

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil PT A Batam

Sejarah PT A Batam

PT A Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri dan berdomisili di kota Batam, kepulauan Riau pada tahun 1990. PT A pada awalnya bergerak dalam bidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) dan berkembang menjadi perusahaan yang melayani jasa dibidang muatan kapal, kargo barang, jasa pengiriman barang internasional, penyewaan gudang, dan penyewaan kapal. PT A Batam melayani utuk dalam negeri dan luar negeri.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT A Batam yang berlokasi di Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juni 2018 hingga Juni 2019 dengan melakukan pra riset terlebih dahulu untuk menyebarkan kuesioner pra riset sebanyak 20 responden secara acak dan

melakukan wawancara dengan kepala bagian dan staff di bagian HRD guna mengetahui permasalahan yang ada di PT A Batam.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory*. Menurut Nazir (2011), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan penelitian *explanatory* dijelaskan oleh Hermawan (2009) adalah untuk memahami karakteristik dari suatu masalah. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen karyawan PT A Batam.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah adalah Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y). Sekaran (2001) menjelaskan 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.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

A. Kompensasi (X1)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kompensasi (X1) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi yang berupa uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan lainnya. Riva'i (2004), Hariandja (2005), Hasibuan (2008), Handoko.T. Hani (2001), Pangabean (2010)	Kompensasi Langsung	Gaji	1,2	Likert
		Bonus	3	
		Insentif	4	
	Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi	5	
		Tunjangan	6	
		Fasilitas	7,8	

Data diolah oleh peneliti, 2019

B. Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan kerja (X2) adalah respon emosional baik itu positif maupun negatif terhadap pekerjaan atas hasil evaluasi karakteristik pekerjaan, apabila respon positif maka kepuasan kerja akan meningkat dan jika negatif akan menurun. Luthans (2006), As'ad (2004) HandokoT. Hani (2001)	Pekerjaan itu sendiri	Karakteristik pekerjaan	9	Likert
		Kompleksitas pekerjaan	10	
	Promosi	Kesempatan untuk maju	11	
		Cara pemilihan promosi	12	
	Pengawasan/ Supervisi	Ketersediaan atasan membantu karyawan	13	
		Pengawasan yang diberikan atasan	14	

		Metode pengawasan yang digunakan atasan	15	
	rekan kerja	Kepuasan hubungan dengan rekan kerja	16	
		Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja	17	
		Ketersediaan rekan kerja dalam membantu sesama	18	

Data diolah oleh peneliti, 2019

2. Variabel Terikat (Y)

A. Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (Y) adalah tolak ukur seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi serta keinginan untuk dapat menuju tujuan organisasi bersama-sama. Robin (2001), Luthan (2005), Ivancevich (2006)	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional	19	Likert
		Identifikasi karyawan	20	
		Aktif dalam Kegiatan perusahaan	21	
	Komitmen Kontinyu	Keterikatan terhadap Pekerjaan	22	
		Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja	23	
		Kesiapan melaksanakan	24	

		tugas yang memenuhi standar kualitas		
	Komitmen Normatif	Kesadara dalam melakukan tugas dan kewajiban	25	
		Kepedulian terhadap citra perusahaan	26	
		Membanggakan perusahaan kepada orang lain	27	
		Prioritas kepentingan	28	
		Kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan	29	

Data diolah oleh Peneliti,2019

C. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor yang

kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-4 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data dilolah oleh peneliti, 2019

D. Sumber Data, Populasi, dan Sampling

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber primer menurut Sekaran (2011) adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer yang digunakan meliputi wawancara dan kuesioner pada karyawan PT A Batam. Sedangkan sumber data sekunder menurut Sekaran (2011) adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder seperti data dan dokumentasi yang ada di perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industry oleh media, situs web, internet dan lainnya.

2. Populasi

Dejelaskan oleh Simamora (2004) populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang di dalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT A Batam yang berjumlah 110 orang.

3. Sampel

Dijelaskan oleh Narimawati (2010) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam sebuah penelitian. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian.

Sedangkan teknik sampling Istijanto menjelaskan bahwa teknik sampling terbagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple random sampling*, *systemcatic sampling*, *stratified sampling* dan *cluster sampling*. Sedangkan *non-probability sampling* dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu *judgmental sampling*, *convenience sampling*, kuota *sampling*, sampel jenuh dan *snowball sampling*.

Teknik sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, untuk mendapatkan sampel yang representatif, peneliti menggunakan teknik sampling non- probability sampling khususnya sampling jenuh (Istijanto, 2019).

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh yang dijelaskan oleh Riduwan (2012) sebagai Teknik pengambilan sampel yang apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah keseluruhan populasi yaitu 110 orang.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama yang berhubungan dengan variable minat untuk tujuan yang spesifik studi, sumber data primer adalah responden, kelompok focus (Sekaran, 2009). Hal ini merujuk pada informasi – informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variable untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara diantaranya:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilaksanakan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atau pertanyaan tersebut (Moleong, 2005).

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan yang tertutup pada kuesioner penelitian ini, sehingga responden harus memilih jawaban yang sudah disediakan pada lembar kuesioner. Adapun penelitian ini menjadi sumber data primer adalah seluruh kuesioner variable bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja disebarakan dan diisi langsung oleh para responden (karyawan).

2. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Sekaran (2009) menjelaskan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, yaitu data yang diperoleh dari bagian HRD PT A Batam, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, data keterlambatan absensi karyawan dan data *resign* karyawan, dimana kuesioner

komitmen organisasi diisi langsung oleh pimpinan setiap unit bagian. Hal ini untuk mencegah bias pada data hasil kuesioner.

Selain itu peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, survey yang sejenis dan jurnal penelitian sebelumnya yang relevan terhadap penelitian ini yang peneliti peroleh dari media internet untuk mendapatkan data sekunder yang dibutuhkan.

F. Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelinf Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.6. Tahapam perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu pengujian model strukturanl (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*). *Outer model* adalah hubungan antara indikator dengan konstrukya. Bila nilai *loading factor* lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi *t-statistic* lebih dari 1.96 dan *p-value* kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan memiliki validitas yang signifikan . Analisis selanjutnya adalah reliabilitas konstruk dengan melihat nilai (CR) *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Bila nilai *Composite Reliabilty* lebih dari 0,7. *Cronbanch's Alpha* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan kontruknya reliable. Selanjutnya pengujian *Discriminant Validity* dari model pengukuran Refleksif indikator, dengan cara membandingkan

nilai akar AVE setiap konstruknya dengan korelasi antara konstruk satu dan lainnya dalam model (Ghozali,2001).

G. Analisis Deskriptif

Penilitan deskriptif adalah penelitian untuk menyelidik keadaan, kondisi atau hal lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variable yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti (Arikunto, 2008). Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian yaitu 110 karyawan PT A Batam.

Untuk memudahkan dalam meintrepretasikan hasil penlitian dalam table menurut Artikunto, maka penulis mengacu penafsiran data yang dibuat dalam pernyataan positif yaitu jika responden memiliki jawaban mayoritas setuju dan sangat setuju dapat diartikan dalam kategori efektif dan sangat efektif. Namun, begitu pula sebaliknya jika responden memiliki jawaban mayoritas sangat tidak setuju dan tidak setuju dapat dikatakan tidak efektif, kurang efektif dan atau biasa saja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. Menentukan presentasi tertinggi

$$\text{Persentase tertinggi} = \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 4/4 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

b. Menentukan persentase terendah

$$\text{Persentase terendah} = \text{skor terendah/skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 1/4 \times 100\%$$

$$= 25 \%$$

Untuk mengetahui hasil pada tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh dalam bentuk persentase dengan analisis deskriptif dapat dilihat dengan table kriteria berikut:

Tabel 3.5

Bobot Skor Kriteria Variabel

Kriteria Skor	Komitmen Organisasi STS + TS	Kompensasi STS + TS	Kepuasan Kerja STS + TS
0 – 25 %	Sangat Tinggi	Sangat Layak	Sangat Tinggi
26 – 50 %	Tinggi	Layak	Tinggi
51 – 75 %	Rendah	Kurang Layak	Rendah
76 – 100 %	Sangat Rendah	Sangat Tidak Layak	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

H. Pengujian Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur *valid* (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dapat dikatakan *valid* jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan variable yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil data didapatkan dari pengujian terhadap 29 item kuesioner yang dilakukan pada 30 orang karyawan lapangan yang diluar responden tetap. Dalam penelitian ini terdapat 2 uji yaitu uji vasliditas 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 nilai *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai loading factor 0,5 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan latan, 2015). 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 variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas

diskriminan nilai cross loading lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan,2015).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam meakukan pengukuran. Hasil data didapatkan melalui pengujian terhadap 29 item kuesioner yang dilakukan kepada 30 orang karyawan diluar karyawan responden. Dalam PLS dapat digunakan dua metode untuk uji reliabilitas yaitu *Cronbach's alpha* dan composite reliability. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas nilai reliabilitas Suatu konstruk sedangkan *Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas dari suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal dari suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* adalah lebih besar dari 0,7 serta nilai *Cronbach's alpha* juga lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Rumus *Composite Reliability*:

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

Keterangan:

$\lambda_i = \text{factor loading}$

F = factor variance

$\Theta_{ii} = \text{error variance}$

Rumus cronbach's alpha :

$$\alpha = \frac{\sum_{q=1}^p v_{pq} \cdot \text{cor}(X_{pq}, X_{p'q})}{p - \sum_{q=1}^p v_{pq} \cdot \text{cor}(X_{pq}, X_{p'q})} \times \frac{p_q}{p_q - 1}$$

Keterangan:

$p_q =$ jumlah indikator atau manifest variabel

q = blok indikator

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model structural (*inner model*), dimana model structural diukur menggunakan nilai T- statistic dimana dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed* (Abdillah dan Jogiyanto,2015). Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser- Stone dalam Ghozali dan Latan (2015). Statistik uji yang digunakan adalah statistic t atau uji t, dengan hipotesis Statistik sebagai berikut ini:

Hipotesis statistik untuk *outer model* adalah:

$$H_a : \lambda_i \neq 0$$

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

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*, dapat memiliki kemungkinan berlakunya data terdistribusi secara bebas (*distribution free*), tidak perlu asumsi distribusi normal, serta tidak perlu sampel yang besar akan tetapi disarankan untuk menggunakan sampel minimum sebanyak 30 responden. Pengujian dilakukan dengan *t-test*, apabila alpha 55 nilai t-statistiknya yang digunakan adalah 1,96, maka dapat disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Apabila hasil pengujian hipotesis pada *outer*

model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dapat digunakan sebagai instrument pengukur variabel laten. Sedangkan apabila hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antar variabel laten terhadap variabel laten lainnya.