

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Menurut Sekaran (2017), pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya terfokus pada sebuah data yang berbasis angka yang didapatkan dari responden dengan diolah menggunakan model statistik. Dengan menggunakan pendekatan ini akan didapatkan hasil yang signifikan terhadap variabel yang akan diteliti dengan merumuskan hipotesis untuk mengetahui apakah diterima atau ditolak. Hipotesis yang dirumuskan adalah peran komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

#### **B. OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN**

Objek merupakan bagian dari sebuah populasi, dimana objek ini dapat dikatakan suatu atribut sifat atau nilai dari orang yang mempunyai variasi untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran, 2017). Objek yang dipilih untuk penelitian ini adalah Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Subjek merupakan bagian dari sampel, dengan kata lain subjek adalah suatu hal dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian diperoleh (Sekaran, 2017). Subjek secara garis besar adalah responden yang kita

pilih untuk penelitian. Subjek yang diambil dari penelitian ini adalah anggota dari Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.

### C. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPLING

Populasi pada penelitian ini menggunakan 105 orang dari anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) periode 2017-2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UMY. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja, peneliti dapat menentukan sendiri sampel yang diambil karena pertimbangan tertentu (Sekaran, 2017), penelitian ini menggunakan kriteria:

1. Anggota aktif HIMAMA periode 2017-2018 baik anggota magang maupun struktural, dengan ketentuan:
  - a. Absensi kehadiran rapat mencapai 70%.
  - b. Ijin hanya 3 kali dengan ketentuan ijin yang diterima adalah hal yang mendesak dan tidak dapat ditinggalkan.
2. Anggota HIMAMA tidak termasuk dengan General Manager HIMAMA dan penulis, karena General Manager HIMAMA termasuk ke dalam golongan Pengawas.

Pada bagian awal pendahuluan telah dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini untuk menguji peran mediasi komitmen organisasional terhadap pengaruh kepuasan kerja dan OCB I dan O. Dalam hal ini variabel mediasi memiliki dua peran yaitu sebagai variabel bebas dan tak bebas. Konsekuensinya, teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dipilih untuk menganalisis

data. Teknik ini mensyaratkan jumlah sampel sebanyak 100-200 sampel unit (Ghozali, 2017). Untuk memenuhi persyaratan tersebut, maka semua elemen populasi yang memenuhi kriteria dilibatkan dalam penelitian (102 anggota).

#### **D. DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data (Sekaran, 2017). Data dikumpulkan melalui survei dengan penyebaran kuisioner pada responden. Teknik pengukuran nilai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena-fenomena sosial yang terjadi di lingkungannya. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan skala lima titik dengan panduan berikut (Sekaran, 2017).

#### **E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Definisi operasional setiap variabel ditentukan dengan cara mengadaptasi beberapa teori yang relevan. Adaptasi diperlukan mengingat teori-teori terkait kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan OCB lebih banyak diaplikasikan dalam konteks perusahaan, bukan organisasi kemahasiswaan.

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Definisi yang disesuaikan dengan konteks penelitian	Dimensi
Independen Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja merupakan penilaian positif terhadap kondisi pekerjaannya Weiss, <i>et al.</i> (1967, dalam Rikantika, 2016)	Kepuasan kerja dalam berorganisasi merupakan penilaian positif anggota organisasi terhadap tugas-tugasnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Ability Utilization</i></li> <li>b. <i>Achievement</i></li> <li>c. <i>Activity</i></li> <li>d. <i>Advancement</i></li> <li>e. <i>Authority</i></li> <li>f. <i>Company polices</i></li> <li>g. <i>Compensation</i></li> <li>h. <i>Co-workers</i></li> <li>i. <i>Creativity</i></li> <li>j. <i>Independence</i></li> <li>k. <i>Security</i></li> <li>l. <i>Social service</i></li> <li>m. <i>Social status</i></li> <li>n. <i>Moral value</i></li> <li>o. <i>Recognition</i></li> <li>p. <i>Responbility</i></li> <li>q. <i>Spervision human R</i></li> <li>r. <i>Suprvision technical</i></li> <li>s. <i>Variety</i></li> <li>t. <i>Working condition</i></li> </ul> <p>Weiss, <i>et al.</i> (1967, dalam Rikantika, 2016)</p>

Lanjutan Tabel 3.1.

Variabel	Definisi	Definisi yang disesuaikan dengan konteks penelitian	Dimensi
Komitmen Organisasional (Z)	<p>Komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan, kontribusi, keterikatan juga keinginan seseorang untuk bertahan pada organisasinya.</p> <p>a. Komitmen Afektif yaitu rasa cinta seseorang terhadap organisasi. Sehingga mereka tanpa adanya paksaan tetap menjalankan tugasnya.</p> <p>b. Komitmen Berkelanjutan yaitu kaitannya dengan risiko saat seorang anggota ketika meninggalkan organisasinya.</p> <p>c. Komitmen Normatif yaitu tentang tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan padanya. Meskipun pekerjaan ini tidak memerikan imbalan pada para anggota, tetapi tanggung jawab atas pekerjaannya harus diutamakan. Allen Meyer (1991)</p>	<p>Komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan, kontribusi, keterikatan juga keinginan anggota untuk bertahan di HIMAMA dalam menjalankan organisasinya.</p> <p>a. Komitmen Afektif yaitu rasa cinta anggota HIMAMA pada organisasi. Sehingga mereka tanpa adanya paksaan tetap menjalankan tugasnya.</p> <p>b. Komitmen Berkelanjutan yaitu kaitannya dengan risiko saat seorang anggota meninggalkan HIMAMA. Meskipun status keanggotaannya fleksibel, tetapi disatu sisi meninggalkan HIMAMA ada dampak negatifnya, seperti kehilangan rasa kekeluargaan, relasi, dan sulit menemukan organisasi sejenis.</p> <p>c. Komitmen Normatif yaitu tentang tanggung jawab anggota HIMAMA terhadap tugas yang telah diberikan padanya. Meskipun pekerjaan ini tidak memerikan imbalan pada para anggota, tetapi tanggung jawab atas pekerjaannya harus diutamakan.</p>	<p>a. Komitmen afektif (<i>Affectif Commitment</i>).</p> <p>b. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance comitment</i>).</p> <p>c. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) Allen and Meyer (1991)</p>

Lanjutan Tabel 3.1.

Variabel	Definisi	Definisi yang disesuaikan dengan konteks penelitian	Dimensi
Dependen OCB-I dan O (Y)	Perilaku anggota organisasi yang tidak secara tegas diberikan penghargaan apabila mereka melakukannya dan tidak akan diberikan hukuman apabila mereka tidak melakukannya Organ (1988, dalam Farh 2004)	OCB yaitu perilaku ekstra anggota HIMAMA yang mana melebihi dari tugas utamanya, secara rela dan terbuka membantu rekannya untuk mencapai tujuan dari HIMAMA.	a. <i>Altruism</i> b. <i>Courtesy</i> c. <i>Civic Virtue</i> d. <i>Conscientiousness</i> e. <i>Sportmanship</i> Organ (1988, dalam Farh 2004)

## F. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Tujuan dilakukan uji kualitas instrumen dalam sebuah penelitian yaitu untuk mengetahui keabsahan dari hasil pengukuran alat ukur yang digunakan. Dalam uji kualitas instrumen terdapat 2 macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

Menurut Sekaran (2017) uji validitas adalah suatu teknik pengukuran yang menunjukkan apakah kuisioner yang kita gunakan tersebut valid atau tidak valid. Uji validitas untuk menguji apakah butir pertanyaan dalam instrumen dapat mengukur apa yang kita ingin ukur dalam variabel yang kita ukur, dengan kata lain instrumen dengan variabel itu cocok. Sebuah item dikatakan valid, jika nilai signifikan  $> 0,05$  (Ghozali, 2016).

Menurut Ghozali (2016) uji realibilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Pengujian reliabilitas instrumen akan dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Dimana nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.70 dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach alpha* yang didapat lebih kecil dari 0.70 maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

## G. ALAT ANALISIS DATA

Alat analisis untuk menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan AMOS adapun langkah dari AMOS menurut Ghozali (2017) sebagai berikut:

**1. Membangun model teoritis.**

Langkah yang pertama kali dalam membangun model teoritis SEM adalah pencarian atau membangun model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat untuk model penelitiannya.

**2. Menyusun diagram jalur.**

Diagram jalur akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Konstruk yang dibangun dalam diagram jalur biasanya dibagi menjadi dua kelompok yaitu konstruk endogen atau variabel dependen dan konstruk eksogen atau variabel independen.

**3. Menterjemahkan diagram jalur ke persamaan struktural.**

Setelah model teoritis dibangun dan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya peneliti dapat memulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan.

**4. Memilih jenis input matriks dan estimasi model yang diusulkan.**

SEM menggunakan jenis input input matriks varian/kovarian atau matriks korelasi. Matriks kovarian memiliki kelebihan dibandingkan matriks korelasi dalam memberikan validitas perbandingan antara sampel yang berbeda. Namun demikian matriks korelasi memiliki *range* umum yang memungkinkan membandingkan langsung koefisien dalam model. Estimasi model pada SEM menggunakan *Maximum likelihood estimation* dengan sampel yang diperlukan sampai dengan 100.



## 5. Menilai identifikasi model struktural.

Cara melihat ada tidaknya masalah identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi:

- a. Adanya nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
- b. Ketidak mampuan program untuk *invert information matrix*.
- c. Nilai estimasi yang tidak mungkin, misalkan *error variance* yang negatif.
- d. Adanya nilai korelasi yang tinggi ( $> 0.90$ ) antar koefisien estimasi.

Jika diketahui adanya masalah identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat:

- a. Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil.
- b. Digunakannya pengaruh timbal balik antar konstruk.
- c. Kegagalan dalam menetapkan lebih banyak konstrain dalam model.

## 6. Menilai kriteria *Goodness-of-fit*.

Kesesuaian model dinilai melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness-of-fit*. Hal yang pertama dinilai adalah apakah data yang digunakan dapat memenuhi kriteria dari asumsi-asumsi SEM. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan uji statistik, beberapa indeks

kesesuaian yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

**a. Chi-square statistik**

Nilai *Chi-square* yang tinggi relative terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matriks kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan. Sebaliknya nilai *chi-square* yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan.

**b. RMSEA ( Root Mean Square Error of Approximation)**

Merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima.

**c. GFI (Godness of Fit Index)**

Yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*).

**d. AGFI ( Adjusted Godness-of-fit)**

Merupakan pengembangan dari GFI, nilai yang direkomendasikan adalah sama atau  $> 0.90$ .

**e. CMIN/DF**

Adalah nilai chi-square dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Wheaton et all (1997) nilai ratio lima atau kurang dari lima merupakan ukuran yang reasonable. Peneliti lainnya Byrne (1988) mengusulkan nilai ratio ini  $< 2$  merupakan ukuran fit.

**f. TLI ( *Tucker Lewis Index* )**

Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau  $> 0.90$ .

**g. CFI ( *Comparative Fit Index* )**

Nilai yang berkisar antara 0-1, semakin tinggi nilainya maka semakin baik.  $CFI > 0.90$  adalah *good fit*.

**7. Interpretasi dan modifikasi model.**