

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif atau kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya (Cooper dan Schindler, 2011:141). Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yaitu suatu jenis penelitian yang melakukan pengumpulan informasi/kuesioner hanya satu kali dalam satu waktu tertentu kepada sampel (Malhotra, 2007:80). Karena data yang dikumpulkan sekaligus pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Bank Mandiri melalui Komitmen Organisasi.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir. Dua variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
OCB (Organ 1988) perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, atau merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif	Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	1
	Tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	2
	Menyesuaikan diri terkait kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan	3,4
	Selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	5
	Mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	6
	Pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama	7
	Pernah mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	8
	Merasa puas bila pekerjaan selesai lebih cepat	9
	Setiap tugas yang diberikan di selesaikan melampaui ekspektasi	10
	Berani mengambil resiko yang terukur	11
	Senang hati membantu teman sekerja	12
	Bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk	13
	Bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja	14
	Komitmen Organisasi (Allen & Meyer dalam Luthans, 2006) merupakan keterikatan seseorang (karyawan) pada organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, serta adanya keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.	Mengikatkan diri dengan norma organisasi
Sejalan dengan tujuan organisasi		16,17
Loyal kepada organisasi		18
Nilai organisasi sama dengan nilai individu		19
Bangga menjadi bagian organisasi		20
Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi		21,22
Mendapatkan jaminan sosial yang baik dari perusahaan		23
Takut kehilangan teman kerja yang baik		24
Ingin sampai pension di perusahaan ini		25
Susah mencari pekerjaan lain		26
Organisasi telah berjasa dalam kehidupan pegawai		27
Organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain		28
Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan	29	
Iklim Organisasi (Robert Stringer (2009)) merupakan persepsi individu	Mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab	30
	Menjalankan perintah atasan	31
	Memahami deskripsi tugas	32
	Mampu menjalankan wewenang	33

terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi.	merasa ikut memiliki organisasi tempat bekerja merasa diterima dalam kelompok-kelompok informal	34,35 36,37
	hubungan yang baik sebagai rekan kerja satu dengan yang lainnya Suasana kerja sangat kondusif	38,39 40,41
	Mendukung karyawan lain Saling percaya antar rekan kerja	42 43
	dapat memahami dengan bijaksana ketika terjadi konflik	44
	perbedaan pendapat dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang wajar	45
Pengembangan Karir (Handoko (2012)) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan	Perusahaan selalu mengutamakan kekosongan jabatan untuk diisi karyawannya (<i>intern recruitment</i>)	46, 47
	Perusahaan rutin mengevaluasi peningkatan karir karyawan	48
	diberikan waktu yang fleksibel untuk melanjutkan studi	49
	Pimpinan menunjukan kepada bawahannya bagaimana meningkatkan karir	50
	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan untuk supervisor	51
	Perusahaan memberikan fasilitas beasiswa untuk karyawan berprestasi	52
	Perusahaan memberikan pelatihan	53
	Perusahaan memberikan ketrampilan tambahan	54
	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan lama atau baru untuk mengembangkan karirnya	55
	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam memilih karirnya baik laki-laki maupun perempuan	56
	Perusahaan memberikan informasi tentang syarat yang harus dipenuhi untuk naik jabatan	57
	Pemimpin menunjukan kepada bawahannya bagaimana meningkatkan karir	58
	Pemimpinan mempromosikan bawahannya	59
	Pemimpin bersedia bertanggung jawab atas promosi bawahannya	60
	Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mutasi	61
Perusahaan melakukan mutasi horizontal berupa <i>job rotation</i>	62	
Perusahaan mengikutsertakan karyawannya dalam workshop atau seminar	63, 64	
Perusahaan melibatkan karyawan dengan hal-hal baru untuk inovasi	65	

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti (Cooper dan Schindler, 2011:141). Sesuai dengan fokus penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi SME di PT. Bank Mandiri.

Cooper dan Schindler, (2011:141) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Adapun metode sampling dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*. Penetapan penggunaan *cluster sampling* dalam penelitian ini dikarenakan populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster dan objek yang diteliti sangat luas. Dengan cara menyebarkan kuesioner ke 12 Region SME dimana pembagiannya adalah Region 1 : 3%, Region 2 : 3%, Region 3 : 15%, Region 4 : 15%, Region 5 : 15%, Region 6 : 5%, Region 7 : 15%, Region 8 : 15%, Region 9 : 3%, Region 10 : 5%, Region 11 : 3%, region 12 : 3%.

Kemudian penentuan jumlah sampel representatif atau yang mewakili dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = 2107 / (1 + 2107(0,05)^2) = 336 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

e : Batas kesalahan yang diinginkan/*desired margin of error*, dalam penarikan sampel dan populasi disini digunakan tingkat kegagalan 5% yang berarti *level of confidence*/ tingkat keyakinan 95%.

Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 367 responden.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan cara perolehannya, jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sekaran, 2011:219).

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup di mana jawabannya. Dalam penelitian dengan teknik penyebaran kuesioner ini digunakan teknik pengukuran skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2013:25).
2. Alternatif jawaban 1-5, Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).
3. Data sekunder merupakan data yang telah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dengan mempelajari buku-buku referensi dan sejumlah literatur lainnya.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data dan interpretasi, suatu kuesioner perlu diuji terlebih dahulu validitas dan reabilitasnya. Hal ini dimaksudkan agar diketahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai tingkat validitas dan reabilitas yang memenuhi batas yang diisyaratkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2006).

Instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi suatu instrument (r hitung) lebih besar atau sama dengan regresi tabel (r tabel). Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir instrument tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan dengan *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r	=	Korelasi
n	=	Jumlah sampel (jumlah responden)
X	=	Variabel independen
Y	=	Variabel dependen

Jika : $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka valid

$r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka invalid (tidak valid)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Supranto dan Limakrisna (2012) reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran secara konsisten. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, maka uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* yang diukur berdasarkan skala 0 sampai 1.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's alpha* dengan maksud untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Reliabel atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, di mana apabila koefisien alpha mendekati angka 1 maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap memiliki reliabilitas tinggi. Menurut Supranto dan Limakrisna (2012) uji reliabilitas yang dilakukan dengan *Cronbach's Alfa*, menyatakan jika variabel memperoleh nilai alfa $> 0,7$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

3.5.2 Structural Equation Model (SEM)

Analisis data menggunakan Model persamaan struktural (SEM) untuk menilai hipotesis karena memiliki kemampuan untuk memperkirakan berbagai

hubungan dan saling keterkaitan hubungan ketika menerangkan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi (Hair et, al., 2006:710).

Peneliti tertarik dengan SEM karena SEM menyediakan cara pengujian yang menarik secara konseptual untuk sebuah teori. Jika seorang peneliti mengungkapkan sebuah teori dalam sebuah hubungan diantara variabel yang diukur, maka SEM akan menilai bagaimana teori sesuai dengan realita seperti yang tergambar pada data (untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel penelitian saling mempengaruhi).

Model persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM) merupakan suatu teknik statistik peubah ganda (*multivariate statistics*) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Dengan SEM peneliti mampu menganalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain, juga mengetahui besarnya kesalahan pengukuran. Disamping hubungan kausal searah, SEM juga memungkinkan untuk menganalisis hubungan dua arah yang seringkali muncul dalam ilmu sosial dan perilaku (Hair et al., 2006).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan Model Pengukuran (*Measurement Model*) untuk mengukur intensitas masing-masing variabel penelitian dan Model Struktural (*Structural Model*) menganalisis data dan hipotesis penelitian, hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran

secara langsung (untuk mengetahui bagaimana variabel penelitian saling mempengaruhi).

1) Konstruk Eksogen

Konstruk eksogen merupakan variabel independen (bebas) yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini, variabel yang termasuk dalam kategori konstruk eksogen adalah komitmen organisasi, pengembangan karir, dan iklim organisasi.

2) Konstruk Endogen

Konstruk endogen merupakan variabel dependen (tidak bebas) yang dipengaruhi oleh satu atau beberapa variabel lain dalam model. Konstruk endogen dapat mempengaruhi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk endogen ini hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen (Hair *et al.*, 2006). Pada penelitian ini terdapat 1 konstruk endogen, yaitu: Organization Citizenship Behavior (OCB) karyawan

Dalam metode analisis SEM, statistik yang estimasi diuji secara individual dengan menggunakan uji t. Uji kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian model (*Goodness of Fit Test*, GOF).

Pada dasarnya ukuran GOF ini terdiri dari tiga, yaitu ukuran yang bersifat absolut, komparatif, dan parsimoni. Tabel 3.2 menyajikan secara lengkap beberapa ukuran GOF menurut Lisrel Versi. 8.70.

Tabel 3.3 Goodness-of-Fit Index

Ukuran GOF	Rumus	Deskripsi
------------	-------	-----------

Ukuran GOF	Rumus	Deskripsi
1. Ukuran Kesuaian Absolut		
Chi-Square Nilai P	$X^2 = (N-1)/F_{ML}$ $F_{ML} = \frac{\text{tr}(S^{-1}) - (p+q) + 1}{n} - S$ <p>= Matriks korelasi estimasi S = matriks korelasi original N = Ukuran sampel (p+q) = jumlah var. manifest</p>	<p>Ukuran kesesuaian model berbasis maximum likelihood (ML). Diharapkan nilainya rendah sehingga diperoleh nilai P yang tinggi melebihi 0,05. nilai $X^2 = 0$ dan nilai $P=1$, mengindikasikan model fit sempurna</p>
Goodness of Fit Index (GFI)	$GFI = 1 - \frac{1}{2} \text{tr}(S^{-1})$	<p>Ukuran kesesuaian model secara deskriptif. GFI 0,90 mengindikasikan model fit atau model dapat diterima</p>
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)		<p>Nilai aproksimasi akar rata-rata kuadrat error. Diharapkan nilainya rendah. RMSEA 0,08 berarti model fit dengan data.</p>
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	$ECVI = \frac{X^2}{N-1} + \frac{2(k)}{N-1}$ <p>k=jml parameter yang diestimasi</p>	<p>Ukuran kesesuaian model jika model yang diestimasi diuji lagi dengan sampel yang berbeda tetapi dengan ukuran yang sama.</p>
2. Ukuran Kesesuaian Komparatif		
Adjusted GFI (AGFI)	$AGFI = 1 - \frac{(p+q)(p+q+1)/2}{df} (1 - GFI)$	<p>Nilai GFI yang disesuaikan. AGFI 0,90 mengindikasikan model fit dengan data.</p>
Normal Fit Index (NFI)	$NFI = \frac{X^2_{null} - X^2_{proposed}}{X^2_{null}} (1 - GFI)$	<p>Ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap base line atau model null. Model null umumnya merupakan suatu model yang menyatakan bahwa antara variabel-variabel yang terdapat dalam model yang diestimasi tidak saling berhubungan. Menurut</p>

Ukuran GOF	Rumus	Deskripsi
		ukuran ini, model fit jika NFI = 0,90. NFI = 0,90 artinya, model diindikasikan 90% lebih baik bila dibandingkan dengan model null-nya.
Comparative Fit Index (CFI)	$CFI = 1 - \frac{\chi^2_{null} - \chi^2_{proposed}}{\chi^2_{null} - df_{null}}$	Ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. CFI nilainya berkisar antara 0,0 sampai 1,0. CFI = 0,90 dikatakan model fit dengan data.
3. Ukuran Kesesuaian Parsimonious		
Normed Chi-Square (NCS)	$NCS = \frac{\chi^2}{df}$	Ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni, yaitu menguji apakah jumlah koefisien yang diestimasi memenuhi syarat untuk mencapai suatu model fit. NCS berkisar antara 1,0-5,0 mengindikasikan model fit dengan data.
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	$\frac{df_{proposed}}{df_{null}} \times NFI$	Ukuran kesesuaian parsimoni sebagai koreksi terhadap GFI. PGFI = 0,90 mengindikasikan model lebih parsimoni.

Sumber: Supranto dan Limakrisna. (2012:121).