Coefficients atau Koefisien Jalur

Path coefficients dilakukan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk., 2017).

5. Q-Square (Q₂)

Cross-validated redundancy (Q₂) atau Q-square test digunakan untuk menilai predictive relevance. Nilai Q₂ > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance yang akurat terhadap konstruk tertentu sedangkan nilai Q₂ < 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai predictive relevance (Sarstedt dkk., 2017).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Menurut Irwan dan Adam (2015) untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan nilai statistik dimana untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Lalu untuk kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah Ha diterima Ho ditolak ketika t-statistik > 1,96 untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai $p < 0,05$.

Namun untuk penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 10% dan maka dari itu nilai t-statistik yang di gunakan adalah :

$$D = n - k$$

n = jumlah responden

k = jumlah variable yang di uji

D = selisih nilai

$$D = 82 - 3 = 79$$

Berdasarkan hasil selisih nilai, maka nilai t-statistik yang di gunakan adalah 1,664.

Maka bisa disintensiskan bahwa untuk kriteria penerimaan/penolakan hipotesis menggunakan nilai statistik adalah H_a diterima H_o ditolak ketika t-statistik $> 1,664$ lalu untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

3.6.4. Analisis Deskriptif

Setelah melakukan analisis data, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis deskriptif. Tujuan Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan distribusi data. Distribusi data yang dimaksud adalah pengukuran tendensi pusat dan pengukuran bentuk. Teknik yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah prosentase, rata-rata, dan standar deviasi.

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sample, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

Data deskriptif penelitian ini didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Analisa deskriptif

digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel, yaitu yang terkait dengan variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi kerja X2), dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

