

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada koperasi Karyawan Bumiputera 1912.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi Karyawan Bumiputera 1912.

Penelitian juga mempunyai tujuan untuk mendukung dan melengkapi hasil penelitian terdahulu tentang masalah kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di koperasi Karyawan Bumiputera 1912 berlokasi pada Jalan Wolter Monginsindi, No. 84-87, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dipilih karena berdasarkan survey awal yang dilakukan dalam koperasi tersebut terdapat komitmen organisasi mengenai kompensasi dalam organisasi serta kepuasan kerja yang dilakukan oleh koperasi tersebut untuk mencapai titik komitmen organisasi pada karyawan.

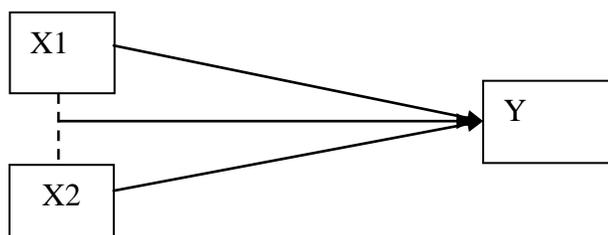
Waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Agustus 2016 sampai dengan September 2016, dengan alasan pada waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian selama masa perkuliahan sehingga peneliti dapat lebih memfokuskan diri pada pelaksanaan penelitian dan juga karena keterbatasan peneliti dalam tenaga dan dana yang tersedia.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode ex-post facto dengan pendekatan korelasi. Penelitian ex-post facto merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variable bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data dengan cara kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi Karyawan Bumiputera 1912.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat dari rancangan sebagai berikut:

Konstelasi Penelitian



Ket :

X 1	:	Kompensasi
X 2	:	Kepuasan Kerja
Y	:	Komitmen Organisasi
→	:	Hubungan

D. Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota yang berada dalam ruang lingkup organisasi koperasi Karyawan Bumiputera 1912 meliputi bidang simpan pinjam, *outsourcing*, administrasi dan usaha toko pada setiap bagian serta karyawan yaitu sebanyak 123 orang.

Menurut Sugiyono menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁶ Sampel ditentukan dengan tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang didapat adalah 95 karyawan.⁵⁷ Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel.

⁵⁵ Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. (Bandung : Alfabeta. 2008), h. 117.

⁵⁶ *Ibid*, h. 118.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta. 2006), h. 128.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Komitmen Organisasi

1. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk tetap terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

2. Definisi Operasional

Komitmen organisasi terdapat tiga indikator, yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dalam memajukan organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya dan keinginan untuk tetap berkontribusi dalam pekerjaannya.

3. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi, memberikan gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator dan sub indikator variabel komunikasi internal. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.1 dibawah ini:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Komitmen Organisasi)

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
		Positif (+)	Negatif (-)
Komitmen Afektif	1.Kepercayaan yang kuat dalam nilai dan tujuan organisasi	1	2

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
		Positif (+)	Negatif (-)
Komitmen Afektif	2.Penerimaan yang kuat dalam nilai dan tujuan organisasi	3	4
Komitmen Normatif	1.Kesediaan untuk berusaha dalam memajukan organisasi	5	6
Komitmen Berkelanjutan	1. Keinginan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya	7	-
	2. Keinginan untuk tetap berkontribusi dalam pekerjaannya	-	8

Untuk mengisi setiap butir soal pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s/d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.2 sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala penilaian untuk instrumen variabel komitmen organisasi

Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Sebelum dilakukan analisis terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba item pertanyaan yang ada pada kuesioner. Hal ini untuk melihat validitas item dan realibilitas data instrumen. Uji coba ini dilakukan dengan maksud mengetahui validitas dan realibilitas instrumen atau alat ukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila “mampu mengukur apa yang diinginkan.” Artinya alat ukur tersebut cocok dengan apa yang hendak diukur.

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan uji validitas isi, yaitu “validitas pengukuran berdasar atas pertimbangan subyektif individual, proses validitasnya tidak melibatkan hitungan statistik apapun. Pengukuran validitas isi didasarkan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu menjangkau data yang diinginkan, maka tes tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun rumus yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara item dengan skor total

N = jumlah subyek

X = skor item-item

Y = skor total

Untuk mengetahui Valid atau tidaknya masing-masing item maka hasil perhitungannya dikonsultasikan dengan tabel r korelasi product momen dengan tingkat signifikan 5% atau 1 % .

Dengan jumlah soal yang ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 soal. Maka soal tersebut dikatakan valid jika harga $r_{xy} > r_{\alpha}$ = Penilaian tingkat validitas angket sama dengan penilaian tingkat validitas soal.

b. Kompensasi

1. Definisi Konseptual

Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi terdapat dua jenis, yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

2. Definisi Operasional

Terdapat 2 dimensi dari kompensasi, yaitu: *kompensasi langsung* dengan indikator (gaji sesuai dengan jabatan, upah sesuai dengan jam kerja dan insentif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki) dan *kompensasi tidak langsung* dengan indikator (tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan kematian dan tunjangan transportasi).

3. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kompensasi, memberikan gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator dan sub indikator variabel komunikasi internal. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3 dibawah ini:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1(Kompensasi)

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
		Positif (+)	Negatif (-)
Kompensasi Langsung	1. Upah sesuai dengan jam kerja	-	1
	2. Gaji sesuai dengan jabatan	2	
	3. Insentif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	-	3
Kompensasi Tidak Langsung	1. Tunjangan Kesehatan	4	
	2. Tunjangan Pensiun	-	5
	3. Tunjangan Kematian	6	-
	4. Tunjangan Transportasi	-	7

Untuk mengisi setiap butir soal pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s/d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Skala penilaian untuk instrumen variabel kompensasi

Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validitas Instrumen Kompensasi

Sebelum dilakukan analisis terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba item pertanyaan yang ada pada kuesioner. Hal ini untuk melihat validitas item dan realibilitas data instrumen. Uji coba ini dilakukan dengan maksud mengetahui validitas dan realibilitas instrumen atau alat ukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila “mampu mengukur apa yang diinginkan.” Artinya alat ukur tersebut cocok dengan apa yang hendak diukur.

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan uji validitas isi, yaitu “validitas pengukuran berdasar atas pertimbangan subyektif individual, proses validitasnya tidak melibatkan hitungan statistik apapun. Pengukuran validitas isi didasarkan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu menjaring data yang diinginkan, maka tes tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun rumus yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara item dengan skor total

N = jumlah subyek

X = skor item-item

Y = skor total

Untuk mengetahui Valid atau tidaknya masing-masing item maka hasil perhitungannya dikonsultasikan dengan tabel r korelasi product momen dengan tingkat signifikan 5% atau 1 % .

Dengan jumlah soal yang ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 soal. Maka soal tersebut dikatakan valid jika harga $r_{xy} > r_{\alpha}$ = Penilaian tingkat validitas angket sama dengan penilaian tingkat validitas soal.

c. Kepuasan Kerja

1. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap dan perasaan suka atau ketidaksukaan para karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat berubah pada kondisi kerja dan rekan kerjanya dalam satu organisasi.

2. Definisi Operasional

Terdapat 4 dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu tugas, atasan, rekan kerja dan promosi. Dari masing-masing 4 dimensi tersebut memiliki indikator, yaitu dari dimensi pertama (rutinitas, kesesuaian, tantangan pekerjaan itu sendiri), dimensi kedua (prestasi, perhatian dan tanggung jawab atasan), dimensi ketiga (ambisi, loyalitas dan tanggung jawab) dan dimensi keempat (peningkatan jabatan dan kesempatan pengembangan karir).

3. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan memberikan gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator dan sub indikator variabel keberhasilan usaha koperasi. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.5 dibawah ini:

Tabel III. 5
Kisi-kisi Instrumen Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
		Positif (+)	Negatif (-)
Tugas	1. Rutinitas	1	-
	2. Kesesuaian	2	-
	3. Tantangan pekerjaan itu sendiri	-	3
Atasan	1. Prestasi	4	-
	2. Perhatian	-	5
	3. Tanggung Jawab Atasan	-	6
Rekan Kerja	1. Ambisi	7	-
	2. Loyalitas	8	-

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
		Positif (+)	Negatif (-)
Rekan Kerja	3. Tanggung Jawab	9	-
Promosi	1. Peningkatan Jabatan	-	10
	2. Kesempatan Pengembangan Karir	-	11

Untuk mengisi setiap butir soal pernyataan dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s/d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.6 sebagai berikut:

Tabel III.6
Skala penilaian untuk instrumen variabel kepuasan kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Sebelum dilakukan analisis terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba item pertanyaan yang ada pada kuesioner. Hal ini untuk melihat

validitas item dan realibilitas data instrumen. Uji coba ini dilakukan dengan maksud mengetahui validitas dan realibilitas instrumen atau alat ukur.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila “mampu mengukur apa yang diinginkan.” Artinya alat ukur tersebut cocok dengan apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan uji validitas isi, yaitu “validitas pengukuran berdasar atas pertimbangan subyektif individual, proses validitasnya tidak melibatkan hitungan statistik apapun. Pengukuran validitas isi didasarkan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu menjangkau data yang diinginkan, maka tes tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun rumus yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara item dengan skor total

N = jumlah subyek

X = skor item-item

Y = skor total

Untuk mengetahui Valid atau tidaknya masing-masing item maka hasil perhitungannya dikonsultasikan dengan tabel r korelasi product momen dengan tingkat signifikan 5% atau 1 % .

Dengan jumlah soal yang ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 soal. Maka soal tersebut dikatakan valid jika harga $r_{xy} > r_{\alpha}$ = Penilaian tingkat validitas angket sama dengan penilaian tingkat validitas soal.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan melakukan analisis jalur (*path analysis*). Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linear berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
 - a. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
 - b. Persamaan Struktural

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_y \varepsilon$$

Dimana:

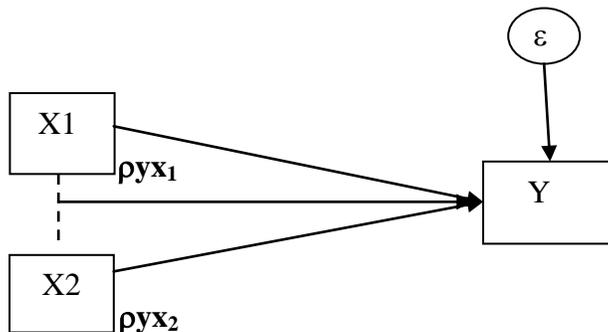
X1 = Kompensasi

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

ρ = Koefisien Korelasi

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Menggambar diagram jalur lengkap, menentukan struktur dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.



Hubungan Struktur X_1 dan X_2 terhadap Y

- b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
 Menghitung koefisien korelasi menggunakan *SPSS statistics 20.0 for Windows*. Dalam melakukan interpretasi hasil menggunakan standardized coefficients atau yang dikenal dengan nilai beta bukan unstandardized coefficients sehingga mengabaikan nilai konstanta (*intercept*).
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
 Uji secara seluruhan (simultan) ditunjukkan dalam Uji F.
4. Menghitung koefisien jalur secara individu.
 Uji secara seluruhan (simultan) ditunjukkan dalam Uji t.

1. Uji koefisien jalur secara menyeluruh

Uji koefisien jalur secara menyeluruh menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_2} = \rho_{yx_1} = 0$ Kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_A : \rho_{yx_2} = \rho_{yx_1} \neq 0$ Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig*.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 < \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak signifikan.

2. Uji koefisien jalur secara individu

Uji koefisien jalur secara individu menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_0 : \rho_{yx_1} > 0$ Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_0 : \rho_{yx_2} > 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig*.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 < Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya signifikan.

b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > Sig]$, maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel independen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi⁵⁸

⁵⁸*Ibid.*