

## BAB III

### OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

##### 3.1.1 Profil Hotel Jayakarta Jakarta

The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa merupakan hotel berbintang 4 (empat) yang terletak di kawasan Hayam Wuruk atau lebih tepatnya beralamat di Jalan Hayam Wuruk No. 126 Jakarta Barat. Hotel Jayakarta merupakan hotel yang tergolong dalam *Local Hotel Chain*. Hotel yang berdiri sejak tahun 1970 di kawasan *China Town* ini merupakan Hotel tertinggi pertama yang dibangun di kawasan tersebut. Hotel ini bergerak di bawah naungan PT. Pudjiadi and Sons Tbk.

Hotel Jayakarta Jakarta memiliki kamar sebanyak 344 kamar yang terdiri dari berbagai kelas mulai dari *standard room* hingga *president suite*. Berbagai fasilitas seperti *sport lounge/bar*, *business center*, *safe deposit box*, kolam renang dan koneksi internet (WiFi) juga ditawarkan kepada para pelanggan. Letaknya sangat strategis di pusat perbelanjaan Glodok dan kawasan perniagaan Kota, senja hingga malam hari kehidupan malam sangat menarik untuk wisata belanja hanya 15 menit ke pusat perbelanjaan Mangga Dua, 25 menit ke Taman Rekreasi dan Hiburan Ancol, serta hanya 45 menit ke Bandara Soekarno Hatta.

### **3.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi The Hotel Jayakarta Jakarta**

#### **a. Visi**

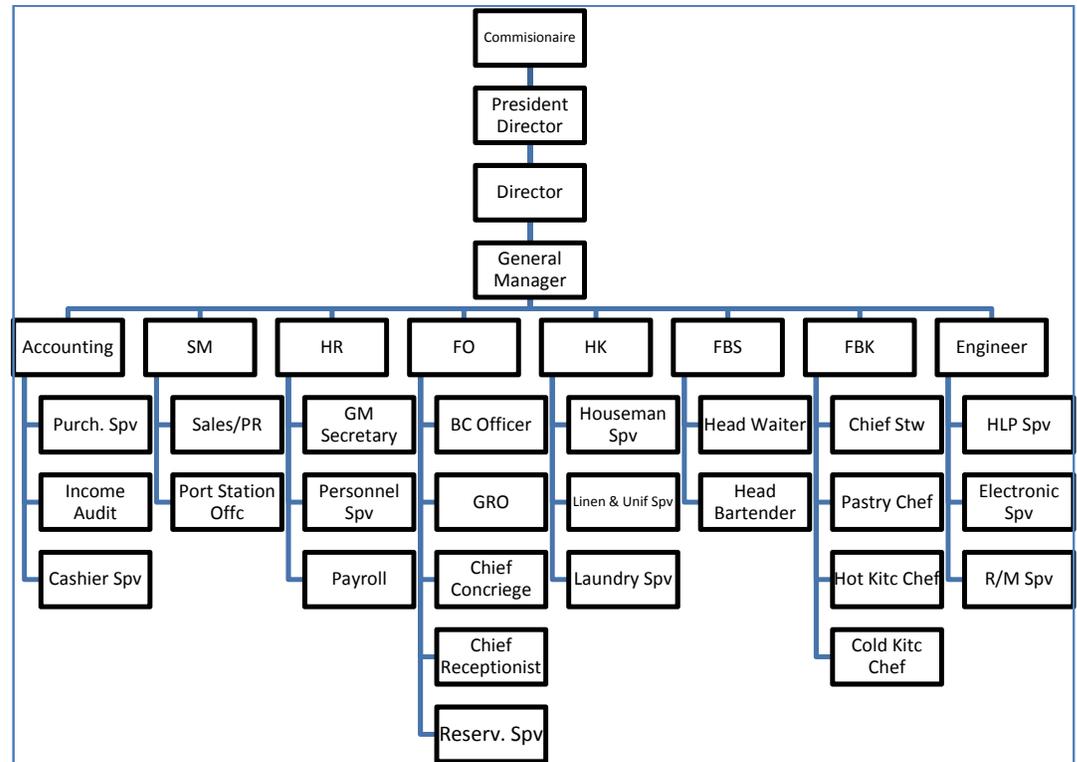
Visi The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa sebagai hotel yang memiliki standar pelayanan internasional yang dapat memberikan pelayanan kepada seluruh tamu hotel, sehingga dapat menciptakan keamanan dan kenyamanan bersama.

#### **b. Misi**

Sebagai perwujudan visi yang telah dibentuk, The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa menetapkan misi sebagai berikut:

1. Manajemen dan seluruh karyawan The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa akan sepenuhnya memenuhi kebutuhan dan keinginan para tamu baik dari kalangan usahawan ataupun wisatawan secara kontinyu
2. Dengan menganggap tamu adalah raja, memenuhi apapun yang diinginkan tamu, memberikan pelayanan yang ramah dan efisien serta tetap menjaga kebersihan hotel.
3. The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa akan berusaha untuk menjadi hotel terbaik.

### c. Bagan Organisasi The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa



Gambar 3.1: Struktur Organisasi Hotel Jayakarta

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2011

### 3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa yang beralamat di JL. Hayam Wuruk 126 Jakarta 11180. Telp (021) 649760.

Penelitian mulai dilakukan sejak bulan April 2012.

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa

fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok, atau organisasional), kejadian atau prosedur (Indriantono & Supomo, 2002). Sedangkan penelitian korelasional berguna untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel (Indrianto dan Supomo, 2002)

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*) dan variabel mediasi (*intervening*). Jika suatu variabel tidak dipengaruhi variabel lainnya dalam model, maka dalam *Structural Equation Model* (SEM) sering disebut dengan variabel eksogen yang merupakan variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen ialah gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2). Penelitian ini juga menggunakan variabel *intervening* yang dalam SEM dikenal dengan variabel mediator (M). Variabel *intervening* yang digunakan ialah kepuasan kerja. yang terakhir adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau dikenal dengan variabel endogen yang dalam penelitian ini digunakan komitmen organisasi sebagai variabel endogen (Y).

### 3.3.1.1 Variabel Eksogen 1 (X1)

Variabel Eksogen 1 (X1) dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan. Menurut Robert (1992) dalam Regina (2010:24) gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang sedang mengamati dari luar. Dalam penelitian ini, peneliti ini dimensi yang digunakan untuk gaya kepemimpinan ialah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Munawaroh (2011:2) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Dalam hal ini gaya kepemimpinan diukur dalam tujuh dimensi dengan menggunakan skala Likert tujuh poin. Adapun dimensi-dimensi tersebut menurut Bass dan Avolio (1985) dalam Munawaroh (2011) adalah:

1. *Idealized Influence* (X1)
2. *Inspirational Motivation* (X2)
3. *Intellectual Stimulation* (X3)
4. *Individual Stimulation* (X4)
5. *Contingent Reward* (X5)
6. *Management by exception passive* (X6)
7. *Management by exception active* (X7)

### 3.3.1.2 Variabel Eksogen 2 (X2)

Variabel Eksogen 2 (X2) dalam penelitian ini adalah stres kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson dalam M. Luthfi (2010:76), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Mas'ud (2004) dalam M.Luthfi (2010:76) yaitu:

1. Stres Ekstraorganisasi (X8)
2. Stres Organisasi (X9)
3. Stres Kelompok (X10)
4. Stres Individu (X11)

### 3.3.1.3 Variabel Mediator (Y)

Variabel mediator (Y) yang atau dikenal dengan *intervening variable* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan dan pekerjaan dalam suatu organisasi, hal ini dinyatakan oleh Robbin (1996) dalam Muhadi (2007:35). Untuk mengukur

variabel ini, dimensi yang digunakan berdasarkan lima faktor penentu kepuasan kerja yang dikenal sebagai *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikemukakan oleh Luthans dan Spector dalam M.Luthfi (2010: 41) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (Y1)
2. Pendapatan (Y2)
3. Promosi (Y3)
4. Atasan (Y4)
5. Rekan Kerja (Y5)

#### **3.3.1.4 Variabel Dependen (Z)**

Komitmen organisasi ialah kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada (Lanschinger,2001) ada juga yang menyatakan komitmen adalah keterlibatan & kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Babakus, 1996 dalam Muhadi, 2007:35). Allen dan Mayer (dalam Cut Zurnali, 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi teridentifikasi kedalam tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif (Z1)
2. Komitmen kontinyu (Z2)
3. Komitmen normatif (Z3)

#### **3.3.2 Skala Penelitian**

Skala pengukuran menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 7 (tujuh). Operasionalisasi variabel pada Tabel 3.2 menggunakan interval 7 (tujuh) poin.

Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Bentuk skala Likert interval 1-7 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
<b>Sangat Tidak Setuju</b>					<b>Sangat Setuju</b>		

**Tabel 3.1**  
**Bobot Skor Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Kurang Setuju	3,4 – 4,59
Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2011

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir</b>
------------------------	----------------	------------------	------------------

<b>X1</b>	Gaya kepemimpinan adalah bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi. (Gibson, 1982)	<i>Idealized Influence</i>	Panutan	1
			Kepercayaan penuh	2
		<i>Inspirational Motivation</i>	Memotivasi kerja	3
			Menjadi inspirasi	4
		<i>Intellectual Stimulation</i>	Pengembangan kreativitas	5
			Kesempatan memecahkan masalah sendiri	6
		<i>Individual Stimulation</i>	Pengembangan potensi	7
			Pemberian perhatian secara personal	8
		<i>Contingent Reward</i>	Pengukuran upah	9
			Bonus untuk pencapaian	10
		<i>Management by exception active</i>	Penggunaan sanksi	11
			Penentuan standar kerja	12
		<i>Management by exception passive</i>	Tidak menggunakan sanksi	13
			Kebebasan dalam bekerja	14
<b>X2</b>	Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Beehr dan Newman)	Stres Ekstraorganisasi	Pelanggan	15
			Keluarga	16
			Lingkungan sekitar perusahaan	17
		Stres Organisasi	Kebijakan	18
			Beban Kerja	19
			Jam kerja	20
		Stres Kelompok	Atasan	21
			Rekan Kerja	22
			Objek kekerasan	23
		Stres Individu	Waktu Istirahat	24
			Kejenuhan	25

			Penurunan kesehatan	26
<b>Y</b>	Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Mereka mengatakan bahwa perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Mereka juga mengatakan perasaan ini dapat bersifat “favorable” dan “unfavorable” tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Wexley dan Yulk (1977)	Pekerjaan itu sendiri	Sesuai dengan keahlian	27
			Pekerjaan yang menarik	28
			Sesuai dengan keyakinan	29
		Pendapatan	Gaji	30
			Tunjangan	31
			Pembayaran gaji tepat waktu	32
		Promosi	Sistem promosi	33
			Intensitas promosi	34
			Kejelasan prosedur promosi	35
		Atasan	Dukungan Atasan	36
			Pengawasan	37
			Perlakuan adil	38
		Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	39
			Rekan kerja yang menyenangkan	40
			Kemudahan dalam bekerjasama	41
<b>Z</b>	komitmen organisasi sebagai sebuah tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memilih sebuah organisasi atau perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robin, 2001)	Komitmen Afektif	Kedekatan Emosional	42
			Kerja keras	43
		Komitmen Kontinuen	Tidak ada alternatif	44
			Kebutuhan untuk bertahan	45
		Komitmen Normatif	Tanggung jawab moral	46
			Kewajiban	47

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2011

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut populasi dapat dipahami

sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Jayakarta Jakarta yang terbagi kedalam 8 (delapan) *departments* yang berjumlah 244 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan tabel populasi dan sampel, maka sampel yang diambil berjumlah 152 orang, dengan berdasarkan tingkat kefidensi 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi (Sugiyono, 2007:81). Jumlah sampel diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan:

**n** = Ukuran sampel

**N** = Ukuran Populasi

**e** = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{244}{1 + 244 (0.05)^2} \\ &= 152 \end{aligned}$$

Populasi dari penelitian ini meliputi seluruh karyawan Hotel Jayakarta dari beberapa departemen yang ada. Dari 152 kuisioner yang dibagikan

terdapat 136 yang mengembalikan kuisisioner dengan tingkat pengembalian kuisisioner sebesar 89,47%. Dari keseluruhan kuisisioner yang dikembalikan terdapat 16 kuisisioner yang tidak memberikan jawaban secara lengkap, sehingga secara keseluruhan jumlah kuisisioner yang terisi secara lengkap dan dapat digunakan dalam analisis adalah sebanyak 120 kuisisioner. Tingkat pengembalian kuisisioner yang digunakan dalam analisis ialah sebesar 78,94%.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili (Cooper dan Emory, 1995). Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Metode *proportional random sampling* memberikan peluang yang sama bersifat tak terbatas untuk setiap elemen populasi untuk dipilih menjadi sampel yang diambil berdasarkan strata (kelas) dengan jumlah yang proporsional. Caranya dengan membagi strata berdasarkan departemen yang ada. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali (tanpa pengembalian). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan kerangka sampel yang jelas yang memuat semua elemen populasi (Mas'ud, 2004). Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.3**  
**Proses Perhitungan Pengambilan Sampel**

<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perhitungan Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>
House Keeping	62	$62/244 \times 152$	39
FBS	33	$33/244 \times 152$	21
DBK	25	$25/244 \times 152$	15
Accounting	31	$31/244 \times 152$	19
Engineering	26	$26/244 \times 152$	16
HRD	24	$24/244 \times 152$	15
Sales Marketing	10	$10/244 \times 152$	6
<b>Jumlah</b>	<b>244</b>		<b>152</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2011

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Data Primer

Untuk penelitian yang dilakukan saat ini, data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Narimawati (2008:98) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi” menyatakan bahwa: “data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian

atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data”. Jadi untuk memperoleh data primer tersebut, peneliti menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Salah satu metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah wawancara. Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan yang memiliki kaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden berkaitan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur dimana peneliti tidak mengatur jalannya wawancara dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis melainkan pertanyaan secara spontan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik observasi digunakan lebih kepada kepentingan untuk melihat keadaan atau situasi lingkungan tempat penelitian sehingga dapat membantu peneliti untuk menggambarkan secara umum situasi yang sebenarnya.

3. Kuesioner

Dari keseluruhan teknik pengumpulan data primer yang ada, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner memiliki andil terbesar dalam penelitian ini. Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar

sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan pada tiap responden (Supranto, 2000: 23). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup membatasi jawaban responden dengan keharusan memilih diantara jawaban-jawaban yang sudah tercantum dalam kuesioner (Supranto, 2000: 24).

### **3.5.2 Data Sekunder**

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga memepergunakan data sekunder. Menurut definisi yang dikemukakan oleh Supranto (2000:10) data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk jadi, dan telah diolah oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah Badan Pusat Statistik untuk memperoleh data jumlah usaha akomodasi diseluruh Indonesia dan Jakarta. Selain itu beberapa buku, jurnal penelitian terdahulu dan berbagai artikel mengenai survey dan penelitian terkait yang diperoleh melalui media internet juga digunakan untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

## **3.6 Metode Analisis**

### **3.6.1 Teknik *Structural Equation Model* (SEM)**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software AMOS 18. *Structural Equation*

*Model* (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis variabel laten, variabel teramati, dan kesalahan pengukuran secara langsung. SEM mampu menganalisis hubungan antara variabel dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain, serta mengetahui kesalahan pengukuran (Sitinjak dan Sugiarto, 2006)

Hal tersebut sejalan dengan pendapat ahli yang mengatakan SEM tidak seperti analisis *multivariate* biasa yang tidak bisa menguji regresi berganda ataupun analisis faktor secara bersama-sama (Bollen, 1989 dalam Ghozali 2005). Pada umumnya SEM lebih dipertimbangkan untuk dipilih dibanding regresi karena beberapa kelebihan diantaranya adalah: dapat mengontrol kesalahan pengukuran, memungkinkan pengujian model dan lebih fleksibel dalam arti memungkinkan pengujian dengan melibatkan beberapa variabel independen, beberapa variabel mediator dan beberapa variabel dependen secara simultan.

Penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Factor Analysis atau analisa faktor konfirmatori pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam suatu kelompok variabel.

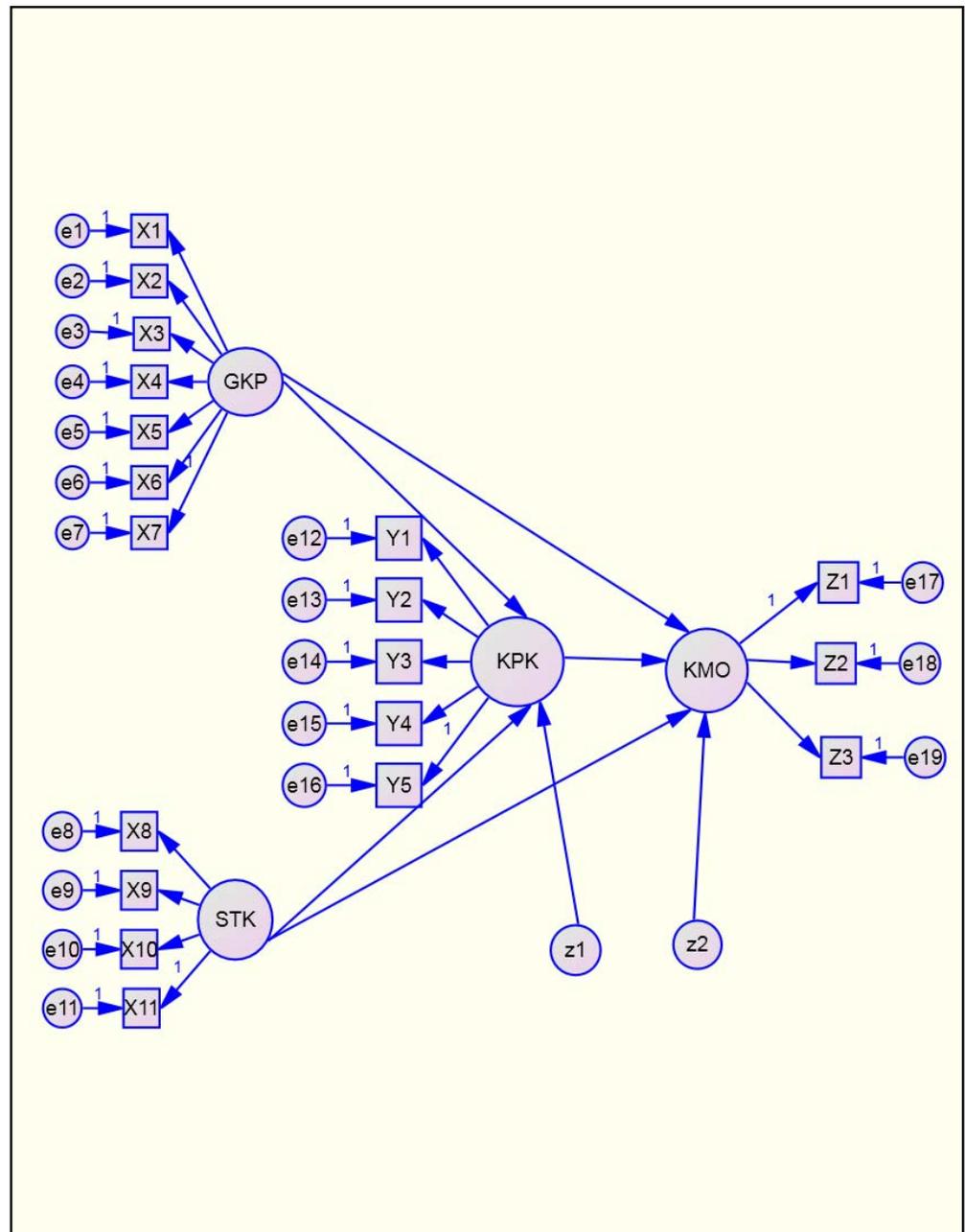
Hair dkk (1998) dalam Ghozali (2008) mengajukan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi tujuh langkah yaitu, antara lain:

1. Pengembangan model secara teoritis.

Model penelitian yang dibangun oleh peneliti berdasarkan pada hasil kajian teori. Model tersebut digunakan untuk menjawab berbagai permasalahan penelitian. Seluruh variabel dan proxy yang membentuk model penelitian ini juga telah dijelaskan pada operasional variabel penelitian. Model ini terdiri dari empat variabel dan proxy yang berjumlah 19, dengan rincian tujuh proxy untuk variabel gaya kepemimpinan, empat proxy untuk variabel stres kerja, lima proxy untuk variabel kepuasan kerja dan tiga proxy untuk variabel komitmen organisasi.

2. Mengkonstruksi Diagram Jalur Untuk Hubungan Kausal.

Setelah model penelitian disesuaikan dengan teori-teori yang relevan, maka selanjutnya model penelitian tersebut disusun dalam sebuah diagram jalur sehingga dapat dianalisis dengan menggunakan *software* AMOS 18.



Gambar 3.2: Model Struktural dari hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2011

Keterangan:

GKP : Gaya Kepemimpinan

STK : Stres Kerja

KPK : Kepuasan Kerja

KMO : Komitmen Organisasi

X1 : *Idealized Influence*

X2 : *Inspirational Motivation*

X3 : *Intellectual Stimulation*

X4 : *Individual Stimulation*

X5 : *Contingent Reward*

X6 : *Management by Exception  
Active*

X7 : *Management by Exception  
Passive*

X8 : Stres Ekstraorganisasi

X9 : Stres Organisasi

X10 : Stres Kelompok

X11 : Stres Individu

M1 : Pekerjaan itu Sendiri

M2 : Pendapatan

M3 : Promosi

M4 : Atasan

M5 : Rekan Kerja

Y1 : Komitmen Afektif

Y2 : Komitmen Kontinuen

Y3 : Komitmen Normatif

3. Mengkonversi Diagram Jalur ke Dalam Model Struktural dan Model Pengukuran.

Pada langkah ketiga ini, persamaan struktural dan model pengukuran yang spesifik siap dibuat yaitu dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

- a. Persamaan Struktural, yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas. Sedangkan variabel independen adalah semua konstruk yang mempunyai garis dengan anak panah yang menghubungkan ke konstruk endogen, dengan pedoman sebagai berikut

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Persamaan Struktural:

$$\text{KPK} = \beta_1\text{GKP} + \beta_2\text{STK} + z_1$$

$$\text{KMO} = \alpha_1\text{GKP} + \alpha_2\text{STK} + \alpha_3\text{KPK} + z_2$$

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran, dimana peneliti menentukan variabel yang mengukur konstruk serta menentukan serangkaian matriks. Model pengukuran:

**Tabel 3.4**  
**Model Pengukuran**

Konsep Eksogen	Konsep Endogen
$X_1 = \lambda_1\text{GKP} + \varepsilon_1$	$Y_1 = \lambda_1\text{KPK} + \varepsilon_{12}$
$X_2 = \lambda_2\text{GKP} + \varepsilon_2$	$Y_2 = \lambda_2\text{KPK} + \varepsilon_{13}$
$X_3 = \lambda_3\text{GKP} + \varepsilon_3$	$Y_3 = \lambda_3\text{KPK} + \varepsilon_{14}$
$X_4 = \lambda_4\text{GKP} + \varepsilon_4$	$Y_4 = \lambda_4\text{KPK} + \varepsilon_{15}$
$X_5 = \lambda_5\text{GKP} + \varepsilon_5$	$Y_5 = \lambda_5\text{KPK} + \varepsilon_{16}$

$X_6 = \lambda_6 \text{GKP} + \varepsilon_6$	$Z_1 = \lambda_1 \text{KMO} + \varepsilon_{17}$
$X_7 = \lambda_7 \text{GKP} + \varepsilon_7$	$Z_2 = \lambda_2 \text{KMO} + \varepsilon_{18}$
$X_8 = \lambda_8 \text{STK} + \varepsilon_8$	$Z_3 = \lambda_3 \text{KMO} + \varepsilon_{19}$
$X_9 = \lambda_9 \text{STK} + \varepsilon_9$	
$X_{10} = \lambda_{10} \text{STK} + \varepsilon_{10}$	
$X_{11} = \lambda_{11} \text{STK} + \varepsilon_{11}$	

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2011

#### 4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

Dalam SEM, matriks inputnya dapat berupa matriks korelas atau matriks varians-kovarians. Dengan matrik ini, penelitian dapat melihat dua hal yaitu:

- a. Jalur-jalur mana yang memiliki efek kausal yang lebih dominan dibandingkan dengan jalur-jalur yang lain
- b. Variabel eksogen yang mana yang efeknya lebih besar terhadap variabel endogen dibandingkan dengan variabel lainnya.

Hair dkk dalam Penny (2002) menentukan bahwa ukuran sampel yang sesuai antara 100 – 200. Ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter. Ukuran sampel memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil SEM. Setelah pengembangan model dan input data, peneliti harus memilih program yang dapat digunakan untuk mengestimasi modelnya. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik estimasi *maximum likelihood estimation (ML)* pada program AMOS versi 18.0

Estimasi Structural Equation melalui analisis full model untuk melihat kesesuaian model dan hubungan yang dibangun dalam model.

## 5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Pada langkah ini dilakukan dengan melihat:

- a. Standard error yang besar untuk satu koefisien atau lebih
- b. Korelasi yang tinggi ( $\geq 0.9$ ) diantara koefisien estimasi
- c. Terdapat kesalahan varians yang negatif
- d. Matriks yang diperoleh tidak definitif positif
- e. Matriks informasi yang disajikan tidak sesuai harapan.

## 6. Evaluasi Kecocokan Model Berdasarkan Kriteria *Goodness-of-Fit*

Untuk menganalisis dengan SEM, perlu diperhatikan asumsi-asumsi berikut:

- a. Tidak ada *outliers*
- b. Ukuran sampel minimal 100
- c. Penyebaran data bersifat normal
- d. Tidak ada multikolinearitas (dapat dideteksi dengan melihat kecilnya angka determinan matriks kovarian). Setelah memenuhi semua kriteria SEM, dapat melakukan evaluasi model.

## 7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model. Adapun modifikasi model tidak perlu dilakukan apabila hasil penelitian sudah memberikan hasil yang sesuai.

### 3.6.1.1 Uji Kesesuaian Model

Pada prakteknya terdapat beberapa alat uji model pada SEM yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Absolute Fit Indices

- b. Incremental Fit Indices
- c. Parsimony Fit Indices

Pengujian yang paling mendasar pada SEM dengan mengukur model fit secara keseluruhan baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan yang disebut dengan *Absolute Fit Indices*.

Ukuran untuk membandingkan model yang diajukan dengan model lain yang lebih dispesifikan disebut *Incremental Fit Indices*. Melakukan *adjustment* terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model penelitian disebut *Parsimony Fit Indices*.

Tabel 3.5 akan menunjukkan nilai uji kesesuaian model sebagai berikut sebagai kriteria model dikatakan baik:

- a.  $\chi^2$  – *Chi-Square Statistic* dan *P-value*
- b. RMSEA – *The Root Mean Square Error of Approximation*
- c. GFI (*Goodness of Fit Indices*)
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Indices*)
- e. CFI (*Comperative Fit Index*)
- f. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Nilai *chi-square* sebesar nol menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna (*perfect fit*). Model yang akan diuji dipandang baik jika nilai *Chi-Square* nya rendah atau nilai *P-Value* nya lebih dari 0,05. Dalam pengujian ini nilai *chi-square* yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi.

Dari beberapa indikator model fit yang ada, RMSEA merupakan indikator yang paling informatif. RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya (Brown dan Cudeck, 1993). Nilai RMSEA yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya model fit. Nilai yang berkisar antara 0,05 sampai 0,08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang dapat diterima (*reasonable*). Sedangkan RMSEA yang berkisar 0,08 sampai 0,1 menyatakan bahwa model memiliki fit yang cukup (*medicore*). RMSEA yang lebih dari 0,1 mengindikasikan model fit yang sangat jelek.

*Adjusted Goodness of Fit* sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degree of freedom* pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai AGFI sebesar satu berarti model memiliki *perfect fit*. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair dalam Arlina dan Dwi). Perlu diketahui bahwa baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarian sampel.

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar nol sampai satu, dimana semakin mendekati satu mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (*a very good fit*). Nilai yang direkomendasikan adalah  $CFI \geq 0,95$ . Keunggulan dari indeks ini bahwa indeks ini tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

Merupakan *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan

sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah  $>0,95$  (Baurngartner & Homburg, 1996).

Untuk lebih menjelaskan macam-macam pengukuran yang ada dalam setiap pengujian diatas, dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**

***Goodness of Fit Indices***

Ukuran GOF	Cut-Off Value
<b><i>Absolute Fit Indices</i></b>	
Chi-Square ( $\chi^2$ )	Membandingkan hasil probabilitas (p) pada output. Jika $P > 0,05$ maka $H_0$ diterima dan sebaliknya
GFI ( <i>Goodness of Fit Indices</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
AGFI ( <i>Adjusted Goodness of Fit Indices</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
RMR (Root Mean Residual)	Nilai RMR yang semakin mendekati 0, menunjukkan model semakin baik
<b><i>Incremental Fit Indices</i></b>	
NFI ( <i>Normed Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
CFI ( <i>Comparative Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
TLI ( <i>Tucker Lewis Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
IFI ( <i>Incremental Fit Indices</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0,90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah <i>marginal fit</i> .
<b><i>Parsimony Fit Indices</i></b>	

PNFI (Pratio x NFI)	Harus dalam range values antara 0 sampai dengan 1
PCFI (Pratio x CFI)	Harus dalam range values antara 0 sampai dengan 1
RMSEA ( <i>Root Mean Square Error of Approximation</i> )	Jika nilai RMSEA $\leq 0,05$ menunjukkan model <i>close fit</i> , $\leq 0,08$ <i>good fit</i>
AIC ( <i>Aikake Information Criterion</i> )	Jika nilai AIC lebih kecil daripada <i>saturated model</i> maka mode dianggap fit
ECVI ( <i>Expected Cross-Validation Index</i> )	Jika nilai ECVI lebih kecil daripada <i>saturated model</i> maka mode dianggap fit

Sumber: Santoso, 2011 (98-108)

### 3.6.1 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai korelasi antar variable yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu pengujian hipotesis. Kriteria pengujian adalah memperhatikan nilai probabilitas (p) dari nilai koefisien lamda( $\lambda$ ), jika nilai p lebih kecil dari nilai (0,05) maka indikator atau dimensi tersebut signifikan dan dapat digunakan untuk membentuk konstruk yang diukurnya. Dengan kata lain bahwa nilai probabilitas dari nilai koefisien lamda ( $\lambda$ ) digunakan untuk memnilai kecocokan dari indikator atau dimensi yang membuat sebuah faktor atau konstruk.