

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan beberapa ulasan terkait jenis penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan variabel penelitian, pengujian model struktural dengan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM PLS)* yang mana terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam hubungan kausal terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2015:37).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari lalu selanjutnya di ambil kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2015:37). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Tiga BPRS tersebut diantaranya

BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Drajat Warga.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang akan dijadikan penelitian. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan suatu teknik dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini cenderung digunakan dalam penelitian apabila jumlah populasi terbilang kecil atau suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015).

Partial least square (PLS) berbasis pada *variance*, dengan demikian jumlah sampel yang digunakan tidak terlalu besar, yakni antara 30 hingga 100 responden. Jumlah sampel pada penelitian yang akan peneliti lakukan yakni sebanyak 85 responden (Husein, 2015). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan atau sebanyak 85 karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Prosedur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menawarkan karyawan untuk bersedia menjawab kuesioner penelitian. Kemudian peneliti memberikan

petanyaan demografi responden yang berisi jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, dan lama bekerja yang kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20. Selanjutnya mengisi kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Teknik Penentuan Skala

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Subjek penelitian harus diisyaratkan dengan berdasarkan pada tingkatannya dan berdasarkan beberapa pernyataan yang mengenai perilaku suatu obyek. Responden nantinya akan diminta untuk memilih satu dari lima jawaban yang terdapat pada kuesioner terkait tingkat persetujuan (Cooper dan Schindler, 2014). Seluruh konstruk yang digunakan pada kuesioner masing-masing dipaparkan menjadi beberapa pernyataan. Dari semua nilai tersebut selanjutnya digabungkan hingga memperoleh nilai total yang bisa menggambarkan objek penelitian. Dalam pengukuran menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS) : Skor 1
Tidak Setuju	(TS) : Skor 2
Netral	(N) : Skor 3
Setuju	(S) : Skor 4
Sangat Setuju	(SS) : Skor 5

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu pertama, variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau variabel yang dijadikan sebagai sebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *person-job fit* dan *person-organization fit*. Kedua, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang dijadikan sebagai akibat yang terjadi karena munculnya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *job involvement*. Ketiga, variabel mediasi adalah variabel perantara yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen. Maka dari itu, variabel independen tidak secara langsung memengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif.

a. Variabel Independen

Person-Job Fit

Person-job fit diartikan sebagai suatu kemampuan antara individu dan pekerjaan yang mereka lakukan di tempat kerja. Hal ini meliputi kemampuan yang berdasarkan kebutuhan individu dan kelengkapan pekerjaan yang disediakan demi memenuhi kebutuhannya, dan juga tuntutan suatu pekerjaan serta kemampuan demi memenuhi permintaannya (Cable dan DeRue, 2002). Secara lebih khusus menurut Edwards (1991), *person-job fit* diartikan sebagai kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan individu serta apa yang disediakan oleh pekerjaan. Alat ukur yang digunakan

pada penelitian ini berjumlah 6 pernyataan dan dikembangkan oleh Cable dan DeRue (2002), yaitu sebagai berikut:

1) *Need-supply fit*

Dimensi ini menampilkan sejauh mana keinginan seorang karyawan bisa dipenuhi oleh apa yang telah ditawarkan oleh pekerjaannya.

2) *Demand-ability fit*

Dimensi ini menampilkan sejauh mana suatu tuntutan pekerjaan bisa dipenuhi oleh kemampuan karyawan terkait permintaan persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi, keterampilan, dan pengetahuan.

Contoh dari item pernyataannya yaitu “kemampuan dan pendidikan saya sangat sesuai dengan pekerjaan yang saya jabat saat ini”.

Person-Organization Fit

Person-organization fit didefinisikan sebagai keteraturan antara nilai individu dengan nilai organisasi. *Person-organization fit* menerangkan keterikatan antara nilai individu dengan nilai suatu organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan keadaan di dalam organisasi (Kristof, 1996 dalam Pramesti, 2012). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 5 pernyataan dan dikembangkan oleh Kristof (1996), yaitu sebagai berikut:

- a) Kesesuaian nilai (*value congruence*)
- b) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
- c) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)

d) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

Contoh dari item pernyataannya yaitu “saya merasa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan perusahaan ini”.

b. Variabel Dependen

Job Involvement

Job involvement adalah suatu tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaan mereka, aktif bekerja sama dalam pekerjaan tersebut, serta menganggap penampilannya dalam bekerja sebagai suatu hal yang penting dalam menghargai diri sendiri (Robbins, 2003:91). *Job involvement* merupakan suatu hal yang berkaitan dengan mental seseorang dalam lingkungan kerja, yakni seluruh hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka serta berkaitan dengan perilaku dan sikap seorang karyawan baik yang bisa diamati ataupun tidak (Hsu, 2012). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 10 pernyataan dan dikembangkan oleh Kanungo (1982), yaitu sebagai berikut:

- a) Keterlibatan kerja menjadi hal yang paling penting dalam hidup
- b) Pekerjaan menjadi identitas diri

Contoh dari item pernyataannya yaitu “hal paling penting bagi saya yaitu keterlibatan saya dengan pekerjaan saya saat ini”.

c. Variabel Mediasi

Komitmen Afektif

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang mana karyawan berpihak pada organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasinya (Susilo, 2016). Jex dan Thomas (2008) dalam Kaswan (2017) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai suatu tingkat pengabdian diri karyawan pada organisasi ditempat ia bekerja dan keinginan bekerja demi kepentingan organisasi dan terdapat kemungkinan untuk mempertahankan keanggotaannya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 7 pernyataan yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990), yaitu sebagai berikut:

- a) Keterikatan emosional karyawan
- b) Identifikasi karyawan
- c) Keterlibatan karyawan dalam organisasi

Contoh dari item pernyataannya yaitu “saya merasa bahagia ketika saya dapat menghabiskan karir dengan perusahaan ini”.

E. Pengujian Model Struktural

Model pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini didasarkan pada uji validitas dan uji reliabilitas, variabel pada penelitian ini berdasarkan pada hasil dari uji *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Hair *et al.* 2014).

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas setiap variabel dari seluruh variabel dalam penelitian yang dilakukan sangat menentukan kepastian dari kebenaran setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel tertentu. Hal ini dijadikan dasar yang menentukan proses akan tindak lanjut pengujian model penelitian secara menyeluruh yang dilakukan dengan menggunakan SEM PLS yang tidak lagi melihat eksistensi serta peran variabel secara parsial, akan tetapi akan melihat interaksi variabel secara menyeluruh. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas variabel pada penelitian ini berdasarkan uji *outer model* yang terdiri dari:

1. *Convergent validity*, yakni penilaian yang digunakan untuk mengukur indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Apabila *loading factor* $\leq 0,5$ maka indikator tersebut harus dihilangkan. Standar yang digunakan untuk *loading factor* pada *convergent validity* yaitu sebesar 0,5. Akan tetapi lebih baik apabila *loading factor* $\geq 0,7$.
2. *Discirminant validity*, digunakan untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk standar nilai AVE dari *discriminant validity* yaitu minimal sebesar 0,5. Akan tetapi, bisa mendapatkan hasil yang lebih baik jika mencapai nilai lebih dari 0,5.
3. *Composite reliability*, digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi internal indikator yang dikatakan baik. Standar minimal yang digunakan untuk mengukur *composite reliability* yaitu sebesar 0,6. Akan tetapi untuk nilai yang lebih baik yaitu jika lebih dari 0,6.

Langkah yang digunakan untuk melakukan pengukuran indikator dalam penelitian ini pada dasarnya sama dengan langkah yang dilakukan pada *confirmatory factor analysis*. Akan tetapi, jika menggunakan *SEM PLS* langkah yang terdapat pada *confirmatory factor analysis* dan regresi bisa digabungkan pada satu alat analisis.

Dari beberapa variabel dan dimensi yang sudah dinyatakan valid dan reliabel, akan dijadikan dasar pada proses analisis dengan menggunakan *SEM PLS*. Dalam menggunakan *SEM PLS*, ada dua tahapan dalam pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Model pengukuran (*measurement model*), yaitu langkah yang digunakan untuk menghubungkan variabel terukur (*observed variable*) dengan variabel laten. Model ini dikenal dengan *outer model*.
2. Model struktural (*structural model*), yaitu langkah yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten yang terdapat pada model penelitian. Model ini dikenal dengan *inner model*. Untuk melihat hubungan antar variabel pada *inner model* maka menggunakan *path coefficient* dengan melihat probabilitasnya, apabila probabilitas lebih kecil dari 0,01 maka bisa dikatakan signifikan, lalu jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan signifikan, dan jika probabilitas lebih kecil dari 0,10 maka bisa dikatakan signifikan.