

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT A yang berlokasi di Penggilingan, Kec. Cakung, Jakarta Timur. PT A merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, computer, dan perdagangan umum. Percetakan yang dilakukan oleh PT A berupa percetakan buku ataupun majalah yang dilakukan untuk penerbit. PT A saat ini memiliki 62 karyawan.

Peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara pada pertengahan bulan September 2018 guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT, A yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan penelitian penelitian lebih lanjut dilakukan mulai awal Oktober 2018 – Desember 2018 .

3.2 Metode Penelitian

Metode *explanatory research* dan deskriptif dipilih dalam penelitian ini karena menurut Umar (2009) metode *explanatory research* bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis penelitian yang ada, yaitu hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas tersebut yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat nya yaitu komitmen organisasi. Sedangkan 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 (Nazir, 2014:43).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian, umumnya terdapat permasalahan dan solusi untuk memecahkannya, permasalahan tersebut disebut dengan operasionalisasi variabel. Uma Sekaran (2011:115) mendefinisikan tentang pengertian variabel yaitu variabel adalah merupakan suatu hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent), yaitu Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat (dependent) sedangkan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independent). Berikut ini merupakan penjelasan indikator-indikator yang di miliki oleh tiap variabel-variabel diatas :

1. Variabel Terikat (Dependent)

A. Komitmen Organisasi (Y)

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
KOMITMEN ORGANISASI (Y) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana keinginan seorang	Komitmen Afektif	Kemauan dari diri sendiri	1	Skala Likert
		Bagian keluarga dari	2,3	

karyawan nutk bertahan dan memihak dalam suatu organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008:100) dan Luthans (2006:124).		perusahaan		
		Memiliki ikatan secara emosional	4,5	
	Komitmen	Kemauan untuk bertahan di perusahaan	6	
	Kontinuan	Tidak ingin meninggalkan perusahaan	7	
	Komitmen Normatif	Merasa perusahaan telah berjasa	8,9	
		Merasa memiliki	10,11	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

2. Variabel Bebas (Independent)

A. Kompensasi (X_1)

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
KOMPENSASI (X_1) Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompetensi	Finansial	Insentif	12	
		Bonus	13	
		Asuransi	14	
		Pensiun	15	
	Non-	Kebijakan Organisasi	16	

(pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Rivai (2004:357), Mathis dan Jackson (2002:118), Yuniarsih (2011:125) dan menurut Handoko Dalam Septawan (2014:5)	Finansial	Pelatihan	17	
		Kondisi Kerja	18	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

B. Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel III.3

Definisi Operasioanl Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
KEPUASAN KERJA (X_2) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dimiliki oleh karyawan yang mempengaruhi prestasi, loyalitas, dan kedisiplinan	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan tersebut menarik.	19	Skala Likert
		Pekerjaan tersebut membangkitkan semangat	20	

karyawan kedepannya. Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337), Hasibuan, (2001 : 202).		Pekerjaan tersebut sesuai dengan minat	21	
		Pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan	22	
	Promosi	Peluang promosi	23	
		Diberikan arahan untuk naik jabatan	24	
	Rekan Kerja	Saling membantu dalam bekerja	25	
		Saling mendukung pekerjaan masing- asing	26	
	Atasan	Perlakuan atasan yang adil	27	
		Perhatian atasan terhadap bawahan	28	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

3.4 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Ferdinand dalam Kahpi (2017) berpendapat bahwa 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.

Menurut (Sumanto 2014) jawaban setiap item instrument digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju maupun tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen yang menggunakan skala empat titik, yaitu sebagai berikut:

Tabel III.4
Pengukuran Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

3.5 Populasi dan Sampling

3.5.1 Populasi

Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan bahwa populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT A yang berjumlah 62 orang.

3.5.2 Sampel

Soekidjo (2005:79) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Uma Sekaran (2011:104) sampel adalah sebagian dari populasi. Jika jumlah polusasi dibawah 100 orang, maka sebaiknya sampel menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi. Maka sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT A yang berjumlah 62 orang.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder sebagai data.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Menurut Indriantoro dan Supomo dalam Purhantara (2010:79) menatakan bahwa data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer dapat diperoleh dari pengisian kuesioner dan wawancara oleh para responden, di mana kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu masalah yang ada sedangkan wawancara digunakan sebagai informasi awal tentang berbagai isu yang berasal dari kuesioner.

a. Kuesioner

Menurut Suryabrata (2004) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian ini, sehingga responden

dapat memilih jawaban yang sudah tersedia dan sesuai yang dirasakan oleh responden pada lembar kuesioner.

b. Wawancara

Menurut Suryabrata (2004) wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik wawancara terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT A, seperti rekapitulasi absen karyawan selama 1 tahun terakhir, data *turnover* karyawan selama 1 tahun terakhir, dan daftar karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survei sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Model Pengukuran (Outer Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner

Model). Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstraknya. Bila nilai loading factor lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi loading factor dapat dilakukan dengan t statistic atau p value, bila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan p value $< 0,05$ maka memiliki validitas signifikan. Analisis selanjutnya adalah reliabilitas konstruk dengan memperhatikan nilai Composite Reliability (CR), Cronbach's Alpha (CA) dan Average Variance Extracted (AVE). Bila nilai CR lebih dari 0,7, CA lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 maka dikatakan konstraknya reliable (handal). Terakhir pengujian discriminant validity dari model pengukuran refleksif indikator, dengan cara membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2011).

1.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil analisis data kuantitatif yang telah terkumpul dalam sebuah penelitian yaitu yang memberikan gambaran mengenai penelitian tersebut Arikunto (2013:282).

Data yang merupakan hasil penelitian ini yang di dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 62 orang karyawan PT A . Hasil jawaban dari kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

- a. Menentukan persentase tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Persentase tertinggi} &= \text{skor tertinggi/skor tertinggi} \times \\ &100\% \\ &= 4/4 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

b. Menentukan persentase terendah

$$\begin{aligned} \text{Persentase terendah} &= \text{skor terendah/skor tertinggi} \times \\ &100\% \\ &= \frac{1}{4} \times 100\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif dikonsultasikan dengan tabel kriteria berikut:

Tabel III. 5

Bobot Skor Kriteria Variabel

Presentase Jumlah Skor	Komitmen Organisasi STS+TS	Kompensasi STS+TS	Kepuasan Kerja STS+TS
0-25%	Sangat Tinggi	Sangat Layak	Sangat Puas
26-50%	Tinggi	Layak	Puas
51-75%	Rendah	Kurang Layak	Kurang Puas
76-100%	Sangat Rendah	Sangat Kurang Layak	Sangat Kurang Puas

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

1.9 Pengujian Instrumen

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

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Cooper et al dalam Abdillah (2015:194) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor serta nilai Average Variance Extracted (AVE). Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai loading factor 0,5 – 0,6 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015: 74). 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 = *factor loading*
 F = *variance*
 Θ_{ii} = *error variance*

Selanjutnya uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak

berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai berdasarkan cross loading. Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas Diskriminan nilai cross loading lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015: 74).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015: 75).

Rumus *Composite Reliability*

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i = factor loading
 F = factor variance
 Θ_{ii} = error variance

Rumus *cronbach's alpha*

$$\alpha = \frac{\sum p \neq p^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}{p_{q + \sum p \neq p'}^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}} \times \frac{p_q}{p_{q-1}}$$

Keterangan:

p_q = jumlah indikator atau manifest variabel

q = blok indikator

3.10 Pengujian 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). Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk outer model adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_a : \lambda_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_a : \gamma_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana alpha 5% nilai T statistiknya yang digunakan adalah 1,96, maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.