

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Profil PT “X”

Dalam rangka meneliti pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian kepada Divisi SDM dan Umum PT “X” Wilayah Jakarta yang berlokasi di Jalan Angkasa Gn Sahari, Jakarta Pusat. PT “X” tersebar di beberapa wilayah di Indonesia yaitu wilayah Jawa, Kalimantan, Sumatra, Bali, Sulawesi, Maluku, dan Papua.

PT “X” adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu asuransi/penjaminan, yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. Saat ini Divisi SDM dan Umum PT “X” Jakarta memiliki karyawan sebanyak 84 orang karyawan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2018 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan di perusahaan yaitu Divisi SDM dan Umum PT “X” yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kompensasi dan Kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan yang sama yaitu Juli 2018 namun berbeda hari.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Tujuan penelitian deskriptif yaitu bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan, penelitian *explanatory* menjelaskan tentang hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang dapat menjelaskan berbagai fenomena dalam penelitian (Nazir, 2011:43).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban para responden (Nazir, 2011:179).

3.3 Sumber Data dan Populasi

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan memprediksi pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan Divisi SDM dan Umum PT “X” Wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner, serta menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT “X” berupa data penilaian kinerja.

3.3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini untuk

populasinya adalah karyawan Divisi SDM dan Umum PT “X” Wilayah Jakarta yang berjumlah 84 orang.

3.3.3 Teknik *Sampling* Jenuh

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Mariani dan Sariyathi (2017), sampel jenuh menggunakan seluruh populasi yang ada kemudian dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan Divisi SDM dan Umum PT “X” Wilayah Jakarta sebanyak 84 orang untuk Variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi. Khusus untuk variabel Kinerja Kuesioner akan disebar ke 1 orang Manajer divisi.

3.4 Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya

3.4.1 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
-----------------	---------	-----------	------	-------

Kinerja Karyawan (Y)		Target Pekerjaan	1	
<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.</p> <p>Mangkunegara (2013) Robbins dan Judge (2012) Faustino Cardoso Gomes (2010) Rivai (2014)</p>	<i>Quantity of work</i>	Pekerjaan utama	2	<i>Likert</i>
		Pekerjaan tambahan	3	
		<i>Quality of workt</i>	Kesesuaian	
	Meminimkan kesalahan		5	
	Kerapihan		6	
	Ketelitian		7	
	<i>Cooperation (kerjasama)</i>	Atasan	8	<i>Likert</i>
		Rekan kerja	9	
	<i>Job knowledge (pengetahuan kerja).</i>	pekerjaan	10	<i>Likert</i>
		Keterampilan	11	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (“X”1) komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan dimana karyawan mau bekerja dan mengikuti aturan–aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan setia kepada organisasi tersebut atau tidak	<i>Affective commitment</i>	Menghabiskan Karir	12	<i>Likert</i>
		Ikatan Emosional	13,14	
	<i>Continuance commitment</i>	Kesempatan Bekerja	15	<i>Likert</i>
		Rugi	16,17	

Donni Juni Priansa (2016:234) Sopiah (2008:155) Robbins dan Judge (2012) Ivancevich, <i>et al.</i> dalam adiftya (2014)	<i>Normative commitment</i>	Tanggung Jawab	18,19	<i>Likert</i>
		Loyalitas	20	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kompensasi (“X”2) Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Soekidjo Notoatmodjo (2015) R.Wayne Mondy (2008:6) Rivai (2014) Arifin, <i>et al.</i> (2015)	Kompensasi Finansial	Gaji	21	<i>Likert</i>
		Bonus	22	
		Komisi	23,24	
	Kompensasi NonFinansial	Penghargaan	25,26	<i>Likert</i>
		Promosi	27,28	
		Fasilitas	29,3	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

3.4.2 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:81) Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan measurement yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya.

Skala likert sebagai skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sumanto (2014:104), jawaban setiap item instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju atau tidak

setuju dengan pernyataan dalam instrumen, menggunakan skala empat titik yaitu sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Setuju (S) = Skor 3

Sangat Setuju (SS) = Skor 4

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

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. (Jogiyanto, 2015:192). Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan data Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Divisi Sdm PT “X” Wilayah Jakarta.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data (Jogiyanto, 2015:192). Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011). Untuk memperoleh data

sekunder dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data skor penilaian kinerja dan data dari profil perusahaan yang didapatkan peneliti dari PT “X” Wilayah Jakarta.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari seluruh data yang telah terkumpul. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.

3.6.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrumen penelitian dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2015:194) validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Alat yang digunakan untuk uji validitas adalah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang didalamnya mampu mengungkapkan sejauh mana tingkat Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Menurut Hartono dalam Jogiyanto (2015:195) terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminasi. Uji validasi konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang

mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi, uji validasi konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) Hartono dalam Jogiyanto (2015:195). *Role of thumb* yang digunakan untuk validasi konvergen adalah *loading factor* > 0.5 ,dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 Chin dalam Jogiyanto (2015:195). Rumus perhitungan AVE sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

Θ_{ii} adalah *error variance*

Selanjutnya uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi Hartono dalam Jogiyanto (2015:195). Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. *Rule of Thumb* yang digunakan dalam validitas diskriminan adalah > 0.7 dalam satu variabel Chin dalam Jogiyanto (2015).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas secara umum dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan melalui hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah, untuk

menguji hal tersebut kuesioner yang dibuat haruslah mencerminkan dimensi suatu variabel dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner (Jogiyanto, 2015:165). Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data deskripsi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 84 responden karyawan PT "X" Wilayah Jakarta. Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk

mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Interpretasi Skor

Persentase Jumlah Skor	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Kompensasi
0 - 25%	Sangat Optimal	Sangat Tinggi	Sangat Layak
26- 50%	Optimal	Tinggi	Layak
51-75%	Kurang Optimal	Rendah	Kurang Layak
76-100%	Sangat Kurang Optimal	Sangat Rendah	Sangat Kurang Layak

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana model struktural diukur menggunakan nilai *T-statistic* dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed* (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} = H_0$ diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.