

## **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).

#### **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 BRPS di Yogyakarta. Tiga BRPS tersebut diantaranya BRPS Margirizki

Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Derajat 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 90 responden (Husein, 2015). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan atau sebanyak 90 karyawan pada tiga BRPS di Yogyakarta. Pemilihan sampel karyawan pada tiga BPRS tersebut dikarenakan karyawan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan pimpinan dan karyawan merupakan pihak yang melakukan perilaku sukarela (OCB).

## C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah upaya peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian

ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan survey menggunakan lembar kuesioner. Kuesioner adalah lembar yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden, pertanyaan-pertanyaan tersebut sebelumnya telah dirumuskan terlebih dahulu dan dibuat menggunakan bahasa yang jelas sehingga responden dapat dengan tepat mengartikan maksud pertanyaan dan dapat menjawab sesuai dengan pertanyaan.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ialah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didesain untuk mengetahui seberapa kuat objek setuju dan tidak setuju dengan pertanyaan 5 skala. Skala tersebut menandakan 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

#### **D. 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 *transformasional leadership* dan *leader member-exchange*. 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 *organizational citizenship behavior*. 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**

##### **1) *Trasformasional Leadership***

Robbins dan Judge (2008), *trasformasional leadership* adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara (Bass dan Avolio, 1994), yaitu :

- 1) *Idealized Influence* (karisma)
- 2) *Inspirational Motivation* (Inspirasi)
- 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
- 4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah

8 item pernyataan yang diambil dari penelitian yang dilakukan Anikmah (2008), Contoh dari pertanyaannya adalah: “Atasan saya memberikan penghargaan finansial maupun non finansial jika saya bekerja dengan baik”

## 2) *Leader Member-Exchange*

Menurut Morrow (2005), *leader member-exchange* merupakan peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara karyawan dan supervisi dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 10 pernyataan yang dikembangkan oleh Loong dan Wei, 2004), yaitu sebagai berikut:

- a) *Affect*, mengacu pada hubungan timbal balik anggota yang saling menguntungkan.
- b) *Loyalty*, mengacu pada ungkapan dari dukungan publik terhadap tujuan dan karakter pribadi dari anggota lain.

- c) *Contribution*, menggambarkan suatu persepsi jumlah, arah dan kualitas dari aktivitas orientasi kerja dari anggota untuk mencapai tujuan yang menguntungkan.
- d) *Profesional respect*, mengacu pada derajat persepsi anggota lain dalam membangun reputasi, di dalam atau diluar organisasi yang melampaui garis kerjanya.

Contoh dari item pernyataannya yaitu “Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya”.

## **b. Variabel Dependen**

### **1) *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ dan Ryan (1994), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 15 pernyataan yang dikembangkan oleh Organ (1988) dalam Soegandhi dan Sutanto (2013) yaitu sebagai berikut:

- a) *Altruism (Helping)*
- b) *Conscientiousness*
- c) *Sportsmanship* (sikap sportif)
- d) *Courtesy* (kebaikan)
- e) *Civic Virtue*

Contoh dari item pernyataannya yaitu “Saya selalu siap membantu dan mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan”.

### c. Variabel Mediasi

#### 1) **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 bekerja dan keinginan bekerja demi kepentingan organisasi dan terdapat kemungkinan untuk mempertahankan keanggotaannya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 6 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 coefisient* 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.