

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 6 (enam) bulan yaitu terhitung pada bulan November 2021 s/d Mei 2022. Waktu tersebut merupakan waktu yang dinilai efektif bagi Peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga Peneliti dapat memfokuskan diri untuk melakukan penelitian. Pengambilan waktu dalam penelitian dimulai dari penyusunan rencana penelitian hingga pengolahan data. Berikut ini uraian timeline penelitian:

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

Timeline	2021		2022				
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei
Penyusunan proposal penelitian							
Penyebaran kuesioner untuk penelitian							
Pengolahan data							
Penyusunan deskripsi hasil penelitian							

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK swasta yang ada di daerah Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Peneliti memilih tempat tersebut karena dinilai sebagai pusat Ibukota Negara dengan rata-rata jumlah penduduk yang berprofesi kerja sebagai guru pada SMK Swasta relatif banyak.

Begitupun jumlah SMK Swasta di Jakarta Timur juga relatif lebih banyak. Beberapa sekolah dipilih berdasarkan pengamatan yang Peneliti temukan yaitu terdapat masalah rendahnya perilaku kewargaan organisasi yang disebabkan oleh adanya keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada guru yang rendah.

B. Pendekatan Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagaimana digunakan peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel secara random serta pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Desain metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif menurut Hardani, dkk (2020) adalah penelitian yang ditujukan untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

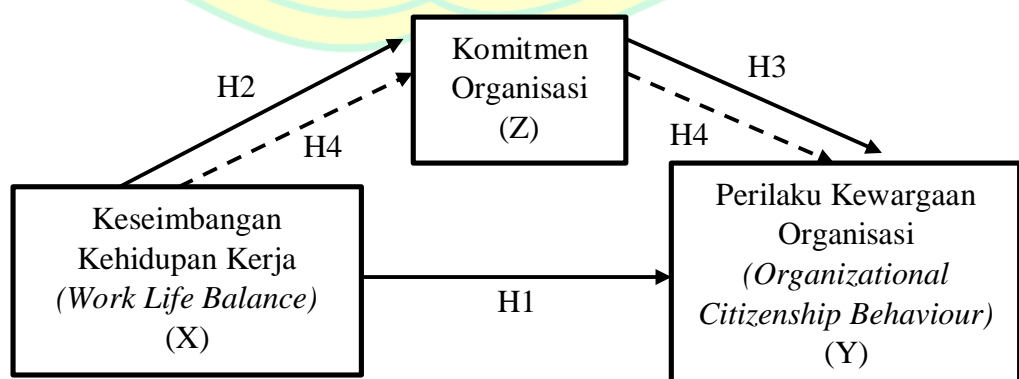
bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kategori survei. Menurut Sugiyono (2017) metode survei adalah metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara, terstruktur dan sebagainya (tidak seperti dalam eksperimen) dengan tujuan untuk menemukan pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu.

Metode penelitian survei menurut Fraenkel, Wallen, dan Hyun (2012) merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview dengan tujuan menggambarkan berbagai aspek dari populasi. Penelitian survei ini dipandang cukup sederhana, namun tetap dapat menghimpun informasi yang penting tentang populasi yang cukup besar.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan terhadap pengaruh positif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (*independent*) dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (*dependent*) dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Mediasi/Z). Konstelasi pengaruh variabel X dan Z terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan:

- X : Variabel Bebas
- Z : Variabel Mediasi
- Y : Variabel Terikat
- : Pengaruh Langsung
- - → : Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Mulyatiningsih (2011) Populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti serta akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian.

Dengan demikian karakteristik subjek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah SMK Swasta
- b. Guru secara umum
- c. Wilayah di Jakarta Timur dengan sekolah yang diteliti yaitu Kecamatan Jatinegara, Kecamatan Matraman, Kecamatan Pulo Gadung, Kecamatan Kramat Jati, Kecamatan Makasar

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah guru yang mengajar di SMK swasta di Jakarta Timur. Alasan peneliti mengambil populasi guru SMK swasta adalah karena peneliti menemukan permasalahan rendahnya perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta timur. Diperkuat dari hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah dan beberapa guru yang mengatakan bahwa masih banyak guru yang kurang berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, terdapat guru yang sulit membagi waktu mengajar di lebih dari 1 (satu) sekolah, serta permasalahan lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Pada website <https://jaktimkota.bps.go.id> dapat diketahui total keseluruhan jumlah guru SMK swasta di Jakarta Timur yang tercatat adalah 2.712 guru. Sedangkan populasi terjangkau yang diambil pada penelitian ini adalah 206 Guru pada 7 SMK swasta di Jakarta Timur. Berikut tabel data sekolah SMK swasta yang dijadikan populasi pada penelitian ini.

Tabel 3. 2 Perhitungan Jumlah Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Nama Kecamatan
1	SMKS Tirta Sari Surya	39	Matraman
2	SMKS Muhammadiyah Jakarta	25	Matraman
3	SMKS Diponegoro Jakarta	16	Pulo Gadung

4	SMKS Muara Indonesia	20	Jatinegara
5	SMKS Jakarta Timur 1	45	Jatinegara
6	SMKS Trampil Jakarta	18	Kramat Jati
7	SMKS PGRI 1 Jakarta	43	Makasar
TOTAL		206	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sama halnya yang dikatakan oleh Mulyatiningsih (2011) bahwa sampel adalah cuplikan atau bagian dari populasi. Sampel yang diambil harus mewakili semua karakteristik yang terdapat pada populasi dimana kesimpulan tersebut akan berlaku.

Dalam pengukuran sampel penelitian terdapat cara atau teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan besarnya sampel. Pada penelitian ini metode pengukuran sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Proportional stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. *Proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara representatif (mewakili) dimana populasi dikelompokkan dalam strata atau wilayah tertentu, kemudian

diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisinya dalam populasi.

Berdasarkan tabel perhitungan populasi diatas, dapat diketahui bahwa populasi guru SMK swasta yang diambil memiliki karakteristik yang tidak homogen atau karakteristik yang dimiliki populasi bervariasi. Dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif (mewakili) dengan melihat populasi guru SMK swasta di 7 sekolah yang tidak homogen, yakni terdiri dari beberapa sekolah yang heterogen (tidak sejenis).

Penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, adapun dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Rumus Slovin sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rumus Slovin

Rumus Slovin	Keterangan
$n = N / (1 + Ne^2)$	n = Jumlah Sampel
	N = Jumlah Seluruh Populasi
	e = Toleransi Error

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan rumus diatas, berikut tabel data sekolah SMK Swasta yang dijadikan perhitungan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4 Perhitungan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Jumlah Sampel	Nama Kecamatan
1	SMKS Tirta Sari Surya	39	$(39/206) \times 136$	26	Matraman
2	SMKS Muhammadiyah 6 Jakarta	25	$(25/206) \times 136$	16	Matraman
3	SMKS Diponegoro 1 Jakarta	16	$(16/206) \times 136$	11	Pulo Gadung
4	SMKS Muara Indonesia	20	$(20/206) \times 136$	13	Jatinegara
5	SMKS Jakarta Timur 1	45	$(45/206) \times 136$	30	Jatinegara
6	SMKS Trampil Jakarta	18	$(18/206) \times 136$	12	Kramat Jati
7	SMKS PGRI 1 Jakarta	43	$(43/206) \times 136$	28	Makasar
TOTAL		206		136	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

$$\text{Jumlah sampel} = 206 / (1 + (206 \times (0,05^2)))$$

$$\text{Jumlah sampel} = 206 / 1,515 = 135,97 \text{ dibulatkan menjadi } 136.$$

Dari rumus di atas diperoleh sebanyak 136 guru SMK swasta yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian yang dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural untuk uji hipotesis dengan model prediksi. Alasan Peneliti menggunakan analisis PLS yaitu PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, dan PLS dapat menghubungkan indikator dengan bersifat refleksif atau formatif.

Menentukan indikator bisa berbasis teori atau mengadopsi indikator yang pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya.

D. Penyusunan Instrumen

Proses penyusunan instrument penelitian ini merupakan adopsi dari instrumen yang dikembangkan untuk variabel perilaku kewargaan organisasi, variabel keseimbangan kehidupan kerja, variabel komitmen organisasi. Penelitian ini meneliti tentang 3 (tiga) variabel, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X), Komitmen Organisasi (Z), dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Berikut penyusunan instrumennya:

1. Perilaku Kewargaan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Perilaku kewargaan organisasi adalah suatu perilaku sukarela yang dilakukan seorang individu diluar dari tuntutan peran dan kerjanya untuk memberikan kontribusi maksimal demi memajukan organisasi tempatnya bekerja dan tanpa mengharapkan imbalan apapun atas perilaku tersebut.

b. Definisi Operasional

Dimensi yang dapat mengukur perilaku kewargaan organisasi adalah *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness.*

c. Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasi

Kisi-kisi instrumen variabel perilaku kewargaan organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi

yang akan diuji cobakan. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

Dimensi	Indikator	No.Item	Sumber
<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja terkait masalah pekerjaan	1,2,3	(Dinka, 2018); (Singh et al., 2020); (Mehran, 2017); (Sanusi et al., 2018); (Purnomo, 2019)
	Menjadi <i>volunteer</i> untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta	4,5	
<i>Courtesy</i>	Menghormati dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	6,7	
	Perilaku menghindari konflik yang dapat terjadi di pekerjaan	8,9	
<i>Sportmanship</i>	Tidak mengeluh dalam bekerja	10,11	
	Tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya	12,13	
<i>Civic Virtue</i>	Menghadiri acara dan pertemuan penting yang diadakan organisasi walaupun tidak diwajibkan	14,15	
	Mengikuti informasi dan perubahan organisasi	16,17	
<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran lebih dari peraturan	18,19	
	Mematuhi peraturan organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi	20,21	

Sumber data: Data diolah Peneliti (2021)

Pengisian setiap butir pernyataan menggunakan model skala likert, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan 5 (lima) alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S), dan sangat setuju (SS) dengan

memberikan skor pada masing-masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuesioner melalui *google form*.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

a. Definisi Konseptual

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana seorang individu yang berhasil menyeimbangkan peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya baik itu dalam segi tingkat perhatian, waktu, keterlibatan, dan komitmen yang setara serta dapat mengurangi konflik atas tuntutan peran yang saling bertentangan.

b. Definisi Operasional

Dimensi yang dapat mengukur keseimbangan kehidupan kerja adalah WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

c. Kisi-Kisi Instrumen Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel keseimbangan kehidupan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja yang akan diuji cobakan. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dimensi	Indikator	No. Item	Sumber
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	Ketidakmampuan untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan	1,2	(Gunawan & Franksiska, 2020);

	Kehidupan pribadi terabaikan	3,4,5	(Fisher et al., 2009); (Handayani & Zona, 2021); (G. Gunawan et al., 2019); (Muizu et al., 2019)
PLIW (Personal Life Interference With Work)	Kehidupan pribadi menghabiskan energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan	6,7	
	Terlalu banyak urusan pribadi	8,9,10	
PLEW (Personal Life Enhancement of Work)	Kehidupan pribadi mendukung pekerjaan	11,12,13	
WEPL (Work Enhancement of Personal Life)	Pekerjaan mendukung kehidupan pribadi	14,15,16	

Sumber data: Data diolah Peneliti (2021)

Pengisian setiap butir pernyataan menggunakan model skala likert, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan 5 (lima) alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S), dan sangat setuju (SS) dengan memberikan skor pada masing-masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuesioner melalui *google form*.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang individu atau anggota dari sebuah organisasi memiliki sikap loyalitas yang tinggi, menganut nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga mereka memutuskan untuk tetap bertahan di dalam organisasi tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun, serta berkeinginan kuat membantu mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Dimensi yang dapat mengukur komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen variabel komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang akan diuji cobakan. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3. 7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No. Item	Sumber
Komitmen Afektif	Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	1,2	(Rana et al., 2019);
	Keterkaitan secara emosional	3,4,5,6	(Novitasari et al., 2020);
Komitmen Berkelanjutan	Perasaan rugi meninggalkan organisasi	7,8	(Ariyani & Sugiyanto, 2020); (Adjam et al., 2019);
	Bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan	9,10,11	(Handara et al., 2021)
Komitmen Normatif	Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi	12,13	
	Loyalitas	14,15	

Sumber data: Data diolah Peneliti (2021)

Pengisian setiap butir pernyataan menggunakan model skala likert, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan 5 (lima) alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S), dan sangat setuju (SS) dengan

memberikan skor pada masing-masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuesioner melalui *google form*.

4. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dengan konstruk penelitian. Model awal (*first model*) pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu perilaku kewargaan organisasi (variabel dependen), keseimbangan kehidupan kerja (variabel independen), dan komitmen organisasi (variabel intervening). Model awal (*first model*) pada penelitian ini terdapat 21 pernyataan yang tidak valid dari total 52 pernyataan untuk seluruh variabel dependen, independen, dan intervening. Kemudian, indikator dan pernyataan yang valid dari hasil uji validitas dijadikan model penelitian kedua (*second model*). Berikut instrumen pernyataan untuk model penelitian awal pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 8 Instrumen Awal Penelitian

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Loading Factor
Perilaku Kewargaan Organisasi	<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu orang lain yang beban kerjanya berlebihan (<i>overload</i>)	0,585
		Saya bersedia membantu rekan kerja untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	0,823
		Saya bersedia membantu rekan kerja yang tidak masuk (absen)	0,475
		Saya siap memberikan bantuan sukarela kepada orang disekitar lingkungan kerja saya	0,838
		Saya siap membantu proses orientasi karyawan atau guru baru meskipun	0,513

	tidak diminta	
<i>Courtesy</i>	Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak orang lain	0,719
	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain	0,471
	Saya mencoba menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja.	0,750
	Saya mengambil cara untuk mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja lain	0,482
<i>Sportmanship</i>	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa permintaan terus-menerus dari atasan saya	0,427
	Saya tidak membuang waktu untuk mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting	0,703
	Saya tidak akan membesar-besarkan masalah yang ada di sekolah	0,398
	Saya selalu fokus pada apa yang benar, daripada apa yang salah	0,779
<i>Civic Virtue</i>	Saya aktif menghadiri dan berpartisipasi dalam rapat sekolah	0,666
	Saya menghadiri acara yang tidak diwajibkan, tetapi membantu citra sekolah	0,753
	Saya selalu mengikuti perubahan sekolah	0,828
	Saya membaca dan mengikuti pengumuman sekolah, memo, dan lain-lain	0,771
<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran saya di tempat kerja di atas norma	0,700
	Saya tidak pernah mengambil waktu istirahat dengan lama/ekstra	0,414
	Saya mematuhi aturan, peraturan, dan prosedur sekolah meskipun tidak ada yang memperhatikan	0,747
	Saya adalah salah satu guru yang paling teliti	0,197
<i>WIPL (Work Interference)</i>	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah	0,356

Keseimbangan Kehidupan Kerja	<i>With Personal Life)</i>	untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	
		Setelah bekerja seharian, sulit bagi saya untuk melakukan aktivitas pribadi yang saya inginkan	0,812
		Saya sering mengabaikan kehidupan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	0,744
		Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan saya.	0,665
		Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena banyaknya waktu yang saya habiskan untuk bekerja	0,599
	PLIW (Personal Life Interference With Work)	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	0,803
		Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal-hal yang saya alami dalam kehidupan pribadi saya.	0,556
		Pekerjaan saya menderita karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	0,339
		Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya karena saya disibukkan dengan hal-hal pribadi di tempat kerja	0,778
		Ketika saya di tempat kerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.	0,808
PLEW (Personal Life Enhancement of Work)	Saya berada dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya	0,556	
	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.	0,804	
	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya	0,483	
WEPL (Work Enhancement of Personal Life)	Pekerjaan saya memberikan saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.	0,791	

		Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan praktis di rumah.	0,581
		Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah.	0,241
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini	0,782
		Saya merasa seperti bagian dari keluarga di sekolah saya	0,813
		Saya merasa terikat secara emosional terhadap sekolah tempat saya bekerja saat ini	0,286
		Sekolah tempat saya bekerja saat ini memiliki makna mendalam bagi saya	0,758
		Saya merasakan adanya rasa memiliki yang kuat terhadap sekolah tempat saya bekerja saat ini	0,783
		Saya menganggap masalah yang terjadi pada sekolah ini adalah masalah saya	0,469
	Komitmen Berkelanjutan	Kehidupan saya akan terganggu apabila saya memutuskan untuk meninggalkan sekolah saya mengajar sekarang	0,544
		Akan terlalu rugi bagi saya jika saya meninggalkan sekolah saya sekarang	0,845
		Bekerja di sekolah saya saat ini adalah kebutuhan hidup saya	0,924
		Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan sekolah ini.	0,404
		Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan sekolah saya sekarang, bahkan jika saya mau.	0,770
	Komitmen Normatif	Saya akan merasa bersalah apabila meninggalkan sekolah tempat saya mengajar saat ini	0,762
		Saya merasa berhutang banyak terhadap sekolah saya	0,591

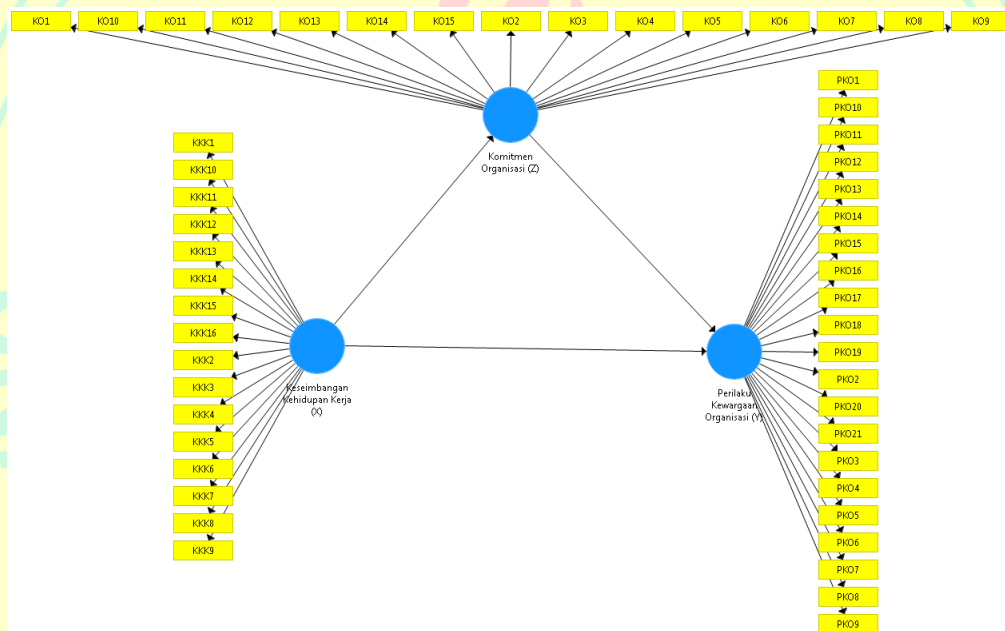
Salah satu alasan utama terus bekerja untuk sekolah ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas adalah penting dan karena itu saya merasa tetap bekerja di sekolah ini merupakan kewajiban moral.

0,767

Tidak etis bagi saya ketika seseorang mengejar karir mereka dengan melompat dari satu sekolah ke sekolah lain.

0,430

Sumber: Data diolah peneliti (2022)



Gambar 3. 2 Model Penelitian Awal (first model)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

1. Pengujian Validitas

Uji validitas menurut Bungin (2015) validasi sangat penting dalam menggunakan suatu alat ukur, karena ketelitian alat ukur harus baik agar dapat meningkatkan efisiensi pembobotan data yang diinginkan peneliti. Perangkat lunak SmartPLS 3.2.9 memungkinkan validasi diwakili oleh nilai faktor beban untuk setiap indeksnya. Pengujian validitas dalam kriteria PLS

yaitu dengan melihat nilai *loading factor*, Syarat validasi mengasumsikan bahwa nilai *loading factor* dengan angka $> 0,7$ maka dapat dikatakan indikator tersebut valid (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini hasil perhitungan uji validitas yang diperoleh:

Tabel 3. 9 Loading factor Penelitian Awal

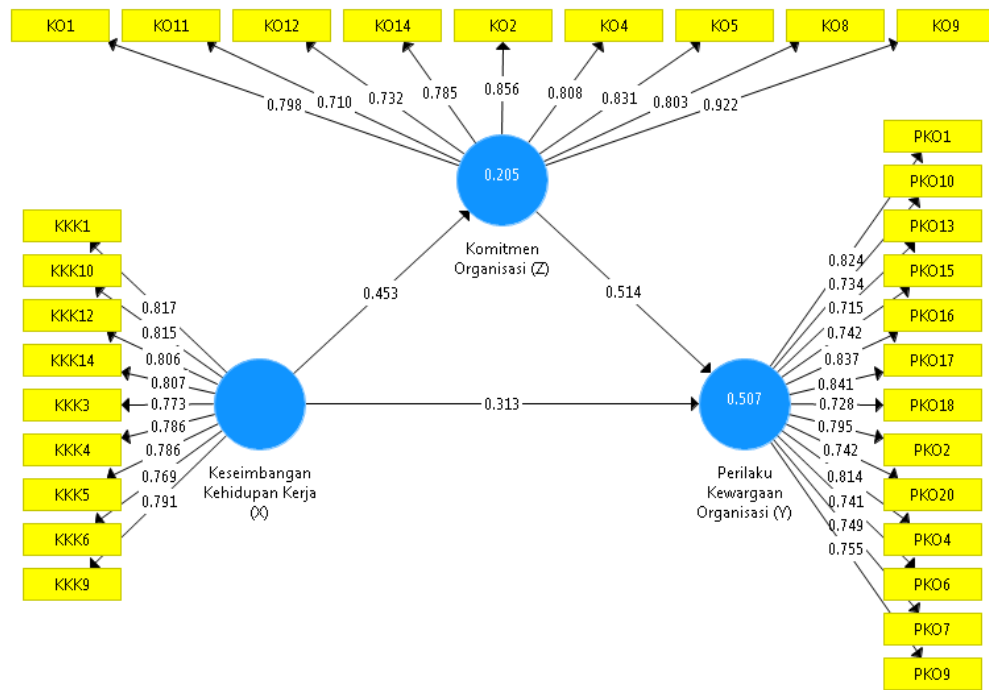
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)
KKK1	0,358		
KKK10	0,809		
KKK11	0,553		
KKK12	0,804		
KKK13	0,482		
KKK14	0,790		
KKK15	0,579		
KKK16	0,239		
KKK2	0,813		
KKK3	0,745		
KKK4	0,666		
KKK5	0,601		
KKK6	0,804		
KKK7	0,558		
KKK8	0,341		
KKK9	0,780		
KO1		0,784	
KO10		0,399	
KO11		0,767	
KO12		0,760	
KO13		0,591	
KO14		0,769	
KO15		0,427	
KO2		0,815	
KO3		0,288	
KO4		0,761	
KO5		0,786	
KO6		0,466	
KO7		0,541	
KO8		0,843	
KO9		0,924	

PKO1			0,585
PKO10			0,428
PKO11			0,707
PKO12			0,400
PKO13			0,784
PKO14			0,665
PKO15			0,747
PKO16			0,825
PKO17			0,768
PKO18			0,712
PKO19			0,411
PKO2			0,821
PKO20			0,746
PKO21			0,198
PKO3			0,475
PKO4			0,838
PKO5			0,515
PKO6			0,724
PKO7			0,474
PKO8			0,754
PKO9			0,481

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada perolehan dari nilai *loading factor* penelitian model pertama, dapat diasumsikan bahwa terdapat beberapa indikator pada variabel yang memperoleh nilai < 0.7 maka indikator tersebut harus dilakukan dropping pada indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas.

Selanjutnya, peneliti membuat model penelitian kedua (*second model*). Dimana, butir instrumen yang digunakan adalah yang memenuhi syarat validitas. Di bawah ini adalah model penelitian kedua (*second model*) yang dilakukan oleh peneliti.



Gambar 3. 3 Model Penelitian Kedua (Second Model)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan *loading factor* pada penelitian model kedua (*second model*):

Tabel 3. 10 Loading factor penelitian kedua

	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)
KKK10	0,807		
KKK12	0,852		
KKK14	0,795		
KKK2	0,848		
KKK3	0,811		
KKK6	0,808		
KKK9	0,783		
KO1		0,808	
KO11		0,707	
KO12		0,731	
KO14		0,781	
KO2		0,852	
KO4		0,804	

KO5		0,829	
KO8		0,806	
KO9		0,923	
PKO11			0,706
PKO13			0,784
PKO15			0,768
PKO16			0,831
PKO17			0,780
PKO18			0,709
PKO2			0,843
PKO20			0,776
PKO4			0,826
PKO6			0,717
PKO8			0,744

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui semua indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$ maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada model penelitian kedua (*second model*) yang dilakukan oleh peneliti adalah valid. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan model penelitian kedua (*second model*).

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah uji validasi, tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian reliabilitas dari konstruk dengan indikator yang valid. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas menggunakan software SmartPLS 3.2.9 adalah dengan melihat nilai *composite reliability* yang mana nilai harus di atas 0,7 untuk dikatakan reliabel (Ghozali & Latan, 2015).

Pada hasil pengujian reliabilitas pada model kedua penelitian, didapatkan nilai *loading factor* setiap indikator > 0.7 dan nilai *composite reliability* sebesar > 0.7 . Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan kuesioner pada penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 3. 11 Pengujian Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	0,933
Komitmen Organisasi (Z)	0,943
Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)	0,942

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan beberapa responden, atau pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data tanpa melalui perantara atau orang ketiga. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data namun melalui perantara misalnya orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Berdasarkan penjelasan diatas, Peneliti pada penelitian ini mengambil sumber data primer dengan teknik survei yang hanya menggunakan sebagian kecil dari populasi, atau menggunakan sampel dari populasi. Alat survei yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan model *checklist* sehingga guru dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisi pada dirinya sendiri, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Sehingga pengukuran data yang digunakan dalam setiap variabel didapatkan dengan memberikan skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada angket. Teknik pengumpulan data kuesioner ini sangat cocok digunakan untuk jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) metode analisis deskriptif adalah analisis statistik yang biasa digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang lebih luas. Pengukuran

dalam analisis deskriptif yaitu frekuensi, tendensi sentral (mean, median, mode), dispersi (standar deviasi dan varians), dan koefisien korelasi antara variabel yang diselidiki. Statistik deskriptif merangkum atau menggambarkan suatu data dalam istilah mean (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, jumlah, dan jangkauan.

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), software yang digunakan ialah SmartPLS versi 3.2.9. Terdapat kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu adanya variabel *intervening* (mediasi) yang menjadi acuan dasar peneliti untuk memilih penggunaan metode PLS dalam penelitian ini.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau pengaruh-hubungan, bisa juga disebut dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan menggunakan software SmartPLS 3.2.9

Partial Least Square adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Model* (SEM). *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan

yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung (Alfa, 2017). PLS-SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi untuk penelitian regresi yang menghubungkan antara teori dengan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path analysis*) (Rifai, 2015).

Menurut Ghozali dan Latan (2015) tujuan PLS adalah untuk membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi estimasi. Model formalnya adalah menjelaskan secara eksplisit variabel laten secara *linear aggregates* dari *observed variables* atau indikator-indikatornya. *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan komponen skor variabel laten yang didapatkan berdasarkan bagaimana *inner model* (model yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Ghozali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah estimasi bobot (*weight estimate*) yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, adalah estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*cross loading*). Ketiga, adalah keterkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka tahap-tahap analisa pada model PLS dapat dilakukan melalui 3 tahap yaitu:

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hamid & Anwar, 2019). Model pengukuran atau outer model adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Outer model dilakukan untuk memastikan agar instrumen yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran pada setiap variabel, dinilai melalui validitas dan reabilitas. Dalam mengevaluasi pada outer model indikator terdapat 3 langkah yaitu:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Mengevaluasi *convergent validity* dilihat dari besarnya korelasi antara item indikator dengan melihat nilai *standardized loading factor*. Apabila nilai *loading factor* pada setiap item menunjukkan $> 0,7$ artinya indikator tersebut dikatakan valid, minimal nilai *loading factor* yang harus didapatkan pada indikator yang diukur adalah $> 0,5$. Jadi apabila nilai *loading factor* menunjukkan $< 0,5$ maka item indikator tersebut harus dikeluarkan dari model (di-drop)

b. *Composite Reliability (CR)*

Composite reliability mengukur beberapa item indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten dengan nilai batas yang diterima adalah $> 0,6$. Untuk mengukur suatu konstruksi dapat dievaluasi dengan dua macam yaitu *internal consistency reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite Reliability (CR)* lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan CR. Interpretasi CR sama dengan *Cronbach's Alpha*. Suatu item indikator dinyatakan reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima apabila mendapatkan nilai batas $> 0,7$ dapat diterima, dan nilai $> 0,8$ sangat memuaskan.

c. ***Discriminant Validity***

Discriminant validity dapat dievaluasi menggunakan nilai *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang menunjukkan besarnya variance dari setiap variabel laten. Batas nilai untuk AVE adalah $> 0,5$ semakin tinggi nilai yang didapatkan pada item indikator maka akan semakin baik. Ukuran *discriminant validity* adalah menilai bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE harus lebih tinggi dari kuadrat

korelasi antara konstruk, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

2. Model Struktural atau *Inner Model*

Mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel. Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model structural (inner model) yaitu R-Square dan Signifikansi (Hamid & Anwar, 2019). Untuk mengevaluasi konstruk/variabel dependen dengan melihat signifikansi dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau Arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang diajukan sebagai hipotesis. Nilai signifikansi dapat dilihat pada *t test* atau *C.R (critical ratio)* yang didapatkan melalui proses *bootstrapping (resampling method)*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas dalam model yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X), sedangkan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas dalam persamaan yaitu Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Pengaruh antara keduanya di mediasi oleh Komitmen Organisasi (Z). Cara perhitungan inner model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) T-Statistics

Pengujian T-Statistik dimaksudkan untuk melakukan uji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistic. Penelitian ini menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis dapat diterima.

b) R-Square (R^2)

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi nilai R^2 (analisis varian). Hamid dan Anwar (2019) menyatakan bahwa Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* pada variabel laten dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel laten independen. Ghozali dan Latan (2015) dalam Hamid dan Anwar (2019) menyatakan kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 sebesar 0,25 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan sebagai *weak* (lemah)
- 2) Nilai R^2 sebesar 0,50 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan sebagai *moderate* (sedang)

- 3) Nilai R^2 sebesar 0,75 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan sebagai substansial (besar).

c) F-Square (f^2)

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi pengaruh *f-Square* (f^2). Haryono (2016) menyatakan *F-Square* (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Penentuan besarnya pengaruh langsung terhadap variabel laten dependen dapat di klasifikasikan dalam 3 kategori, sebagai berikut:

- 1) Nilai f^2 sebesar 0,02 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan *weak* (lemah) pada level struktural. Kurang dari 0,02 menunjukkan tidak ada pengaruh (*no effect*).
- 2) Nilai f^2 sebesar 0,15 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan *moderate* (sedang) pada level struktural.
- 3) Nilai f^2 sebesar 0,35 maka pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan substansial (besar) pada level struktural.

d) Variance Inflation Factor (VIF)

Merupakan pengujian multikolinearitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah.

- 1) Jika nilai VIF $> 5,00$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF $< 5,00$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

3. Pengujian Hipotesis

a) Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

1) Path Coefficients (Koefisien Jalur)

- (a) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah. Oleh karena itu, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik
- (b) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Oleh karena itu, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun (Haryono, 2016).

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*p-value*)

(a) Nilai *p-values* $< 0,05$, maka pengaruh antara variabel signifikan

(b) Nilai *p-values* $> 0,05$, maka pengaruh antara variabel tidak signifikan

b) Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) dimaksudkan untuk menguji pengaruh tidak langsung pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening. Dimana pada penelitian ini variabel yang menjadi intervening yaitu komitmen organisasi.

Menurut Haryono (2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa kriteria atau ukuran pada analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) yaitu sebagai berikut:

(1) Nilai *p-value* $< 0,05$, menunjukkan bahwa signifikan yang pengaruh nya secara tidak langsung, maka variabel intervening mempunyai peran dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

(2) Nilai *p-value* $> 0,05$, menunjukkan bahwa tidak signifikan yang pengaruhnya secara tidak langsung, maka variabel intervening tidak mempunyai peran dalam memediasi pengaruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.