

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik yang beralamatkan di Kelapa Gading, Rukan Plaza Pasifik Blok B4 no 83/85/87. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perbankan. Pelaksanaan penelitian akan dilakukan dengan wawancara dan kuisisioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik dilaksanakan dari bulan Oktober- Desember 2018 yaitu kuartal keempat. PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik memiliki karyawan terdiri dari karyawan tetap sebanyak 210 orang, karyawan kontrak 44 orang dan karyawan outsourcing sebanyak 130 orang.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

a) Populasi

PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik memiliki 14 cabang pembantu dan 3 kantor kas tersebar di Jakarta Utara dan Jakarta Timur. Lama bekerja menurut Handoko (2007) Dikategorikan menjadi dua yaitu : lama kerja kategori baru lebih kecil sama dengan 3 tahun sedangkan kategori lama lebih dari 3 tahun. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, dan karyawan yang sudah mencapai 3 tahun di PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik diangkat menjadi karyawan tetap.

Populasi pada penelitian ini dilakukan pada semua karyawan tetap PT Bank Panin KCU Plaza Pasifik, karena karyawan tersebut sudah lama sehingga sudah mengenal budaya organisasi dan perubahan organisasi yang terjadi selain itu penelitian ini berbicara mengenai komitmen maka tepat jika populasi yang diambil adalah karyawan tetap.

b) Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Probability sampling yaitu semua unsur dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan jumlah sampel minimum dihitung secara sistematis menggunakan metode slovin. Rumus slovin :

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

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Menggunakan rumus diatas maka didapatkan jumlah sampel :

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0.05^2)} = 137,704 = 138$$

Sampel 138 karyawan maka pembagian sampel diambil percabang dengan rumus persentase populasi x jumlah sampel adalah :

Tabel 3.1.

Tabel Proporsi sampel percabang

No	Nama Cabang	Jumlah karyawan tetap	Jumlah sampel
1	KCU Plaza Pasifik	77	51
2	KCP Kelapa Gading Barat	13	8
3	KCP Sunter Paradise	23	15
4	KCP Kelapa Gading Timur	10	7
5	KCP Kelapa Gading Kirana	13	9

6	KCP Danau Sunter	9	6
7	KCP Enggano	5	3
8	KCP Royal Sunter	5	3
9	KCU Danau Sunter Utara	5	3
10	KCP Metro Kencana	5	3
11	KCP Kelapa Gading Boulevard	8	5
12	KCP Cempaka Mas	7	5
13	KCP Graha Cempaka Mas	6	4
14	KCP Pulogadung Trade Center	6	4
15	KCP Ujung Menteng	6	4
16	KK Sunter Permai	2	1
17	KK Maple Junction	4	3
18	KK Graha Boulevard	6	4
Total		210	138

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara/ langkah- langkah yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan dan mengadministrasi data penelitian. Menurut Sugiyono (2010) metode ini didasarkan pada filsafat positivism, dimana digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu yang pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis datanya bersifat kuantitatif/ statistik dan bertujuan untuk melakukan pengujian

terhadap hipotesis yang sudah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear. Variabel pada analisis regresi linear terdiri dari variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel eksogennya perubahan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi.

3.3.1. Jenis dan sumber data

a. Sumber Data primer

Menurut Sugiyono (2012:139) sumber data primer adalah “ sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpul data akan mendapatkan data primer dengan cara kuisisioner dan wawancara.

1) Kuisisioner

Data ini didapatkan dari karyawan bank Panin KCU Plaza Pasifik melalui pembagian kuisisioner yang berisi sejumlah pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden. Pernyataan tersebut menggunakan skala Likert. Data mengenai dimensi dari variabel- variabel yang dianalisis peneliti ditujukan bagi responden bersifat interval dan diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.2.

Skala Likert

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Ragu- ragu (RR)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Skala likert diatas diberikan kepada responden agar dapat menjawab berbagai tingkatan pada setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner.

2) Wawancara

Wawancara disini dilakukan untuk menemukan hal- hal yang terkait secara lebih mendalam dengan permasalahan yang diteliti dan jumlah respondennya sedikit, dilakukan kepada HRD dan pemimpin manajerial. Wawancara penelitian ini akan dilakukan secara langsung, tidak struktur dan mendalam.

b. Data sekunder

Sugiyono (2012) mengemukakan sumber data sekunder merupakan “sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku- buku serta dokumen perusahaan”. Jadi pendekatan penelitian akan menggunakan data- data yang sudah ada kemudian diproses analisa dan interpretasi sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data yang diperoleh dari data instansi yaitu annual report PT. bank Panin KCU,tbk dan data lainnya yang didapatkan dari instansi.

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2013) merupakan “suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.3.

Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Simbol
1	Perubahan Organisasi (PO) Ramli Simbolon dan Hastin Umi Anisah (Universitas Lambung Mangkurat (2013)	Perubahan adalah pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju keadaan yang diinginkan di masa mendatang (Potts dan LaMarsh, 2004:36). Dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003:590), perubahan dapat terjadi pada Struktur Organisasi, Teknologi, dan Manusia, kemudian ditambah pengaturan fisik oleh Robbins (2001:543).	Spesialisasi pekerjaan	X1
			Departementalisasi	X2
			Rentang kendali	X3
			Rantai komando	X4
			Metode baru/ digitalisasi	X5
			Manfaat teknologi	X6
			Pekerjan lebih efektif dan efisien	X7
			Otomatisasi	X8
			Tata letak ruang kerja	X9
			Konfigurasi ruangan	X10
			Mempertimbangkan kebutuhan kerja	X11
			Desain interior	X12
			Kesediaan merubah diri	X13
			Perubahan dalam keterampilan	X14
			Kebutuhan perubahan	X15
2	Budaya Organisasi (BO)	Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama	Resiko	X16
			Bereksperimen	X17

	Peneliti Irva Yunita (2016)	yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu	Mencari peluang baru	X18
		(Robbins, 1996:289). Variabel budaya organisasi	Inovatif	X19
		dibedakan menurut beberapa hal menurut Robbins dan Judge (2008:256), yaitu :	Perhatian pada detail	X20
		Inovasi, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresif, dan stabilitas.	Kecermatan	X21
		kemudian Taliziduhu	Ketaatan terhadap peraturan	X22
		memaparkan unsur-unsur budaya yang kuat adalah Intensitas, Kejelasan, dan Penyebaran	Keterbukaan menerima kritik	X23
			Dorongan karyawan bekerja secara teliti	X24
			Perhatian terhadap hasil	X25
			Tindakan	X26
			Capaian	X27
			Perhatian dan harapan terhadap hasil dibandingkan teknik & proses	X28
			Fokus manajemen pada hasil	X29
			Keadilan	X30
			Efek nilai organisasi terhadap karyawan	X31
			Penghargaan terhadap orang lain	X32
		Toleransi	X33	
		Dampak kebijakan terhadap karyawan	X34	
		Kerjasama	X35	

			dan tidak	
			Cara organisasi memperlakukan karyawan untuk menjalankan budaya	X54
			Kejelasan nilai organisasi	X55
			Kejelasan tujuan umum perusahaan	X56
			Perilaku anggota organisasi dipengaruhi nilai organisasi	X57
			Kejelasan sasaran	X58
			Nilai disepakati anggota organisasi	X59
			Memperhatikan budaya organisasi	X60
			Orientasi pemberian bimbingan	X61
			Sistem sosialisasi	X62
			Menganut nilai/ budaya organisasi	X63
			Penyebarluasan nilai	X64
3	Komitmen Organisasi (KO)	Tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom, 2011:223). Kreitner dan Kinicki (2010 : 167) bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie	Mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama	X65
			Tetap menjadi anggota	X66
			Keterlibatan dalam organisasi	X67
			Kesesuaian nilai	X68
			Keterikatan emosional	X69
			Perasaan untuk bertahan bekerja	X70
			Kesetiaan	X71
Penelitian	Jauhar			

	Arifin, Hastin Umi Anisah dan Rini Rahmawati (2015)	Allen memaparkan 3 komponen komitmen organisasional yaitu : Affective commitment, Normative commitment, dan Continuance Commitment	Wajib untuk tetap bekerja	X72
			Bertahan dan tidak meninggalkan organisasi	X73
			Keterikatan dengan budaya yang kuat	X74
			Perasaan karyawan tentang kewajiban diberikan bagi organisasi	X 75
			Kerugian jika meninggalkan organisasi	X76
			Membutuhkan organisasi	X77
			Kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja	X78
		Usaha mendapatkan keterampilan	X79	
4	Kinerja Karyawan (KK) Penelitian Saryanto dan Dheasey Amboningtyas (2017)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ,2000: 164). Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja yaitu	Jumlah kerja dicapai periode tertentu	X80
			Jumlah hasil kerja	X81
			Kecepatan menyelesaikan tugas	X82
			Penggunaan waktu	X83
			Efektifitas/ menangani secara efektif	X84
			Meningkatkan kuantitas kerja	X85
			Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan	X86
			Meningkatkan hasil kerja	X87
			Ketelitian	X88
		Kesesuaian	X89	

	“perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim per jam)”.	Kesempurnaan tugas dan kemampuan	X90
		Kerapian	X91
		Kualitas hasil kerja	X92
		Kelengkapan	X93
		Efektifitas	X94
		Mutu pegawai	X95
		Pekerjaan dilakukan secara benar	X96
		Sesuai harapan atasan	X97
		Cepat dan tepat	X98
		Koordinasi output dengan waktu	X99
	Ketepatan waktu	X100	

3.5. Metode Analisis

Teknik analisis data pada penelitian merupakan proses pengujian data dengan melakukan proses pengumpulan data penelitian. . Penelitian ini menggunakan teknik analisa *structur equestion modelling (SEM)* dengan menggunakan software statistik *Partial Least Square (PLS)* Menurut Imam Ghozali (2008: 17) Pendekatan PLS (Partial Least Square) adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio), dan PLS (Partial Least Square) menggunakan metode bootstraping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, Pada PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sample dan dapat mengakomodir hingga 100 konstruk dan 1000 indikator. Tujuan dari penggunaan PLS adalah melakukan prediksi hubungan antar konstruk. Pada penelitian ini menggunakan konstruk

reflektif dan indikator yang digunakan tidak lebih dari 100 konstruk dan 1000 indikator maka dapat menggunakan PLS.

Analisa pada PLS dengan smartPLS 3.0, Menurut Imam Ghozali (2014 : 37-43) dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Analisa outer model

Untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya atau mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada analisa ini :

- a. Convergent validity : berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk yang berkorelasi tinggi. Nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator- indikatornya. Menguji convergen validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergen validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,7$. Namun menurut Chin dalam buku Imam Ghozali disebutkan bahwa nilai outer loading antara 0,5 sampai 0,6 dianggap sudah cukup untuk memenuhi syarat convergen validity.
- b. Discriminant validity : Nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- c. Average Variance Extracted (AVE) : Menilai *discriminant validity* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$. Rumus perhitungan AVE :

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

n

Ket : λ = Standardize loading factor

i = number of indicators

- d. Composite reliability : Uji reliability guna mengukur konsistensi interval alat ukur, dimana reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengukuran. Data yang memiliki composite reliability > 0,7 mempunyai realibilitas tinggi.

- e. Cronbach Alpha

Cronbach alpha yaitu mengukur batas bawah nilai realibilitas suatu konstruk dan composite reliability yaitu mengukur nilai sesungguhnya realibilitas suatu konstruk. Uji realibilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai yang diharapkan > 0,6 untuk semua konstruk. Data yang memiliki composite reliability > 0,7 mempunyai realibilitas yang tinggi.

Rumus perhitungan composite reliability :

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \text{Var}(\epsilon_i))}$$

keterangan pc = composite reliability

$$\text{Var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$$

λ = standardize loading factor

2. Analisa inner model

Untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Melalui hasil uji path, uji godness of fit dan uji hipotesis. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi :

- a. Koefisien determinasi (R^2). Menurut Chin untuk variabel endogen (yang dipengaruhi) dalam model struktural hasil R^2 diatas 0,67 menunjukkan bahwa pengaruh eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen dalam kategori baik. Jika hasil R^2 antara 0,33 sampai 0,67 masuk kategori sedang dan hasil R^2 0,19-0,33 masuk kategori lemah.
- b. *Predictive relevance* . Nilai Q- square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q- square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Rumus perhitungan :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2) \dots (1-R^2_p)]$$

- c. *Godness of Fit Index (GoF)*. Nilai Uji Godness of Fit kecil (0,1), sedang (0,25) dan besar (0,36). Total nilai R^2 dapat digunakan untuk menghitung secara manual *goodness of fit (GOF)*. Rumus perhitungan GOF :

$$GoF = \sum \sqrt{\text{communality}} \times R^2$$

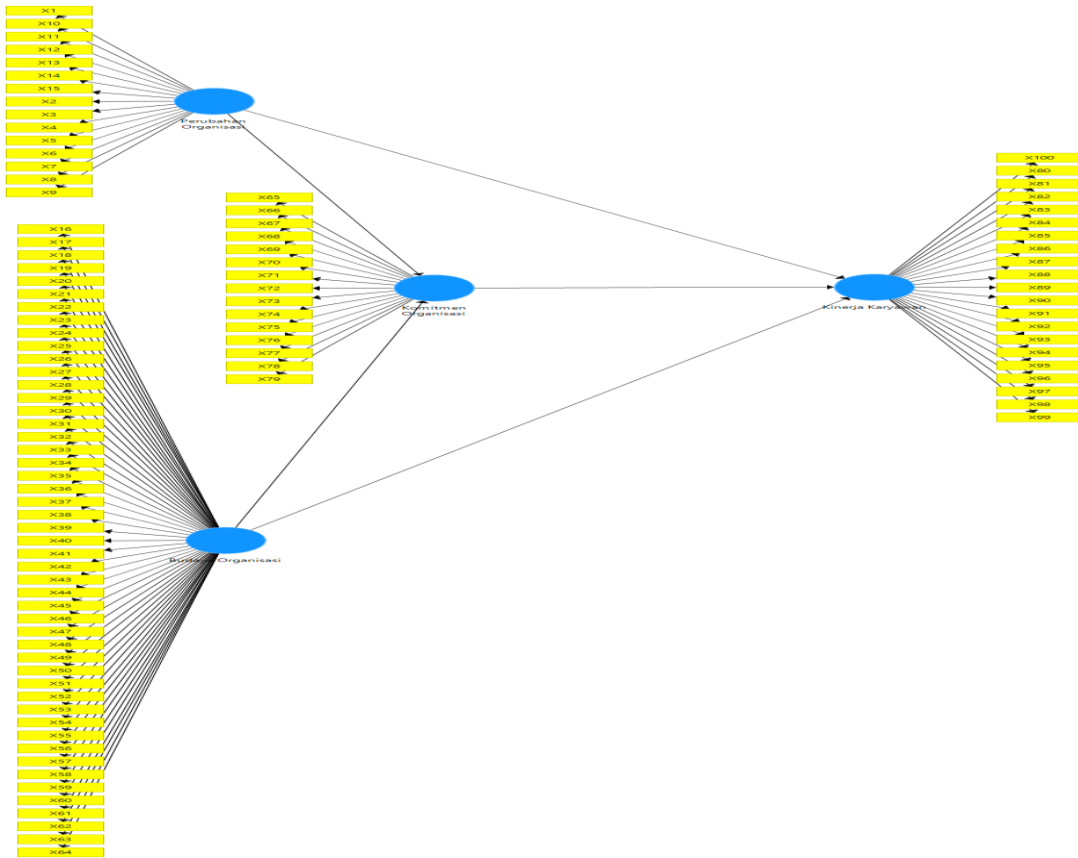
Ket : GOF = kelayakan model ukuran utama

R^2 = coefficient of determination

communality = ukuran kualitas model ($1/P_j \sum^{p_j} \text{korelasi}^2(x,y)$)

- Pengembangan dengan alur (Path Diagram)

Model teoritis langkah sebelumnya akan digambar dalam diagram alur sehingga memudahkan melihat hubungan- hubungan kausalitas yang akan diuji. Pada SEM terdapat istilah faktor *construct* yaitu konsep dengan dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan, ditentukan alur sebab akibat dari konstruk yang akan dipakai. Diagram alur antar konstruk ditunjukkan dengan anak panah



Gambar 3.1.

Konstruksi Diagram Jalur

Sumber : Dikembangkan untuk tesis, 2018

3. Pengujian Hipotesa

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009: 112) Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak . Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/ penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/ menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p < 0,05.