

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Obyek / Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Mataram Tunggal Garment di Sleman, Yogyakarta. Dengan subyek karyawan khususnya pada bagian *office* PT. Mataram Tunggal Garment. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mataram Tunggal Garment.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variable melalui pengujian hipotesis dan data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka. Data tersebut dapat diuji menggunakan uji statistik yang dirancang untuk mengetahui tingkat hubungan antar variable dalam suatu populasi.

C. Populasi dan Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 5 tahun. Hal ini dijadikan dasar karena karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun telah melalui proses adaptasi sehingga mengetahui keadaan lingkungan perusahaan. Dalam penelitian ini seluruh karyawan yang memiliki kriteria diambil sebagai responden sebanyak 315.

D. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden tentang Peran Kepuasan Kerja

dan Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Mataram Tunggal Garment. Kuesioner diambil dari replica skripsi Arif Wibowo (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sedangkan data sekunder diambil dari data-data perusahaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan metode pengamatan langsung (observasi).

E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variable yang digunakan adalah budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variable dependen. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Instrumen/ Indikator	Skala	Keterangan
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi merupakan suatu prinsip-prinsip, tradisi, cara dan nilai-nilai dalam bekerja yang dipatuhi bersama oleh para anggota organisasi dalam memengaruhi cara anggota organisasi dalam berperilaku. Robbins dan Coulter (2010)	1) orientasi hasil 2) orientasi manusia 3) orientasi tim 4) agresivitas 5) stabilitas 6) inovasi dan pengambilan resiko 7) perhatian pada detail Stephen P.Robbins (2010)	Skala Likert	Kuisisioner 15 item Stephen P.Robbins (2010)
Kepuasan Kerja	Suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini	1. Pembayaran 2. Pekerjaan 3. Kesempatan Promosi	Skala Likert	Kuisisioner 12 item Gibson,

	<p>dihasilkan pada presepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada factor lingkungan kerja, gaya supervisor, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.</p> <p>Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011)</p>	<p>4. Supervisor 5. Rekan Sekerja</p> <p>Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011)</p>		Ivancevich, dan Donnelly (2011)
Komitmen Organisasi	<p>Dearajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.</p> <p>Robbins dan Coulter (2010)</p>	<p>1) <i>Affective commitment</i> 2) <i>Continuance commitment</i> 3) <i>Normative commitment</i></p> <p>(Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008)</p>	Skala Likert	<p>Kuisisioner 9 item</p> <p>(Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008)</p>
Organizational Citizenship Behavior	<p>Perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu System formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi.</p> <p>(W.Organ dalam Mohammad 2011)</p>	<p>1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>Civic Virtue</i> 4. <i>Conscientiousness</i> 5. <i>Sportmanship</i></p> <p>(W.Organ dalam Mohammad 2011)</p>	Skala Likert	<p>Kuisisioner 15 item</p> <p>(W.Organ dalam Mohammad 2011)</p>

F. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Salah satu manfaat dari CFA adalah kemampuan menilai uji validitas dari *measurement theory* yang diusulkan. Item-item indikator

suatu konstruk laten harus converge atau share (berbagi) proporsi varian yang tinggi disebut *convergent validity*. Untuk mengukur uji validitas dapat dilihat dari nilai loading faktornya. Syarat yang harus dipenuhi, yang pertama loading factor harus signifikan. Loading factor yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka *standardized loading estimate* harus sama dengan 0,50 atau lebih dan idealnya harus 0,70.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu indikator validitas *convergent*. Banyak yang menggunakan *cronbach alpha* sebagai ukuran reliabilitas walaupun *cronbach alpha* memberikan reliabilitas yang lebih rendah dibanding dengan uji reliabilitas.

Uji *reliability* 0,70 lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60-0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis SEM (*The Structural Equation Modelling*)

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kuantitas atau pengaruh dan keterkaitan. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan SEM (*The Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS (*analysis of Moment Structure*). Sebagai sebuah model persamaan, AMOS telah sering digunakan dalam penelitian manajemen strategis.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, teknik yang digunakan adalah SEM atau *Structural Equation Modelling* yang diapresiasi melalui program AMOS. SEM adalah sekumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan variable yang rumit secara simultan. Yang dimaksud rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variable dependen pada saat yang sama berperan sebagai variable independen bagi hubungan berjenjang lainnya (Ferdinand, 2006).

2. Langkah-langkah SEM

- a. Pengembangan model berdasar teori
- b. Menyusun diagram alur
- c. Menyusun persamaan structural
- d. Memilih input jenis matrik dan estimasi model yang diusulkan
 - 1) Ukuran sampel
 - 2) Estimasi model
- e. Menilai identifikasi model structural
- f. Menilai kriteria goodness-of-fit

Ada 3 jenis ukuran *goodness-of-fit* yaitu:

- 1) *Absolute Fit Measure*

CMIN

Menggambarkan perbedaan antara *unrestricted sample covariance matrix* S dan *restricted covariance matrix* $\Sigma(\theta)$ atau

secara esensi menggambarkan *likelihood ratio test statistic* yang umumnya dinyatakan pada *Chi-square statistic*.

CMIN/DF

Nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Wheaton *et.al* (1977) nilai ratio 5 atau kurang dari lima merupakan ukuran reasonable.

GFI

Dikembangkan oleh Joreskog dan Sorbom (1984) yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari 0 (poor fit) sampai 1.0 (perfect fit). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan nilai fit yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai di atas 90% dikatakan *good fit*.

RMSEA

Merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah besar.

2) *Incremental Fit Measure*

AGFI

Merupakan pengembangandari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk *proposed* model dengan *degree of freedom* untuk null model.

TLI

Pertama kali diusulkan sebagai alat untuk mengevaluasi analisis factor, tetapi sekarang dikembangkan untuk SEM.

NFI

Merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (no fit at all) sampai 1.0 (perfect fit).

3) Parsimonious Fit Measure

PNFI

Modifikasi dari NFI. PNFI memasukkan jumlah *degree of freedom* yang digunakan untuk mencapai level fit. Semakin tinggi nilai PNFI semakin baik. Kegunaan PNFI adalah untuk membandingkan *degree of freedom* yang berbeda.

PGFI

Memodifikasi GFI atas dasar parsimony estimated model. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1.0 dengan nilai semakin tinggi menunjukkan model lebih parsimony.

g. Interpretasi dan modifikasi model