

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Menyusun sebuah metode dalam penelitian merupakan bagian terpenting dalam hal penelitian. Maka dari itu dibutuhkan sedikit penjabaran terkait metode yang akan digunakan oleh peneliti seperti populasi, teknik pengumpulan data sampai dengan pengujian model struktural yang akan menggunakan *partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM PLS)* yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis.

#### **A. Jenis Penelitian.**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas atau melihat adanya hubungan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel (Juliansyah, 2011). Pendekatan ini bertujuan untuk memaparkan suatu hasil olahan data mentah diatas dengan jelas terkait komitmen afektif sebagai variabel mediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada BPRS BDW (Bangun Drajat Warga) di Yogyakarta.

#### **B. Populasi dan Sampel.**

##### **1. Populasi.**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono,

2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS BDW (Bangun Drajat Warga) di Yogyakarta.

## **2. Sampel.**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* atau sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi.

Kelebihan dari penggunaan *Partial Least Square (PLS)* berbasis *variance* ini yaitu sampel yang digunakan jumlahnya tidak terlalu besar antara 30-100 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPRS BDW yang berjumlah 40 responden dan berstatus karyawan tetap pada BPRS BDW di Yogyakarta.

## **C. Teknik Pengumpulan Data.**

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kertas yang berisikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diisi atau dijawab sesuai argumen yang tepat dan yang terjadi. Dalam hal ini, biasanya peneliti memberikan atau menawarkan responden sebuah lembaran kertas yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden sesuai prosedur penelitian tanpa unsur pemaksaan. Kemudian peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang bersifat demografi responden seperti jenis kelamin, usia

dan lain-lain. Selanjutnya responden akan mengisi kuesioner yang berisikan pertanyaan atau pernyataan terkait variabel penelitian dan terakhir hasil kuesioner akan diolah oleh peneliti dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

#### **D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.**

##### **1. Teknik Penentuan Skala.**

Teknik pengukuran yang digunakan seluruh variabel dalam penelitian iniyaitu menggunakan skala *likert*. Dalam penggunaan skala *likert* ini, pihak responden akan dimintai salah satu jawaban dari ke 5 pilihan yang akan diberikan terkait tingkat persetujuan dari isi kuesioner. Dari pernyataan dan pertanyaan yang dibagikan akan diberi nilai dan digabung menjadi satu, sehingga menghasilkan nilai total yang akan dijadikan sebagai gambaran hasil objek yang telah diteliti. Adapun model tingkatan skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini yang berisikan lima tingkat pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>SKALA</b>	<b>SKOR</b>
<b>1</b>	Sangat tidak setuju (STS)	1
<b>2</b>	Tidak setuju (TS)	2
<b>3</b>	Nertal (N)	3
<b>4</b>	Setuju (S)	4
<b>5</b>	Sangat Setuju (SS)	5

##### **2. Devinisi Operasional Variabel Penelitian.**

Definisi operasional adalah mengartikan atau memahami beberapa konsep mengenai variabel yang digunakan kedalam bentuk indikator. Definisi operasional variabel berisikan mengenai beberapa indikator variabel yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Tujuan dari itu sendiri yaitu untuk menghindari adanya salah penilaian ataupun memahami konsep dasar yang dibuat dan membatasi peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

**a. Variabel Independen (variabel bebas).**

***Person Organization Fit (PO-FIT)***

*Person organization fit* sering didefinisikan sebagai kesamaan antara nilai individu dan nilai organisasi. Dalam hal ini, *person organization fit* cenderung lebih diarahkan pada pentingnya kesamaan antara individu dan proses pekerjaan yang dilakukan sehingga diharapkan dapat menciptakan sebuah identitas baru dalam organisasi melalui nilai-nilai yang terdapat pada budaya suatu organisasi (Octaviani & Hartijasti, 2016). Indikator yang dijadikan sebagai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 pernyataan yang pada awalnya telah dikembangkan oleh Kristof tahun 1996 yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian nilai individu dan organisasi (*value congruence*), yaitu kesesuaian yang dimiliki individu antara nilai individu dengan organisasinya ditempat ia bekerja.

- 2) Kesesuaian tujuan individu dan organisasi (*goal congruence*), yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasinya yang meliputi berbagai aspek seperti pencapaian target, rekan kerja.
- 3) Kesesuaian kebutuhan karyawan dan struktur organisasi (*employee need fulfillment*), yaitu kesesuaian yang berasal dari kebutuhan karyawan yang terdiri dari dukungan dan lingkungan kerja serta struktur dalam organisasi.
- 4) Kesesuaian karakteristik individu dan organisasi (*culture personality congruence*), yaitu kemiripan antara karakteristik perindividu dengan kultur yang ada pada organisasi.

Contoh pernyataan dari *person organization fit* tersebut adalah “saya benar-benar merasa cocok dengan tempat saya bekerja”.

## **b. Variabel Dependen.**

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang dijadikan sebagai alat ukur penelitian yang dikembangkan oleh Mathic dan Jackson tahun (2006) dalam Murniasih dan Sudarma (2016). Indikator yang dijadikan sebagai alat ukur tersebut antara lain :

- 1) Kuantitas, yakni dilihat dari banyaknya jumlah unit ataupun aktifitas yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu.
- 2) Kualitas, yakni dilihat dari kesesuaian hasil dan tujuan yang telah dirancang oleh organisasi.
- 3) Ketepatan waktu, yakni dilihat dari ketepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dari input menjadi output sesuai waktu yang ditetapkan.
- 4) Efektifitas, yakni dilihat dari keefektifan seorang karyawan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya maupun waktu yang disediakan oleh organisasi
- 5) Kehadiran, yakni dilihat dari ketepatan kehadiran dan seringnya seorang karyawan mengikuti jam kerja yang ditentukan sesuai waktu yang ditetapkan.

Contoh pernyataan dari kinerja karyawan tersebut adalah “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan”.

### **c. Variabel Mediasi**

#### **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif adalah keikutsertaan emosional seorang karyawan dalam organisasinya berupa rasa cinta terhadap organisasinya. Terdapat beberapa indikator yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer tahun (1990) dan dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur komitmen afektif pada karyawan melalui kinerja karyawan. Indikator-indikator yang dijadikan sebagai alat ukur tersebut antara lain:

- 1) Rasa senang, yakni sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi melalui rasa senangnya karena menjadi bagian dari organisasi tersebut.
- 2) Keterikatan emosional, yakni keterikatan yang timbul pada diri karyawan secara emosional terhadap organisasi dan menciptakan keinginan tinggi untuk tetap diorganisasi tersebut.
- 3) Makna pribadi, yakni apresiasi tinggi yang dirasakan oleh karyawan bahwa dalam organisasi tersebut memiliki arti yang penting bersifat personal bagi diri karyawan.

Contoh pernyataan dari komitmen afektif tersebut adalah “perusahaan ini mempunyai arti tersendiri bagi hidup saya”.

#### **E. Pengujian Model Struktur.**

Dalam pengujian model ini semua variabel diuji berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, kemudian hasil dari uji variabel pada penelitian ini akan diuji kembali. Uji yang dimaksud adalah uji *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Ghozali, 2015). Namun, uji *outer model* belum bisa dilakukan jika uji validitas dan reliabilitas belum dilakukan, sebab uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah langkah utama dalam menentukan kepastian dari setiap item variabel yang akan digunakan dalam pengujian variabel tertentu.

Terdapat beberapa variabel-variabel yang akan diuji pada penelitian ini yang akan diujikan dengan menggunakan *software* SEM PLS. SEM PLS merupakan model SEM yang bersifat *variance* dan dibuat khusus untuk mengatasi *problem* yang ditimbulkan oleh SEM berbasis *covariance* (Ghozali,

2015). Dalam pengujian ini, hasil dari uji validitas dan reliabilitas setiap variabel sangat penting dalam menentukan kepastian kebenaran dari item yang dipakai untuk mengukur konstruk. Hal tersebut yang akan menjadi tolak ukur dalam penentuan proses pengujian model selanjutnya yang dalam hal ini akan digunakan metode *SEM* dalam aplikasi *PLS*. Pengujian model dalam penelitian ini berdasarkan dari uji *outer model* yang terdiri dari:

1. *Convergent validity*, bertujuan untuk mengukur sejauh mana kekuatan indikator dalam merefleksi konstruk laten. Dalam hal ini, standar faktor loading dalam validitas *convergent* yaitu 0,5 dan akan lebih baik jika faktor loading  $> 0,7$ , bila nilai faktor loading  $< 0,5$  indikator harus didrop.
2. *Discriminant validity*, bertujuan untuk mengukur ketepatan model refleksi dan nilai AVE. Dalam *discriminant validity* ini dapat dikatakan baik apabila lebih dari 0,5.
3. *Composite reliability*, bertujuan untuk melihat nilai kestabilan internal indikator yang baik dan angka minimal yang disarankan dalam mengukur hal ini yaitu 0,6.

Dengan merujuk pada kalimat diatas, variabel dan dimensi yang dianggap sudah valid dan reliabel akan dijadikan sebagai proses awal yang akan memudahkan peneliti dalam menganalisis dengan menggunakan *SEM* pada software *PLS*. Terdapat dua tahapan dalam pengujian hipotesis antara lain:

- 1 Model pengukuran (*measurement model*), yakni bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel manifest mempresentasi variabel laten untuk diukur. Model pengukuran juga biasa disebut dengan *outer model*.
- 2 Model struktural (*structural model*), yakni bertujuan untuk melihat kekuatan estimasi variabel laten atau konstruk yang terdapat pada model penelitian. Model struktural juga sering disebut sebagai *inner mode*. Pada model ini, untuk mengukur variabel laten tersebut akan digunakan *path coefision* dengan melihat nilai probabilitasnya yang dimana jika lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan signifikan.