

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Gozali (2014) pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka. Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel tersebut kemudian diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data-data yang berisi angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

B. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu semua karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang tersebar di 11 kantor cabang. Sedangkan objek dalam penelitian ini yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri DIY.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nasehudin dan Gozali (2012) populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan di seluruh Kantor cabang pada BMT BIF DIY yang berjumlah 98 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 98 orang.

D. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian atau responden penelitian dengan cara mengisi atau menuliskan jawaban pada kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban pada kuesioner yang ditulis oleh para karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri DIY mengenai komitmen afektif, kompensasi, kinerja karyawan, dan *turnover intention*.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013) sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang

dimaksud adalah data yang diperoleh dari web resmi BMT, sejarah dan struktur organisai BMT.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan observasi. Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan observasi menurut Hadi (1986) dalam Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Prosedur pengamatan penelitian ini dengan cara membagikan angket/kuesioner kepada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di kantor pusat dan diseluruh kantor cabang.

Jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responden akan diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiono (2015) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala *likert* memiliki tingkatan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan skor 1 hingga 4. Berikut ini adalah tabel skala *likert*.

Tabel 3.1
Skala *Likert*

No.	Tingkatan	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Tabel 3.2
Definisi dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Komitmen Afektif	George dan Jones (2007) menyatakan bahwa terjadinya komitmen afektif adalah ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi.	Eisenberger <i>et al.</i> (1986) dalam Han <i>et al.</i> (2012), indikatornya yaitu sebagai berikut: a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi. • Organisasi memiliki arti besar. b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi. • Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi. c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain. • Membanggakan organisasi dengan orang lain. d. Terikat secara emosional dengan organisasi. • Terikat secara emosional terhadap organisasi. e. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun.

			<ul style="list-style-type: none"> • Bahagia dapat menghabiskan waktu bekerja di organisasi.
			<ul style="list-style-type: none"> f. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.
			<ul style="list-style-type: none"> • Senang mendiskusikan organisasi dengan orang lain.
2.	Kompensasi	Handoko (2014) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	<p>Indikator kompensasi menurut Simamora (1997), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. <ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai harapan. b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. <ul style="list-style-type: none"> • Bonus sebanding dengan waktu kerja lembur. c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. <ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan sesuai harapan. d. Fasilitas yang memadai. <ul style="list-style-type: none"> • Puas dengan jaminan sosial yang diberikan.
3.	Kinerja	Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) dalam Rivai dan Basri (2011) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<p>Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2002) yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja <ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai dengan standar. • Ketelitian memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. • Tugas dapat dikerjakan dalam waktu bersamaan.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kuantitas kerja <ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai target dalam periode tertentu. • Target yang ditetapkan dapat tercapai. 3. Kerjasama <ul style="list-style-type: none"> • Dapat bekerjasama dengan baik. • Memiliki hubungan kerja yang baik. • Menciptakan komunikasi yang baik. 4. Tanggung jawab <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja melebihi jam yang ditentukan. • Bekerja tanpa menunda waktu. • Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
<p>4. <i>Turnover Intention</i> Menurut Widodo (2010) <i>turnover intention</i> adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.</p>	<p>Hom and Griffeth (1991) dalam Zakaria (2018), indikatornya yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi. <ul style="list-style-type: none"> • Sering berfikir meninggalkan pekerjaan. 2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain. <ul style="list-style-type: none"> • Ingin mencari pekerjaan baru. 3. Individu ingin meninggalkan organisasi. <ul style="list-style-type: none"> • Secepatnya meninggalkan

perusahaan.

4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
 - Tetap diperusahaan sambil menunggu keputusan yang lebih baik.
 5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.
 - Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.
-

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2014) SEM memiliki kemampuan mengukur variabel laten yang tidak secara langsung diukur tetapi melalui estimasi indikator atau parameternya. SEM terbagi menjadi dua yaitu SEM yang berbasis kovarian atau *Covariance Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM)) dan SEM yang berbasis varian atau *Component Based SEM* (VB-SEM) yang meliputi PLS. Dalam penelitian ini analisis datanya menggunakan PLS. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2014) PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoretis diantara kedua variabel.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

1. *Outer model*

Outer model yaitu model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Uji *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* merupakan penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Standar untuk *loading factor* dalam *convergent validity* adalah 0,5 dan lebih baik jika faktor loadingnya $\geq 0,7$. Sedangkan *discriminant validity* berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk nilai AVE dari *discriminant validity* dipatok angka minimal 0,5 dan hasil yang lebih baik yaitu lebih dari 0,5.

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Ghazali dan Latan (2015) *Rule of Thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus ≥ 0.7 meskipun nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima.

Composite Reliability dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Werts, Linn dan Joreskog (1975), yaitu:

$$P_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i : *factor loading*

F : *factor variance*

θ_{ii} : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:

P_q : jumlah indikator atau manifest variabel

q : blok indikator

Menurut Hair *et al.* (2010), koefisien *Cronbach's alpha* yang menunjukkan nilai $\leq 0,6$ mengindikasikan bahwa reliabilitas dinilai buruk, namun masih bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan jika koefisien *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai antara 0,6 sampai dengan 0,7, maka reliabilitas dapat diterima. Selanjutnya, jika koefisien

Cronbach's alpha menunjukkan nilai $\geq 0,8$, maka reliabilitas dinilai baik. Koefisien *Cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan bahwa reliabilitas konsistensi internal dinilai tinggi. Semakin tinggi nilai koefisien *Cronbach's alpha*, maka instrumen pengukuran yang digunakan oleh peneliti dinilai akan semakin baik.

2. *Inner model*

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten atau menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis dapat menggunakan t-statistik dari proses *bootstrapping* dengan nilai $> 1,96$ dan bisa juga menggunakan p-value dengan nilai $< 0,05$. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 . Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Selain itu dapat dilihat pula melalui *Q-squares*. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* ≥ 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* ≤ 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.