

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk proposal thesis dan proses bimbingan berlangsung.

Tabel 3.1
Gantt Chart Aktifitas Penelitian

Jenis Kegiatan	Waktu Tahun 2023															
	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■										
Seminar Proposal							■	■								
Revisi Proposal									■	■						
Pengumpulan Data											■	■	■	■		
Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■		
Menjaring Data											■	■	■	■		
Analisis Data											■	■	■	■		
Menyusun Naskah Tesis											■	■	■	■		
Sidang Tesis															■	■

2. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT Amara Tujuh Perjuangan, Metropolitan Tower Lt 18 Jl RA Kartini Kav 14 Cilandak Barat Cilandak Jakarta Selatan 12430

B. Desain Penelitian

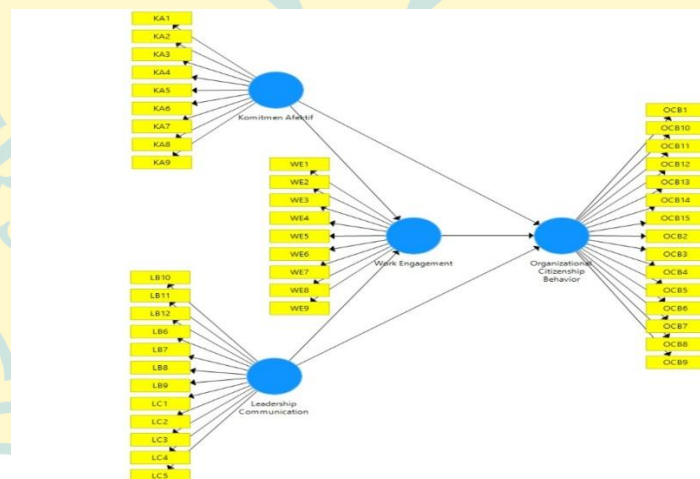
Peneliti menggunakan *design* penelitian analisis kausalitas (sebab akibat) yaitu menganalisis hubungan kausalitas antara variabel penelitian sesuai dengan Hipotesis yang disusun. Penelitian kausal menurut Sekaran & Bougie, (2018) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan *cause-and-effect* antara variabel penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel yang lainnya (variabel dependen). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan dari peneliti adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel. Metode kuantitatif menurut Sugiyono, (2019) digunakan untuk memberikan gambaran tentang masing-masing variabel dengan cara menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan menguji Hipotesis. Metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data pada penelitian ini adalah melalui survei, yaitu pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden melalui kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen afektif dan *leadership communication* terhadap *organizational citizenship behavior* di mediasi oleh *work engagement* pada Karyawan PT Amara Tujuh Perjuangan.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural*

Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

Menurut Wati, (2019) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk. Menurut Ghozali, (2018) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based PLS* adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.



Gambar 3.1

Model Penelitian PLS

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang menjadi sarana

penelitian atau populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk disiswai dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin diinvestigasi oleh peneliti, peneliti ingin membuat opini berdasarkan *staitctic sample* (Sekaran & Bougie, 2018). Dengan kata lain, sebagai unit analisis penelitian dengan ciri-cirinya yang akan diduga, penentuan populasi merupakan langkah penting untuk penentuan sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Amara Tujuh Perjuangan yang berjumlah 98 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sekaran & Bougie, (2018) sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semua, elemen populasi dari sampel. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian. Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability* sampling. *Non-probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sekaran & Bougie, 2018).

Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif terbatas kurang dari 100 dan mudah dijangkau oleh peneliti. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (*mewakili*). Sampel jenuh dengan menggunakan karyawan tetap untuk semua karyawan tetap di PT. Amara Tujuh Perjuangan sebanyak 98 responden.

D. Pengembangan Instrumen

Pengembangan instrumen didefinisikan sebagai konsep-konsep berupa kerangka yang kemudian diubah menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dapat diuji kebenarannya oleh orang lain. Penjelasan teoritis tersebut dapat dikatakan bahwa variabel dapat diamati dan diukur. Operasional variabel pada penelitian ini merupakan pengembangan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, diawali dari variabel dependen yakni *Organizational Citizenship Behavior*, meliputi:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar pekerjaan formal yang sudah ditentukan namun memberikan dampak bagi perusahaan secara efektif, efisien dan positif.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior merupakan indikasi atau gambaran dari perilaku karyawan yang bersedia melakukan hal diluar deskripsi pekerjaan secara sukarela dalam membantu dan mengembangkan organisasi. Hal ini sejalan dengan definisi dari Organ dalam Harvey (2018) yang menyatakan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui secara formal sistem penghargaan, dan secara agregat mempromosikan efisiensi dan berfungsi efektif dari organisasi, dengan dimensinya adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*. Penilaian instrumen dengan no butir 1-20 menggunakan skala likert.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-Kisi instrument untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur *variable Organizational Citizenship Behavior* dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan *indicator variable Organizational Citizenship Behavior*. Penyusunan kuesioner berdasarkan *variable Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 3.2
Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988 dan Podsakoff, 1990)	<i>Altruism</i>	1) Sukarela menggantikan tugas rekan kerja 2) Membantu rekan kerjayang kesulitan 3) Mengajarkan hal yang rekan kerja tidak pahami	OCB1 OCB2 OCB3	Ordinal
	<i>Conscientiousness</i>	4) Menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas 5) Bekerja sesuai aturan dan tata tertib 6) Mengerjakan hal di luar pekerjaan inti secara Sukarela	OCB4 OCB5 OCB6	
	<i>Sportsmanship</i>	7) Mentoleransi organisasi 8) Mentoleransi sikap rekan dan atasan 9) Mentoleransi situasi kerja	OCB7 OCB8 OCB9	
	<i>Courtesy</i>	10) Memberikan pengaruh baik bagi organisasi 11) Menghindari konflik 12) Menghargai rekan dan atasan	OCB10 OCB11 OCB12	
	<i>Civic Virtue</i>	13) Menghadiri event perusahaan 14) Peduli pada kelangsungan hidup organisasi 15) Update perkembangan dan informasi organisasi	OCB13 OCB14 OCB15	

Sumber: Harvey et al., (2018)

Dalam penelitian ini Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosia (Sekaran & Bougie, 2018). Masing-masing skala

mempunyai tingkat penilaian dalam bentuk 5 alternatif pilihan jawaban responden.

Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 3.3 dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala pengukuran Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2019:36)

2. Pengembangan Instrumen variabel *Work Engagement*

a. Definisi Konseptual

Work engagement merupakan kondisi karyawan merasa terikat dengan pekerjaan ditandai dengan semangat yang penuh, berdedikasi dan selalu memiliki antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Work Engagement merupakan keadaan positif karyawan yang pikirannya terhubung dengan pekerjaannya, yang dapat dilihat dari tingkat energi yang tinggi, antusias, dan fokus dalam aktifitas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan definisi yang disampaikan Schaufeli dalam Bakker & Albrecht (2018) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* mengacu pada keadaan positif, afektif-motivasi dari energi tinggi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan

fokus yang kuat pada pekerjaan dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penilaian instrumen dengan no butir 1-9 menggunakan skala likert.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-Kisi instrument untuk mengukur *Work Engagement* merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator variable *Work Engagement*. Penyusunan kuesioner berdasarkan variable *Work Engagement*.

Tabel 3.4
Instrumen *Work Engagement* (M)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
<i>Work Engagement</i> (Schaufeli, 2002)	<i>Vigor</i>	1) Berusaha dalam menyelesaikan masalah	WE1	Ordinal
		2) Mempunyai ketahanan diri dalam bekerja	WE2	
		3) Semangat dalam bekerja	WE3	
	<i>Dedication</i>	4) Antusias didalam bekerja	WE4	
		5) Bangga dan berkontribusi terhadap pekerjaan	WE5	
		6) Merasa tertantang atas pekerjaannya	WE6	
	<i>Absorption</i>	7) Selalu menikmati dan totalitas dalam pekerjaan	WE7	
		8) Bahagia atas kerjanya	WE8	
		9) Selalu fokus dalam bekerja	WE9	

Sumber: Bakker & Albrecht (2018)

Dalam penelitian ini Instrumen *Work Engagement* (M) yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang

fenomena sosial (Sekaran & Bougie, 2018). Masing-masing skala mempunyai tingkat penilaian dalam bentuk 5 alternatif pilihan jawaban responden. Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5
Skala pengukuran Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2019:36)

3. Pengembangan Instrumen Variabel Komitmen Afektif

a. Definisi Konseptual

Komitmen afektif sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Allen & Mayer dalam Lee et al, (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen afektif direpresentasikan sebagai inti pusat dan sumber yang paling kuat mempengaruhi individu perilaku dan perasaan, membentuk persepsi individu, dan dapat memediasi reaksi individu terhadap

organisasi dengan dimensinya antara lain keterikatan emosional, identifikasi organisasi, dan keinginan terlibat dalam organisasi. Penilaian instrumen dengan no butir 1-9 menggunakan skala likert.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-Kisi instrument untuk mengukur Komitmen Afektif merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur Komitmen Afektif dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator variable Komitmen Afektif. Penyusunan kuesioner berdasarkan Komitmen Afektif.

Tabel 3.6
Instrumen Komitmen Afektif (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Komitmen Afektif (Allen & Mayer, 1991)	Keterikatan Emosional	1) Memiliki kesamaan nilai dengan organisasi	KA1	Ordinal
		2) Pekerjaan memiliki makna mendalam baginya	KA2	
		3) Perasaan ragu akan pekerjaan	KA3	
	Identifikasi Organisasi	4) Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi	KA4	
		5) Memiliki keterikatan dalam pekerjaan	KA5	
		6) Bangga menjadi anggota organisasi	KA6	
	Keinginan Bertahan dan Terlibat di Organisasi	7) Kemauan bekerja dan berkontribusi di organisasi sampai pension	KA7	
		8) Merasa Jenuh dalam keterlibatan organisasi	KA8	
		9) Kemauan berdiskusi dan memberikan pendapat untuk membantu pengambilan keputusan organisasi	KA9	

Sumber: Lee et al., (2018)

Dalam penelitian ini Instrumen Komitmen Afektif (X1) yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini jawaban responden dikategorikan

dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sekaran & Bougie, 2018). Masing-masing skala mempunyai tingkat penilaian dalam bentuk 5 alternatif pilihan jawaban responden. Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 3.7 dibawah ini.

Tabel 3.7
Skala pengukuran Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2019:36)

4. Pengembangan Instrumen Variabel *Leadership Communication*

a. Definisi Konseptual

Leadership communication adalah keterampilan dan penerapan komunikasi efektif yang dapat dimanfaatkan oleh seorang karyawan dalam posisi kepemimpinan. Seorang pemimpin yang menampilkan keterampilan komunikasi yang kuat tidak hanya dapat mendorong tim mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang dapat dipercaya yang membantu karyawan mereka merasa nyaman dalam membagikan perasaan dan ide karyawan.

b. Definisi Operasional

Menurut Yundelfa et al., (2020) dalam jurnal Dody Hermana & Barlian, (2021) mengatakan *Leadership Communication* adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Ada tiga bentuk dimensi utama dalam jaringan komunikasi internal dalam organisasi yaitu: Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*), Komunikasi ke atas (*Upward Communication*), Komunikasi Horizontal (*Sideway Communication*). Penilaian instrumen dengan no butir 1-12 menggunakan skala likert.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-Kisi instrument untuk mengukur *Leadership Communication* merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk *Leadership*

Communication dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator variable *Leadership Communication*. Penyusunan kuesioner berdasarkan *Leadership Communication*.

Tabel 3.8
Instrumen *Leadership Communication* (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Leadership Communication (Yulk, 2020)	<i>Downward Communication</i>	1) Pimpinan melakukan komunikasi tanpa mengharapkan umpan balik	LC1 LC2 LC3 LC4	Ordinal
		2) Pimpinan menggunakan kekuasaan dan wewenang dalam bekerja.	LC5 LC6 LC7	
		3) Pimpinan Mengendalikan perilaku	LC8 LC9	
		4) Pimpinan memberikan perintah	LC10	
		5) Pimpinan melakukan komunikasi sesuai dengan struktur organisasi		
		6) Pimpinan menerapkan peraturan atau prosedur yang berlaku.		
		7) Pimpinan bekerja sesuai SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)		
		8) Pimpinan asertif dalam bekerja		
		9) Pimpinan dapat memberikan contoh yang baik kepada.		
		10) Pimpinan mendorong dengan motivasi yang tinggi.		
	<i>Upward Communication</i>	11) Pimpinan meminta pendapat mengenai pekerjaan	LC 11 LC 12 LC 13	
		12) Pimpinan mementingkan kepentingan bersama	LC 14 LC 15 LC 16	
		13) Pimpinan memiliki sikap kepedulian yang tinggi.		
		14) Pimpinan bersedia berkomunikasi langsung		
		15) Pimpinan peduli terhadap masalah yang terjadi dengan karyawan		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
		16) Pimpinan ikut berkontribusi untuk memberikan solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi.		
	<i>Horizontal Communication</i>	17) Terdapat komunikasi timbal balik antara pimpinan dan saya. 18) Pimpinan saya menerapkan win-win solution dalam pengambilan keputusan. 19) Pimpinan saya terbuka dan bersedia menerima pendapat saya.	LC17 LC18 LC19	

Sumber : Yundelfa et al., (2020) dalam jurnal Dody Hermana & Barlian, (2021)

Dalam penelitian ini Instrumen *Leadership Communication* (X2) yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sekaran & Bougie, 2018). Masing-masing skala mempunyai tingkat penilaian dalam bentuk 5 alternatif pilihan jawaban responden. Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 3.9 dibawah ini.

Tabel 3.9
Skala pengukuran Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2019:36)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah metode survey dengan membagikan kuisioner kepada karyawan PT. Amara Tujuh sedangkan untuk data sekunder berdasarkan data internal perusahaan dan buku serta jurnal referensi lainnya. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2018), Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan oleh peneliti. Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif.

Sugiyono, (2018) menjelaskan metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data primer maupun data sekunder.

Data primer (*primary data*) merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data. Sedangkan data sekunder (*secondary data*) adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pihak PT. Amara Tujuh Perjuangan, dan melalui internet *searching*, cara pengumpulan data dilakukan melalui akses internet. Cara ini digunakan untuk mencari jurnal-jurnal serta referensi lainnya yang mendukung penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2018). Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuisisioner. Peneliti menggunakan 98 responden sebagai sampel penelitian. Penyebaran kuisisioner pada penelitian ini melalui internet (*google form*), dilakukan dengan internet bantuan Google.

Dalam data kuesioner ini peneliti menggunakan Skala Likert dalam pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2018), Skala Likert itu sendiri merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang diperoleh dari Skala Likert adalah berupa data interval. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Skala tersebut masing-masing memiliki bobot nilai yaitu 5: Sangat Setuju, 4: Setuju, 3: Netral, 2: Tidak Setuju, 1: Sangat Tidak Setuju (Sekaran & Bougie, 2018).

F. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab pokok masalah penelitian, maka pendekatan peneliti menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif di definisikan oleh (Sugiyono, 2018) sebagai suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pengertian lain dari (Moleong & Lexy, 2015) bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh

data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sedangkan studi kausal merupakan inti dari pendekatan ilmiah untuk penelitian yang menguji apakah satu variabel menyebabkan variabel yang lain berubah atau tidak (Sekaran & Bougie, 2016).

Didalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah satu variabel independen yaitu Komitmen Afektif dan *Leadership Communication*, variabel mediasi yakni *Work Engagement*, serta variabel Dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survei melalui kuesioner yang mana menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner adalah daftar pertanyaan yang tersusun secara tertulis yang nantinya dijawab oleh responden dan dengan alternatif yang sudah didefinisikan secara cukup jelas.

Analisis penelitian ini menggunakan *smartPLS*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Tujuan dari penggunaan PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang

terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter.

PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi unidentified model Ghozali, (2019). Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

- a. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
- b. PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*.
- c. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
- d. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya.
- e. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Outer model digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Inner model digunakan untuk uji kausalitas.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. menggunakan *software Partial Least Squares (PLS)*, yaitu *software Smart*

PLS. Alasan penggunaan metode ini adalah banyaknya sampel yang dibutuhkan. Analisisnya relatif kecil dan analisis Smart PLS belum tentu berdistribusi normal. PLS merupakan metode analisis yang ampuh karena dapat diterapkan pada semua orang pada skala data, tidak memerlukan banyak asumsi. PLS selain dapat digunakan sebagai validasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang tidak memiliki latar belakang teoritis atau untuk diuji mengusulkan. PLS juga dapat digunakan untuk memodelkan struktur dengan indeks mencerminkan atau membentuk (Sumertajaya, 2018).

1. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif menggambarkan jawaban responden. Tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu, sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan tidak baik dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \text{Skala tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \text{Skala terendah} = 1$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= [\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5 \\ &= (5 - 1) : 5 = 0.8 \end{aligned}$$

Tabel 3.10 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden

Skor	Kategori
------	----------

4.21 - 5.00	Sangat Setuju
3.41 - 4.20	Setuju
2.61 - 3.40	Netral
1.81 - 2.60	Tidak Setuju
1,00 - 1.80	Sangat Tidak Setuju

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya yang dibagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Model

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Uji validitas terkait dengan apakah peneliti mengukur konsep yang tepat. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*). Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa validitas konstruk dari sebuah instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Instrumen

dianggap valid jika t-hitung lebih besar sama dengan t-tabel pada taraf kepercayaan tertentu. Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan:

Berdasarkan metode PLS, pengujian validitas indikator refleksi dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama adalah pengujian *convergent validity*, yaitu pengujian validitas berdasarkan loading factor masing-masing konstruk serta nilai AVE. Tahap selanjutnya adalah pengujian *discriminant validity*, yaitu pengujian validitas berdasarkan perbandingan pada *cross loading* serta berdasarkan nilai akar AVE.

a. *Convergent Validity*

Menurut Imam Ghozali, (2019) pengujian *Convergent Validity* dari masing – masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih besar dari 0,70. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Selain *loading factor*, penggunaan *average variance extracted (AVE)* sebagai kriteria pengukuran *convergent validity*. *AVE* mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai

pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Batas nilai AVE yang sering digunakan adalah 0,50.

b. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan loading factor untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model menurut Chin dalam Haryono, (2017) mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika *loading factor* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat *Square root of Average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk korelasi dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11 Parameter Uji Validitas dalam PLS

Validity	Parameter	Rule of Thumbs
Convergent	Loading factor	> 0,5
	Average variance extracted (AVE)	> 0,5
Discriminant	Akar AVE dan korelasi variable laten	Akar AVE > Korelasi variable laten
	Cross loading	Cross loading indicator variable > cross loading indicator lainnya

Sumber: Hair, (2014)

Dalam Ghozali & Latan (2018) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,05. Pada pengujian ini menampilkan hasil perhitungan *Cross loadings*, *fornell-lacker criterion* dan *heterotrait-monotrait rasion (HTMT)*.

b. Uji Validitas Reliabilitas

Pengujian lainnya untuk mengevaluasi model pengukuran adalah dengan melihat reliabilitas konstruk. Menurut Hair, (2014), dalam PLS-SEM untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*; namun penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji *reliabilitas* suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* sebagai uji reliabilitasnya.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika *Cronbach's alpha* $>0,60$ maka dapat diterima atau dipercaya. Sebaliknya jika *Cronbach's alpha* $<0,60$ maka tidak dapat diterima atau tidak dipercaya. Semakin dekat *Cronbach's alpha* dengan 1 (satu) maka semakin tinggi reliabilitas atau semakin konsisten.

1. *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ hal ini berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

2. *Cronbach's Alpha*

Pengujian *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Dalam pengujian *Cronbach's Alpha* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

3. **Evaluasi Inner Model**

Pengujian *inner model* adalah suatu pengembangan model yang berbasis konsep teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rangka konseptual. Tahapan pengujian yang dapat dilakukan ialah sebagai berikut:

a. **Pengujian R^2**

Hasil R^2 merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Ketentuan untuk nilai R^2 adalah: 0.67 (model struktur kuat), 0.33 (model struktur moderate) dan 0.19 (model struktur lemah) (Ghozali, 2015).

b. **Pengujian f^2**

Hasil nilai f^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level *structural* (Ghozali, 2015).

c. Q^2

Nilai Q^2 dilihat untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2015).

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antar konstruk dengan metode *resampling bootstrapping* (Ghozali, 2015). Statistik uji yang digunakan adalah statistik *t* atau uji *t*, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Dalam SEM – PLS, selain memprediksi model juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian diantaranya *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten, *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten, dan *Weight relation* nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai *t-tabel one tail test*. Selanjutnya nilai *t-tabel* tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan adalah:

1. *Nilai outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. - Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. *Nilai weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai *t-statistik* diatas nilai *t-tabel*.
2. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai *t-statistik* di atas nilai *t-tabel*.

Hipotesis penelitian ditolak jika nilai dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai *t-statistik* dibawah nilai *t-tabel* untuk $\alpha=0,05$.

e. Evaluasi Hubungan Mediasi

Menurut Cepeda et. al. (2018), untuk menganalisis efek mediasi diharuskan untuk melihat perubahan pengaruh dari hubungan langsung (*direct effects*) ke hubungan tidak langsung (*indirect path*). Terdapat tiga kategori untuk menganalisis efek mediasi menurut Cepeda et al. (2018) yaitu *no mediation effects*, *full mediation effects* dan *partial mediation effects*.

1. *No Mediation*

Analisis ini berlaku jika *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh

signifikan sementara *indirect path* (hubungan melalui mediasi) tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi atau hanya efek langsung.

2. *Full Mediation*

Analisis ini berlaku jika *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh tidak signifikan sementara *indirect path* (hubungan melalui mediasi) signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi berperan penuh atau disebut *full mediation*.

3. *Partial Mediation*

Analisis ini berlaku jika *direct path* (hubungan langsung) antara variabel eksogen dan endogen memiliki pengaruh signifikan sementara *indirect path* (hubungan melalui mediasi) juga memiliki pengaruh signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi tidak berperan penuh atau disebut *partial mediation*.