

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan angka-angka (Ghozali, 2014). Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

#### **B. Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BMT Iksanul Fikri Yogyakarta serta 6 kantor cabangnya dan subjek penelitiannya adalah karyawan dari BMT Iksanul Fikri Yogyakarta.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan BMT Iksanul Fikri Yogyakarta beserta 6 kantor cabangnya sejumlah 57 responden.

b. Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi digunakan untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

**D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui objek penelitian atau responden penelitian dengan cara mengisi atau menulis jawaban pada kuisisioner (Sugiyono, 2011:137). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuisisioner yang di dapat dari para karyawan BMT Iksanul Fikri Yogyakarta mengenai stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan OCBIP.

**E. Teknik Penentuan Skala**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey. Metode survey adalah kumpulan data dari sejumlah responden yang di dapat dari angket atau kuisisioner. Skala yang digunakan dalam menentukan jawaban responden dalam menjawab angket atau kuisisioner adalah skala interval atau skala *likert* dengan empat jawaban alternatif (Sugiyono, 2015).

**Tabel 3.1 Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

**F. Klasifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

**a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X)**

Menurut (Sugiyono, 2015) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Stress Kerja ( $X_1$ )
- 2) Kompensasi ( $X_2$ )

**b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Y)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja (Y)

**c. Variabel Moderator (Z)**

Dalam bukunya, (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa variabel moderasi atau variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi

(memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah:

*Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) (Z)

#### **G. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Stress Kerja ( $X_1$ )**

Stress kerja menurut (Rivai, 2004) disebut sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya.

Indikator stres kerja menurut Handoko (2000) adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Frustrasi
- d) Adanya dua peran yang saling bersamaan
- e) Lingkungan kerja internal dan eksternal
- f) Konflik antar pribadi dan kelompok

Alat ukur untuk mengukur variabel stres kerja pada penelitian ini ada 9 item pertanyaan, sumber kuisioner Angelia (2009). Contoh dari item pertanyaan adalah: “Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.”

**b. Kompensasi ( $X_2$ )**

Dalam bukunya, (Rivai, 2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Indikator kompensasi menurut (Dito, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah
  - a) Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan harapan.
  - b) Gaji yang diberikan berdasarkan jabatan dalam perusahaan.
- 2) Insentif
  - a) Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.
  - b) Karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja diberikan bonus yang sesuai.
- 3) Tunjangan
  - a) Tunjangan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan.
  - b) Karyawan mendapatkan tunjangan hari tua dari perusahaan.
- 4) Fasilitas
  - a) Fasilitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

b) Karyawan mampu menggunakan fasilitas dengan sebaikbaiknya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi pada penelitian ini adalah menggunakan 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Simamora dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Dito. Contoh pernyataannya adalah “Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan”.

**c. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut (Robbins, 2002: 36) adalah sesuatu yang mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Celluti&De Vries, 1978 (dalam Brahmana & Christina, 2008) sebagai berikut:

1) Gaji

Karyawan akan merasa puas apabila gaji yang ia dapatkan sesuai dengan apa yang karyawan tersebut kerjakan.

2) Rekan kerja

Dalam dunia pekerjaan, rekan kerja sangat berpengaruh. Dimana rekan kerja yang baik, rekan kerja yang mau saling

bekerja sama akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut.

3) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4) Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau karyawan lain dalam bekerja, pemimpin yang peka dan tidak semena-mena terhadap karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

5) Kesempatan Promosi

Perusahaan yang selalu memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan dirinya menjadi lebih maju sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Alat ukur untuk mengukur variabel kepuasan kerja pada penelitian ini ada 8 item pertanyaan, sumber dari kuisioner ini adalah Endang (2013). Contoh dari item pertanyaan adalah “Saya merasa puas memiliki peluang yang sama untuk promosi jabatan”

**d. *Organizational Citizenship behavior from Islamic Perspective (OCBIP) (Z)***

OCBIP adalah suatu tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan prinsip syariah dan di gambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari *falāh* atau ridha Allah oleh perlindungan dari *maqāsid* (tujuan) dan syariah; perlindungan dan pelestarian lima *daruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; *hājiyyat* (pelengkap) dan *taḥsiniyyat* (penghias) (Kamil, Mohamed, Selladurai, & Khalid, 2015).

Adapun dimensi OCBIP menurut (Diana, 2012:145-147), meliputi:

1) *Altuism (Taawun)*

Yaitu perilaku saling membantu sesama karyawan yang lain karena Allah yang telah menjanjikan apabila orang yang suka membantu orang lain, maka Allah juga akan memberikan kemudahan padanya.

2) *Sportif*

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.

### 3) *Courtesy*

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.

### 4) *Civic Virtue*

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

### 5) *Conscientiousnes (Mujahadah)*

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat OCBIP adalah 13 item pernyataan yang diambil dalam penelitian yang dilakukan oleh Kamil, Sulaiman, *et.al.* Kamil, Sulaiman, *et.al.* menggunakan kuisisioner ini adalah dengan alasan nilai *Cronbach Alpha* dari konstruk OCBIP adalah lebih dari 0,7. Contoh pernyataannya adalah “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan pahala dari Allah”.

## **H. Metode Analisis**

Analisis menggunakan PLS-SEM adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang memiliki data non linier. *Partial Least Squares* adalah suatu metode analisis yang sering disebut sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least*

*Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas anatar variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2015).

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model diantaranya model pengukuran (*measurement model*) atau dapat disebut juga dengan *outer model*. Model pengukuran disini menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasikan variabel laten untuk diukur.

Alasan peneliti menggunakan metode analisis PLS-SEM adalah terdapat keterbatasan data, jumlah sampel yang diteliti kurang dari 100. PLS terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Keunggulan dari metode PLS disini adalah sebagai berikut:

- a. Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal.
- b. Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yang relatif kecil.
- c. Mampu mengelola masalah multikolonieritas antar variabel independen

## **I. Uji Kualitas Instrumen**

### **1. Model Pengukuran (*Outer Model*)**

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu test atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrument mampu mengukur apa yang

seharusnya diukur serta mampu mengungkap apa yang ingin diungkapkan (Sekaran, 2000:207 dalam Susilaningsih, 2008).

a) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator konstruk dalam sebuah penelitian. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada setiap indikator konstruk. Aturan yang baik dari *loading factor* yang biasa digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah  $> 0,5$  tetapi akan lebih baik lagi jika *loading factor*  $> 0,7$  (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 60).

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. *Discriminant validity* dapat terjadi jika ada dua instrument berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi. Metode yang digunakan pada pengujian ini adalah *cross loading* dan membandingkan akar AVE. Nilai yang baik untuk *cross loading* pada *discriminant validity* ini adalah  $> 0,7$  dalam satu variabel. Nilai yang baik untuk akar AVE  $> 0,5$  tetapi jika tidak mencapai  $> 0,5$  hasil tetap dapat digunakan karena pada hasil *convergent validity* sudah diperoleh hasil yang valid. Akar AVE digunakan untuk membandingkan setiap konstruk dengan

korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya dalam model (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 61).

**Tabel Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS**

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,7
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	Communality	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber: Diadaptasi dari Chin (1995)

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen penelitian tersebut sudah baik (Arikunto (1999) dalam Susilaningih (2008)). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *composite reliability* dan *cronbach Alpha*.

a) *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan sebagai alat untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Metode ini dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Nilai yang baik untuk *composite reliability* adalah > 0,6 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 62).

b) *Cronbach Alpha*

*Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*. Nilai yang baik untuk *cronbach's alpha* yakni  $> 0,7$  (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 62).

## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu *path coefficients*. Nilai yang baik agar terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai *original sample*) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai t-statistic nilai  $> 1,64$  (*two tailed*) atau  $> 1,96$  (*one tailed*) dapat dikatakan signifikan dan *probability value* (p-value)  $< 0,01$ ;  $< 0,05$ ;  $< 0,10$  dapat dikatakan signifikan. Dalam p-value jika diperoleh nilai  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 62-63).

## 3. Uji Efek Moderasi

Efek moderasi menunjukkan interaksi antara variabel moderator dengan variabel independen (prediktor) dalam mempengaruhi variabel dependen. Pengujian efek moderasi dengan menggunakan PLS-SEM output parameter uji signifikansi dilihat pada tabel *total effect*, tidak pada tabel koefisien, karena pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung dari variabel independen ke variabel

dependen (*direct effect*), tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen (*indirect effect*).

Evaluasi model interaksi dilakukan dengan melihat R-square dengan *effect size* 0,02; 0,15; dan 0,35. Menunjukkan bahwa model lemah, *moderate* dan kuat. Jika *effect size* yang dihasilkan nilainya lemah maka tidak akan berpengaruh terhadap efek moderasi (Jogiyanto dan Abdillah, 2014: 111).