

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912, yang beralamat di Jl. Jend Sudirman Kav 75 Setiabudi, Jakarta Selatan, 12910. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, terhitung dari bulan Januari sampai dengan Juni 2019. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti bisa memfokuskan diri untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

1) Metode

Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, tindakan dan produk tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami dan mengantisipasi

masalah dalam kehidupan manusia. Sehingga dengan menggunakan metode penelitian masalah yang berhubungan dengan dengan komitmen organisasi dapat diantisipasi.

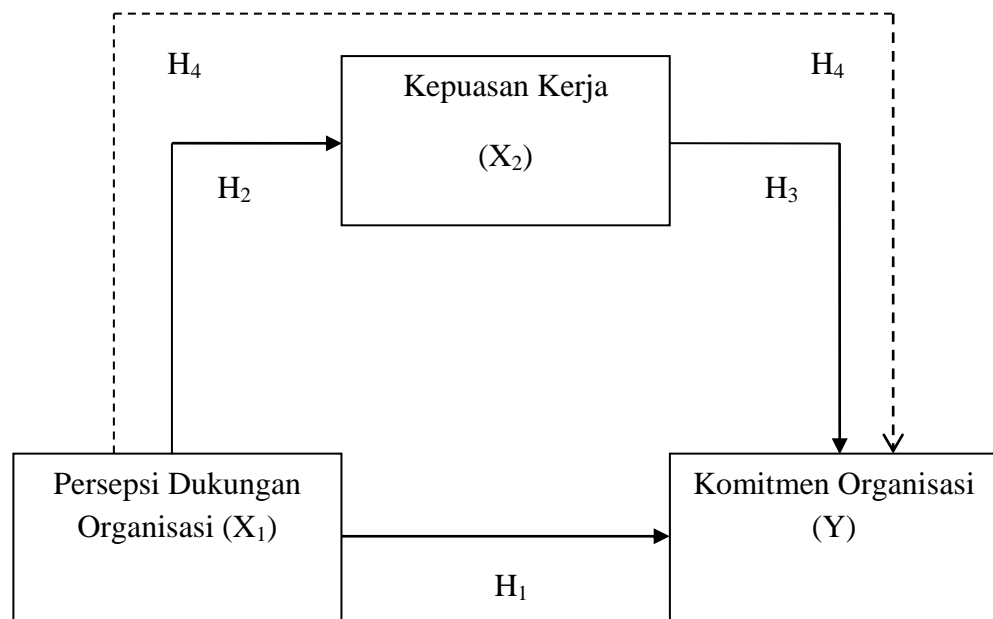
Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, menurut Indrawan dan Yaniawati (2014) penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungannya antarvariabel yang ditetapkan. Biasa disebut dengan hubungan kausalitas dimana perubahan satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lainnya. Serta tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mendapatkan kejelasan kebermaknaan (*significance*) dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban atas masalah yang telah dirumuskan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang merupakan sebuah metode penelitian untuk mendapatkan data yang terjadi tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi, serta teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan Sugiyono (2013). Metode survei dipilih karena dapat melihat keadaan objek penelitian apa adanya, dengan melihat data dan informasi yang ada dalam sampel tentang persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Model dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path

analysis), dikarenakan dalam penelitian ini terdapat mediasi yang mempengaruhi variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

2. Konstelasi Penelitian

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (X_2), maka konstelasi hubungan antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Keterangan:

X_1 : Kepuasan Kerja

X2 : Persepsi Dukungan Organisasi

Y : Komitmen Organisasi

—→: Arah Pengaruh Langsung

---→: Arah Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Menurut pendapat Sukandarrumidi (2012) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa populasi adalah obyek penelitian yang menjadi sumber data, memiliki karakter tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912. Sementara populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor pusat yang berjumlah 162 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti besar, dan tidak mungkin untuk dipelajari semua, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka dari itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar *representative* (mewakili).

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel adalah *Probability Sampling* yaitu teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis pengambilan sampel yang dipilih adalah *Simple Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan), dimana *sampling* ini dilakukan apabila anggota populasinya dianggap homogen (sejenis) (Riduwan dan Kuncoro, 2013). Peneliti mengacu pada table *Issac Michael* untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%, sehingga berdasarkan populasi terjangkau jumlah sampel yang didapat dalam penelitian ini adalah 110 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tentang 3 (tiga) variabel, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan dibawah ini, yaitu:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berusaha untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi, percaya dan penerimaan dengan kuat tujuan serta nilai – nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan, kesediaan karyawan mengerahkan upaya untuk kepentingan organisasi,

keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan setia terhadap organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komitmen normatif serta indikator mengidentifikasi diri dengan organisasi, kepercayaan dan penerimaan kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, keterlibatan dengan organisasi, kesediaan mengerahkan upaya untuk kepentingan organisasi, tetap menjadi anggota organisasi, kesetiaan/loyalitas terhadap organisasi.

c. Kisi – kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi – kisi instrumen variabel komitmen organisasi yang disajikan di bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Allen dan Meyer (1990) dengan reliabilitas *affective commitment*; 0,87, *continuance commitment*; 0,75, dan *normative commitment*; 0,79 dimana nilai tersebut > 0,70. Kuesioner ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian variabel komitmen organisasi terdahulu seperti Toh dll (2019), Al-Madi dll (2017), dan Thang dan Fassin (2017). Kisi – kisi instrumen dapat dilihat pada table III.1 berikut:

Tabel III.1
Kisi – kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Pernyataan
1.	Mengidentifikasi diri dengan organisasi	Saya merasa bahwa saya hanya memiliki sedikit pilihan untuk dipertimbangkan jika saya ingin meninggalkan organisasi ini
		Saya tidak merasa menjadi “bagian dari keluarga” dalam organisasi saya
		Saya tidak merasa “terikat secara emosional” dengan organisasi ini
		Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya
2.	Kepercayaan dan penerimaan kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi	Organisasi ini memberikan makna personal bagi saya
		Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa keputusan untuk berhenti akan menuntut pengorbanan yang besar – organisasi lain mungkin saja tidak bisa memberikan keuntungan seperti yang saya miliki sekarang
3.	Keterlibatan dengan organisasi	Saya banyak berhutang kepada organisasi ini
		Saya akan mengalami banyak hal yang mengganggu kehidupan saya jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya saat ini
4.	Kesediaan mengerahkan upaya untuk kepentingan organisasi	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya
		Saat ini, tetap bertahan dengan organisasi saya merupakan kebutuhan dan juga keinginan
5.	Tetap menjadi anggota organisasi	Salah satu konsekuensi serius jika meninggalkan organisasi ini adalah minimnya alternatif yang tersedia
		Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini bahkan jika saya meninggalkannya
		Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban
		Saya tidak merasa wajib untuk tetap berada di organisasi ini

6.	Kesetiaan/loyalitas terhadap organisasi	Seandainya saya mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan berfikir bahwa meninggalkan organisasi saya bukanlah hal yang tepat
		Saya akan merasa sangat senang jika saya dapat menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.
		Salah satu alasan utama saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa saya yakin kesetiaan itu penting sehingga menjadi sebuah kewajiban moral
		Saya akan merasa bersalah seandainya saya meninggalkan organisasi ini sekarang
Adaptasi: Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. <i>Journal of Occupational Psychology</i> , 63(1), 1–18.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan dan 5 jawaban alternatif tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Table III.2
Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dalam bekerja, peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta memberi dukungan dan bantuan kepada mereka.

b. Definisi Operasional

Persepsi dukungan organisasi merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari dimensi keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasional, dan kondisi kerja, serta indikator menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan karyawan, memberi dukungan pada karyawan, dan memberikan bantuan pada karyawan.

c. Kisi – kisi Instrumen Persepsi Dukungan Organisasi

Kisi – kisi instrumen variabel persepsi dukungan organisasi yang disajikan di bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Eisenberger dan Huntington (1986) dengan reliabilitas 0,97 dimana nilai tersebut $> 0,70$. Kuesioner ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian variabel persepsi dukungan organisasi terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Stinglhamber (2020), Adams dan Mastracci (2019), dan Thevanes dan Saranraj (2018). Kisi – kisi instrumen dapat dilihat pada table III.3 berikut:

Tabel III.3
Kisi – kisi Instrumen Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Indikator	Pernyataan
1.	Menghargai kontribusi karyawan	Organisasi saya memperhatikan pendapat-pendapat saya
		Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang saya akui
2.	Peduli terhadap kesejahteraan karyawan	Organisasi saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya
		Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya
3.	Memberi dukungan pada karyawan	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya
		Organisasi hanya memberikan sedikit perhatian kepada saya
4.	Memberikan bantuan pada karyawan	Organisasi saya selalu siap membantu jika saya menemukan masalah
		Organisasi saya bersedia membantu jika saya memerlukan bantuan khusus
Adaptasi: Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). <i>Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology</i> , 71, 500–507.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan dan 5 jawaban alternatif tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Table III.4
Skala Penilaian Instrumen Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap dan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi pekerjaan, kesesuaian jumlah imbalan, serta berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja, serta indikator sikap terhadap pekerjaan, emosi positif terhadap pekerjaan, situasi pekerjaan, kesesuaian jumlah imbalan, dan aspek pekerjaan.

c. Kisi – kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi – kisi instrumen variabel kepuasan kerja yang disajikan di bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Macdonald dan MacIntyre (1997) dengan reliabilitas 0,77 dimana nilai tersebut $> 0,7$. Kuesioner ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian variabel kepuasan kerja terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Wilkins dll (2018), Martono dll (2018), Al-Sada dll (2017). Kisi – kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.5 berikut:

Tabel III.5
Kisi – kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Pernyataan
1.	Sikap terhadap pekerjaan	Saya merasa baik-baik saja dengan pekerjaan saya

		Saya merasa aman dengan pekerjaan saya
2.	Emosi positif terhadap pekerjaan	Saya merasa baik-baik saja bekerja di perusahaan ini Semua bakat dan keterampilan saya dimanfaatkan
3.	Situasi pekerjaan	Secara keseluruhan, saya yakin bahwa bekerja itu baik untuk kesehatan fisik saya Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik
4.	Kesesuaian jumlah imbalan	Saya memperoleh pendapatan yang baik
5.	Aspek pekerjaan	Saya merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja saya Saya yakin pihak manajemen memperhatikan saya Saya bergaul baik dengan penyelia/supervisor
Adaptasi: Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. <i>Employee Assistance Quarterly</i> , 13, 1–16.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan dan 5 jawaban alternatif tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III.6
Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan konstruk penelitian. Model awal

penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (persepsi dukungan organisasi), variabel dependen (komitmen organisasi), dan variabel intervening (kepuasan kerja). Selanjutnya, model awal penelitian terdiri dari tiga puluh enam pernyataan; delapan indikator variabel independen (persepsi dukungan organisasi); delapan belas pernyataan variabel dependen (komitmen organisasi); dan sepuluh pernyataan variabel intervening (kepuasan kerja). Dalam model penelitian pertama, terdapat lima pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya, pernyataan yang telah teruji validitasnya dijadikan model penelitian kedua. Adapun instrumen pernyataan untuk model awal penelitian dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7 Instrumen Awal Penelitian

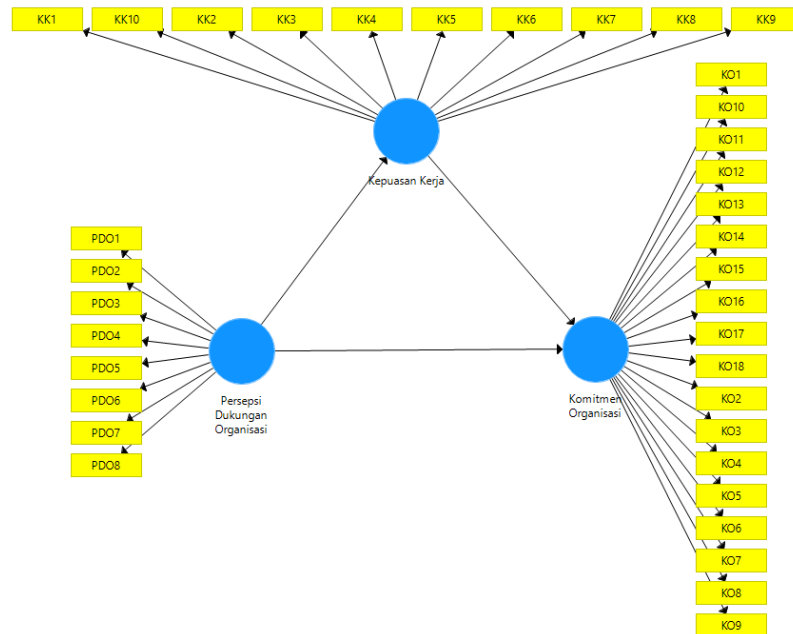
Variabel	Indikator	Pernyataan	Loading Factor
Komitmen Organisasi	Mengidentifikasi diri dengan organisasi	Saya merasa bahwa saya hanya memiliki sedikit pilihan untuk dipertimbangkan jika saya ingin meninggalkan organisasi ini	0,762
		Saya tidak merasa menjadi “bagian dari keluarga” dalam organisasi saya	0,747
		Saya tidak merasa “terikat secara emosional” dengan organisasi ini	0,716
		Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya	0,816
	Kepercayaan dan penerimaan kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi	Organisasi ini memberikan makna personal bagi saya	0,842
		Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa keputusan untuk berhenti akan menuntut pengorbanan yang besar –	0,741

		organisasi lain mungkin saja tidak bisa memberikan keuntungan seperti yang saya miliki sekarang	
Keterlibatan dengan organisasi		Saya banyak berhutang kepada organisasi ini	0,782
		Saya akan mengalami banyak hal yang mengganggu kehidupan saya jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya saat ini	0,744
Kesediaan mengerahkan upaya untuk kepentingan organisasi		Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya	0,753
		Saat ini, tetap bertahan dengan organisasi saya merupakan kebutuhan dan juga keinginan	0,824
Tetap menjadi anggota organisasi		Salah satu konsekuensi serius jika meninggalkan organisasi ini adalah minimnya alternatif yang tersedia	<u>0,615</u>
		Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini bahkan jika saya meninggikannya	0,717
		Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban	0,766
		Saya tidak merasa wajib untuk tetap berada di organisasi ini	0,827
Kesetiaan/loyalitas terhadap organisasi		Seandainya saya mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan berfikir bahwa meninggalkan organisasi saya bukanlah hal yang tepat	<u>0,512</u>
		Saya akan merasa sangat senang jika saya dapat menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.	0,842
		Salah satu alasan utama saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa saya yakin kesetiaan itu penting sehingga menjadi sebuah kewajiban moral	0,789

		Saya akan merasa bersalah seandainya saya meninggalkan organisasi ini sekarang	0,545	
Persepsi Dukungan Organisasi	Menghargai kontribusi karyawan	Organisasi saya memperhatikan pendapat-pendapat saya	0,779	
		Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang saya akui	0,833	
	Peduli terhadap kesejahteraan karyawan	Organisasi saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya	0,793	
		Jika diberi kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya	0,863	
	Memberi dukungan pada karyawan	Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya	0,759	
		Organisasi hanya memberikan sedikit perhatian kepada saya	0,803	
	Memberikan bantuan pada karyawan	Organisasi saya selalu siap membantu jika saya menemukan masalah	0,826	
		Organisasi saya bersedia membantu jika saya memerlukan bantuan khusus	0,731	
	Kepuasan Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	Saya merasa baik-baik saja dengan pekerjaan saya	0,775
			Saya merasa aman dengan pekerjaan saya	0,761
Emosi positif terhadap pekerjaan		Saya merasa baik-baik saja bekerja di perusahaan ini	0,805	
		Semua bakat dan keterampilan saya dimanfaatkan	0,838	
Situasi pekerjaan		Secara keseluruhan, saya yakin bahwa bekerja itu baik untuk kesehatan fisik saya	0,801	
		Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik	0,610	
Kesesuaian jumlah imbalan		Saya memperoleh pendapatan yang baik	0,808	
Aspek pekerjaan		Saya merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja saya	0,545	
		Saya yakin pihak manajemen	0,736	

		memperhatikan saya	
		Saya bergaul baik dengan penyelia/supervisor	0,796

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)



Gambar III.2 Model Penelitian Pertama

Sumber: Data diolah oleh Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (2020)

Kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data.

1) Pengujian Validitas

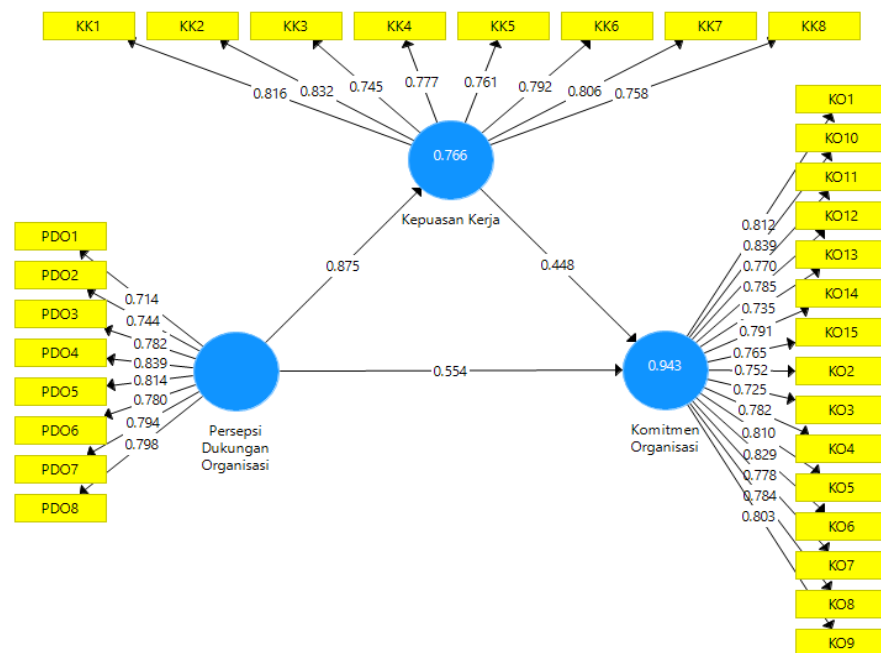
Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2006) Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai loading faktor, nilai tersebut harus > 0,7 dan dapat dikatakan indikator tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas butir indikator awal:

Tabel III.8 Loading Factor Penelitian Pertama

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Persepsi Dukungan Organisasi
KK 1	0,775		
KK 2	0,761		
KK 3	0,805		
KK 4	0,801		
KK 5	0,610		
KK 6	0,838		
KK 7	0,808		
KK 8	0,545		
KK 9	0,736		
KK 10	0,796		
KO 1		0,747	
KO 2		0,716	
KO 3		0,816	
KO 4		0,842	
KO 5		0,762	
KO 6		0,741	
KO 7		0,824	
KO 8		0,782	
KO 9		0,753	
KO 10		0,512	
KO 11		0,789	
KO 12		0,744	
KO 13		0,615	
KO 14		0,717	
KO 15		0,827	
KO 16		0,842	
KO 17		0,766	
KO 18		0,545	
PDO 1			0,714
PDO 2			0,744
PDO 3			0,782
PDO 4			0,839
PDO 5			0,814
PDO 6			0,780
PDO 7			0,794
PDO 8			0,798

Sumber: Data diolah oleh Pebeliti (2020)

Berdasarkan hasil loading factor di atas, dapat disimpulkan bahwa tiga indikator dari variabel komitmen organisasi memiliki nilai $< 0,7$, yaitu indikator KO10, KO13, dan KO18, maka pernyataan tersebut harus di drop. Selain itu, dua indikator kepuasan kerja yaitu KK5 dan KK8 juga memiliki nilai $< 0,7$ maka pernyataan tersebut harus di drop. Oleh sebab itu, Peneliti membuat model penelitian kedua. Pernyataan yang memenuhi syarat validitas akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian kedua yaitu model penelitian yang diterapkan dalam penelitian, serta dapat dilihat pada gambar III.3



Gambar III.3 Model Penelitian Kedua

Sumber: Data diolah oleh Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (2020)

Adapun hasil perhitungan loading factor model penelitian kedua yang Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel III.9 loading factor Penelitian Kedua

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Persepsi Dukungan Organisasi
KK 1	0.816		
KK 2	0,832		
KK 3	0,745		
KK 4	0,777		
KK 5	0,761		
KK 6	0,792		
KK 7	0,806		
KK 8	0,758		
KO 1		0,812	
KO 2		0,839	
KO 3		0,770	
KO 4		0,785	
KO 5		0,735	
KO 6		0,791	
KO 7		0,765	
KO 8		0,752	
KO 9		0,725	
KO 10		0,782	
KO 11		0,810	
KO 12		0,829	
KO 13		0,778	
KO 14		0,784	
KO 15		0,803	
PDO 1			0,714
PDO 2			0, 744
PDO 3			0, 782
PDO 4			0,839
PDO 5			0,814
PDO 6			0,780
PDO 7			0,794
PDO 8			0,798

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan data pada tabel III.9, dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada model penelitian kedua valid. Oleh sebab

itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kedua.

2) Pengujian Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai reliabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2006). Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus $> 0,7$, sehingga dikatakan reliabel. Adapun hasil perhitungan *composite reliability* model penelitian kedua yang Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel III.10 *Composite Reliability* Penelitian Kedua

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,928
Komitmen Organisasi	0,960
Persepsi Dukungan Organisasi	0,927

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel III.9 dan tabel III.10 hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwasanya nilai *loading factor* untuk semua pernyataan adalah $> 0,7$ dan nilai *composite reliability* untuk semua pernyataan adalah $> 0,7$. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (mean, median dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, dan *range*.

Tabel III.11 Metode Analisis Data Deskriptif

Analisis Deskriptif	Keterangan	Analisis Deskriptif	Keterangan
<i>Mean</i>	Mean adalah rata-rata sebuah kelompok data. Cara Hitung: Jumlah semua anggota kelompok data dibagi dengan jumlah anggota.	<i>Minimum</i>	Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Median</i>	Nilai paling tengah dari suatu data	<i>Maksimum</i>	Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Mode</i>	Modus data, yang merupakan angka yang paling sering keluar	<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Standar Deviasi</i>	Biasa disebut simpangan baku, yaitu nilai akar kuadrat dari varians.	<i>Count</i>	Count adalah banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data.

<i>Varians</i>	Varians adalah nilai yang didapat dari pembagian hasil penjumlahan kuadrat (sum of squares) dengan ukuran data (n). Dimana ukuran data (n) adalah banyaknya anggota sampel atau observasi.	<i>Range</i>	Range adalah rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum.
<i>Minimum</i>	Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.	<i>Standar Error (of mean)</i>	Standar error of mean adalah indeks yang memberikan gambaran dari sebaran rerata sampel terhadap rerata dari rerata keseluruhan kemungkinan sampel (rerata populasi).
<i>Maksimum</i>	Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.	<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam kelompok data.
<i>Range</i>	Range adalah rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum	<i>Count</i>	Count atau Total adalah banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam jumlah variabel dan

terdapat variabel intervening merupakan salah satu acuan dasar Peneliti memilih menggunakan metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hiotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan menggunakan SMARTPLS 3.0.

SEM merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan yang kedua adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Untuk melakukan analisa dengan menggunakan CBSEM maka *software* yang sering digunakan adalah AMOS dan LISREL, sedangkan untuk PLS *software* yang sering digunakan adalah smartPLS, warpPLS, dan XLStat.

PLS merupakan metode analisis powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio) (Ghozali, 2008). PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak dimana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain itu

PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil tetap dapat menggunakan PLS. PLS digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015).

Tujuan dari penggunaan PLS yaitu untuk melakukan prediksi, dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk. Selain itu, untuk membantu Peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator – indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Ghozali, 2008).

Adapun kriteria PLS adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, dengan catatan ukuran yang sampel lebih besar akan meningkatkan ketetapan estimasi PLS (minimal 30).
- b. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong *non – parametric*.

- c. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metric (rasio dan interval), data berskala kuasai metric (ordinal), atau nominal.
- d. Mudah menggabungkan model penbukuran reflektif dan formatif.
- e. Menangani model yang kompleks dengan banyak pengaruh dan hubungan model structural. Maksimum > 1000 indikator.

Tidak seperti analisis *multivariate* biasa, SEM dapat menguji secara bersama:

- a. *Model structural* (model structural), yang juga disebut dengan model bagian dalam, menjelaskan pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen.
- b. *Model measurement* (model pengukuran), yang juga disebut dengan model luar, menjelaskna pengaruh dan hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel indikatornya.

Dalam metode PLS, teknik analisa yang digunakan meliputi tiga tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model*, pengujian hipotesa.

1) Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel manifest yang berupa indikator atau instrument berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dan variabel lain yang sedang di observasi yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui

secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Terdapat dua model pengukuran luar pada PLS yaitu model reflektif dan formatif. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator model reflektif, dalam model reflektif blok variabel manifest yang terkait dengan variabel laten diasumsikan mengukur indikator yang memmanifestasikan konstruk. Indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamati secara empirik.



Gambar III.4. Indikator Reflektif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2020)

Pengukuran reflektif dilakukan beberapa tahap, berikut ini merupakan beberapa pengukuran yang dilakukan pada analisa *outer model* menggunakan indikator model reflektif:

- a. ***Convergent Validity***, merupakan indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari istandardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Ukuran rfleksif individual dikatakan tinggi jika

berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur. Sedangkan menurut Ghazali (2008) nilai *outer loading* antara 0,5 sampai 0,6 sudah cukup.

- b. ***Discriminant Validity***, merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan melihat nilai *squareroot of Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.
- c. ***Composite Reliability***, merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. ***Cronbach's Alpha***, merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

2) Analisa Inner Model (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square*

dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R* – square, *f* – square, *Variance Inflation Factor* (VIF).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independen) dalam model yaitu persepsi dukungan organisasi (X_1) dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (dependen) dalam persamaan ini yaitu komitmen organisasi (Y). Pengaruh keduanya di mediasi oleh kepuasan kerja (X_2) Adapun cara perhitungan *inner model* untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. ***T – Statistics***, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah *t – statistic*. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistic, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *t – statistic* adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai *t – statistic* > 1,96 maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.
2. ***R- Square* (R^2)**, pengujian *R – square* (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R – square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen:

- a. Nilai $R^2 = 0,75$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen besar atau kuat.
- b. Nilai $R^2 = 0,50$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen sedang.
- c. Nilai $R^2 = 0,25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen lemah atau kecil.

3. ***F – Square*** (f^2), nilai *f – square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:

- a. Nilai (f^2) = 0,02 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen lemah atau kecil
- b. Nilai (f^2) = 0,15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen sedang.
- c. Nilai (f^2) = 0,35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen besar atau baik.

4. ***Variance Inflation Factor*** (VIF), VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah:

- a. Nilai $VIF > 0,05$ mengindikasikan terdapat masalah dalam model korelasi.
- b. Nilai $VIF < 0,05$ mengindikasikan tidak terdapat masalah dalam model korelasi.

2. Pengujian Hipotesis

1. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

- 1) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah atau naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat atau naik.
- 2) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat atau naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*p-values*)

- 1) Nilai $p\text{-values} < 0,05$, maka pengaruh variabel signifikan.
- 2) Nilai $p\text{-values} > 0,05$, maka pengaruh variabel tidak signifikan.

2. Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau

intervening. Variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*.

3. Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel intervening atau mediator adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (sobel test). *Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui C. Dalam hal ini C merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran C dalam memediasi pengaruh A ke B digunakan uji sobel test. Dimana Sobel test menggunakan uji Z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

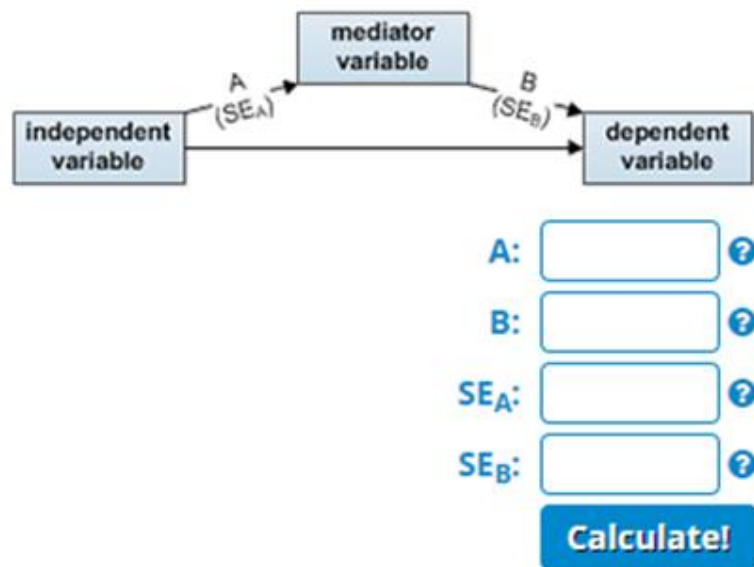
b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk memastikan hasil perhitungan adalah tepat, Peneliti juga menggunakan kalkulator *online* untuk *sobel test* yang diakses melalui web

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.



Gambar III.5 Kalkulator Sobel Test

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.