

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya.**

Dalam rangka melakukan penelitian terhadap variabel budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi, penulis melakukan penelitian pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya. Namun, yang penulis teliti disini adalah kampus-kampus (Komisariat) yang berada dalam naungan Himpunan Mahasiswa Cabang Jakarta Raya yaitu :

1. Universitas Negeri Jakarta
2. Universitas Ibnu Chaldun
3. Universitas Prof Dr Hamka (UHAMKA)
4. Universitas Krisnadwipayana
5. Universitas Esa Unggul
6. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Administrasi
7. Universitas Yarsi

Untuk Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya sendiri bersekretariat di Jl. H Muhayang 35 RT 13 Rw 01 Ciracas Jakarta Timur.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bulan Maret 2020 yang meliputi kegiatan observasi dan wawancara untuk mengetahui HMI Cabang Jakarta Raya terkait dengan budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi.

Penelitian lebih lanjut dilakukan di bulan Juni 2020.

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan *explanatory*. Tujuan menggunakan metode campuran adalah untuk lebih memahami isu secara lebih rinci dengan menggabungkan perincian-perincian deskriptif dengan data kuantitatif berupa angka-angka. Tujuan pendekatan 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). Sedangkan, pendekatan *explanatory* menjelaskan tentang hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang dapat menjelaskan berbagai fenomena dalam penelitian (Cooper & Schindler, 2011).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban para responden (Nazir, 2014).

### **3.3 Sumber Data, Populasi, Sampel dan Penentuan Sampel**

#### **3.3.1 Sumber Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya. Penelitian ini menggunakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner.

### **3.3.2 Populasi, Sampel, dan Penentuan Jumlah Sampel**

#### **3.3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) 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 250 orang kader HMI Cabang Jakarta Raya yang tersebar di tujuh kampus yaitu Universitas Negeri Jakarta, Institut STIAMI Jakarta, Universitas Ibnu Chaldun, Universitas Krisnadwipayana, Universitas Yarsi, Universitas Esa Unggul, dan Universitas Prof Dr Hamka.

#### **3.3.2.2 Sampel, Teknik Penentuan Jumlah Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Selain populasi penentuan sampel dalam penelitian juga perlu dilakukan. menurut Ir. M. Iqbal Hasan, M.M. dalam buku Pokok-Pokok Materi Statistik (2011) sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut. dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari tujuh kampus yang berada dalam naungan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya dengan jumlah total populasi mencapai 250 orang kader

Karena sebaran kader yang terdapat di HMI Cabang Jakarta Raya cukup banyak maka penulis akan menggunakan mempersempit capaian jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin menurut Sugiono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin guna

menarik jumlah sampel agar jumlahnya *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisir dan penghitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan rumus yang sederhana dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel/jumlah responden

N: Ukuran Populasi

e: Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai e=0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
2. Nilai e= 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 persen dari populasi namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan *margin error* sebesar 0,05 (5%) sebab merunut pada asumsi yang berkembang pada rumpun ilmu sosial yang tidak sekaku ilmu eksak. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 kader sehingga

presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1 + 250(0.05)^2}$$

$$n = \frac{250}{1,625}$$

$n=153,846153$  disesuaikan oleh peneliti menjadi 154 responden

Berdasarkan perhitungan di atas. Maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 154 responden atau 61% dari jumlah populasi kader HMI Cabang Jakarta Raya. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sedangkan teknik pengambilan sampel penulis menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Suharismi Arikunto (2010) menuliskan bahwa *Simple Random Sampling* adalah teknik *sampling* tanpa memberikan pengistimewaan tertentu pada suatu elemen di dalam penelitian. Maksud dari pengistimewaan di sini adalah tidak ada pembagian karakteristik tertentu pada subjek penelitian. Serta menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2011) *purposive sampling* adalah teknik sampel yang digunakan dengan beberapa pertimbangan tertentu; dalam penelitian ini *purposive sampling* digunakan untuk memilah antara anggota dan pengurus HMI Cabang

Jakarta Raya untuk menilai hubungan pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi. Sebab, etika kerja hanya bisa dilihat dari bagaimana cara organisasi bekerja dan representasi organisasi yang paling bisa dilihat adalah pengurus organisasi. Sedangkan, untuk *simple random sampling* digunakan untuk menilai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebab pada dasarnya budaya adalah sesuatu yang seharusnya melekat pada diri setiap anggota organisasi sehingga tidak ada pembatasan terhadap anggota organisasi untuk berpartisipasi.

### 3.4 Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya

#### 3.4.1 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, *dependent variable* (variabel terikat) dan *independent variable* (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) dan yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan etika kerja (X2)

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b> komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh anggota organisasi untuk mengenali satu dan lainnya, memiliki loyalitas, dan	<i>Affective Commitment</i>	Pengembangan diri	1	<i>Likert</i>
		Percaya diri	2	
		Kontribusi	3	

memiliki perhatian lebih pada kesuksesan dan keberlangsungan organisasi.				
	<i>Continuance Commitment</i>	Mencintai organisasi	4	<i>Likert</i>
		Bertahan untuk organisasi	5	
		Yakin untuk bertahan dalam organisasi	6	
		Mengutamakan Kepentingan Kelompok	7	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
		Keterlibatan	8	
		Keterikatan	9	
		Enggan Meninggalkan Organisasi	10	<i>Likert</i>
	<i>Normative Commitment</i>	Setia pada organisasi	11	<i>Likert</i>
		Senang dalam menjalankan tugas	12	<i>Likert</i>

Menurut Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:169		Bangga pada organisasi	13	<i>Likert</i>
<b>Etika Kerja (“X2”)</b>  Etika Kerja adalah sikap, pandangan, dan kebiasaan serta perbuatan-perbuatan yang perlu dilakukan dalam situasi tertentu.	Sikap Anggota	Fleksibile dalam bekerja	14	<i>Likert</i>
		Adaptasi dalam bekerja	15	
	Perasaan Seorang Anggota	Kelugasan Kerja	16	<i>Likert</i>
		Semangat bekerja	17	
Nitisemito (2008:75)				
	Kesediaan anggota dalam melaksanakan tugas	Patuh	18	<i>Likert</i>



Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
		kesungguhan	19	
Budaya Organisasi (“X1”)	Knowledge Sharing	<i>Team Work Of Sharing Information</i>	20	Likert
		<i>Willingness</i>	21	
	Komunikasi Antar Staf	Intensitas	22	Likert

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>sekumpulan nilai-nilai yang disepakati secara bersama dan dilakukan secara turun menurun lalu diturunkan kepada penerusnya guna mencapai tujuan besar organisasi.</p> <p>Adel Ismail Al-Alawi, Nayla Yousif Al-Marzooqi and Yasmeen Fraidoon Mohammed (2007: 26)</p> <p>Prenestini dan Lega (dalam Stefano Calciolari, Anna Prenestini &amp; Federico Lega: 2017,04)</p>		Penggunaan Bahasa-Bahasa Yang Sederhana	23	
		Kolaboratif	24	
		Komunikatif	25	
		<i>Dynamic</i>	26	
	Kepercayaan	<i>Sharing Personal</i>	27	Likert

		<i>Information</i>		
		<i>Sharing Feelings</i>	28	
		<i>Sharing Perceptions</i>	29	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

### 3.4.2 Operasional Pengukuran

Menurut Ferdinand dalam Kahpi (2017) 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 Sugiono (2010) skala likert sebagai skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiono (2010) jawaban setiap item instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen dengan menggunakan skala lima titik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

#### **Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif dan Negatif**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1
2.	Tidak Setuju (TS)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3

4.	Setuju (S)	2	4
5.	Sangat Setuju (SS)	1	5

(Sumber: Sugiono,2010:94)

### **3.5 Data Primer dan Data Sekunder**

#### **3.5.1 Data Premier**

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. 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 budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data (Jogiyanto, 2015). Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi

pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya. Untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data jumlah kader HMI Cabang Jakarta Raya, data absensi kegiatan diskusi bulanan, serta data-data yang penulis dapatkan dari HMI Cabang Jakarta Raya.

### **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 hal 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 Sarjono dan Julianita (2013) 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 sebuah item pernyataan. Alat

yang digunakan untuk uji validitas adalah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang didalamnya mampu mengungkapkan sejauh mana tingkat Budaya organisasi, etika kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Chin dalam Hartono dalam Jogiyanto (2015) 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 instrumen 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) (Chin dalam Hartono dalam Jogiyanto,2015).

Menurut Chin dalam jogiyanto (2015) *Role of thumb* yang digunakan untuk validasi konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5. Rumus perhitungan AVE sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

$\theta_{ii}$  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 (Chin dalam Hartono dan Jogiyanto, 2015). Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksinya. *Rule of Thumb* yang digunakan dalam validitas diskriminan adalah  $> 0.7$  dalam satu variabel (Chin dalam Hartono dan Jogiyanto, 2015).

#### **3.6.1.2 Uji Realibilitas**

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 (Noor 2016). 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  
 $\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = 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 disebarakan kepada 154 responden anggota Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya. Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi organisasi

mengenai variabel budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi.

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**

Skor Kriteria	Budaya Organisasi	Etika Kerja	Komitmen Organisasi
20-36%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
36,01-52%	Baik	Baik	Baik
41.01-68%	Cukup	Cukup	Cukup
61,01-84%	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
84.01-100%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

(Sumber : Umi Niramawati, 2007:85)

### 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).



Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

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