

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta sebagai salah satu bank syariah di Kota Yogyakarta. Alamat: Jl. Kusumanegara No.112 Umbulharjo Yogyakarta.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta sejumlah 55 karyawan.

B. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer yang diambil langsung dari responden.

C. Tehnik Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive* dengan kriteria bahwa sampel yang diambil hanya karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta yang sudah bekerja minimal satu tahun.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden maupun dengan wawancara secara langsung.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini ada tida variabel, sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam dalam penelitian ini didefinisikan oleh Triyuwono (2000) bahwa etika itu terekpresikan dalam bentuk *Syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika Kerja Islam menggunakan dimensi Kebenaran, Keadilan dan Pertanggungjawaban. Instrument etika Kerja Islam yang diadopsi dari Muhammad (2002) dalam Arifin Lubis (2005) terdiri dari 17 *item* pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali). Dan untuk pertanyaan positif dan negatif akan dibedakan nilainya.

Tabel.3.1: Dimensi Etika Kerja Islam

No	Dimensi	No	Kuesioner	Nilai				
				1	2	3	4	5
1.	Pertanggung jawaban	1.	Kemalasan adalah buruk.(-)	1	2	3	4	5
		2.	Dedikasi terhadap pekerjaan adalah baik.(+)	1	2	3	4	5
		3.	Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.(+)	1	2	3	4	5
		4.	Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik. (+)	1	2	3	4	5
		5.	Lebih banyak waktu luang (untuk waktu santai-santai) adalah tidak baik. (-)	1	2	3	4	5
		6	Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup.(+)	1	2	3	4	5
		7.	Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam tanggungjawabnya.(+)	1	2	3	4	5
		8.	Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggungjawab.(+)	1	2	3	4	5
		9	Hidup tidak berarti tanpa bekerja.(+)	1	2	3	4	5
		10	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.(+)	1	2	3	4	5
2.	Kebenaran	1.	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana	1	2	3	4	5

Lanjutan Tabel.3.1: Dimensi Etika Kerja Islam

			untuk pengembangan pribadi dan hubungans sosial.(+)					
		2.	Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kebenaran.(+)	1	2	3	4	5
		3.	Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri.(+)	1	2	3	4	5
		4.	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya.(+)	1	2	3	4	5
3.	Keadilan	1.	Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan. (+)	1	2	3	4	5
		2.	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan.(+)	1	2	3	4	5
		3.	Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar. (+)	1	2	3	4	5

Sumber: Data diolah 2016

2. Kepuasan Kerja

Tabel.3.2: Dimensi Kepuasan Kerja

No	Dimensi	No	Kuesioner	Nilai				
1.	Pekerjaan	1.	Rekan-rekan saya, umumnya lebih tertarik terhadap pekerjaan mereka, di bandingkan dengan yg saya rasakan. (-)	1	2	3	4	5
		2.	Saya sesungguhnya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang.(+)	1	2	3	4	5
		3.	Pada dasarnya saya tidak menyukai pekejn saya sekarang.(-)	1	2	3	4	5
		4.	Saya merasa lebih beruntung dibandingkan dengan rekan-rekan saya atas pekerjaan yang saya peroleh sekarang.(+)	1	2	3	4	5
		5.	Hampir setiap hari saya antusias terhadap pekerjaan saya.(+)	1	2	3	4	5
		6.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya, dibandingkan dengan rata-rata teman sekerja saya.(+)	1	2	3	4	5
		7.	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya.(+)	1	2	3	4	5

Sumber: Data diolah 2016

Kepuasan kerja didefinisikan dalam penelitian ini (Robbin dan Judge (2008) dalam Edwin Zusrony (2013) sebagai suatu perasaan positif

tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja menggunakan dimensi pekerjaan. Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Brayfield dan Rothe (1951) dalam Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009). Instrumen ini terdiri dari 7 *item* pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali). Dan untuk pertanyaan positif dan negatif akan dibedakan nilainya.

3. Komitmen Organisasi

Tabel.3.3: Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi	No	Kuesioner	Nilai				
1.	Komitmen Afektif	1.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perbankan tempat saya bekerja. (-)	1	2	3	4	5
		2.	Saya tidak merasakan ada ikatan emosional yang kuat dengan perbankan tempat saya bekerja. (-)	1	2	3	4	5
		3.	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga besar perbankan tempat saya bekerja. (-)	1	2	3	4	5
		4.	Saya sesungguhnya merasakan bahwa masalah yang dihadapi perbankan tempat saya bekerja adalah masalah saya juga. (+).	1	2	3	4	5
		5.	Saya ingin sungguh-sungguh berusaha melakukan yang terbaik, dalam upaya untuk mencapai tujuan perbankan tempat saya bekerja. (+)	1	2	3	4	5
		6	Perbankan tempat saya bekerja ini member jasa yang besar bagi hidup dan karya saya. (+)	1	2	3	4	5
2.	Komitmen Normatif	1.	Saya dengan mudah menjadi terikat dengan perbankan lain, sebagaimana saya terikat dengan perbankan tempat saya bekerja sekarang. (+)	1	2	3	4	5

Sumber: Data diolah 2016

Komitmen organisasi didefinisikan dalam penelitian ini (Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013) sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaanya dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional menggunakan dimensi *affective commitment* dan Komitmen kelanjutan. Instrument komitmen organisasional yang diadopsi dari Meyer dan Allen (1996) dalam Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009) terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali). Dan untuk pertanyaan positif dan negatif akan dibedakan nilainya.

F. Uji Kualitas Instrumen

Pengukuran model yang bersifat *reflective* atau sering disebut outer model *reflective* menunjukkan bahwa bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel merepresentasikan konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan *realibilitas* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten melalui analisis *factor konfirmatori*.

1. Uji Validitas

Seperti yang diketahui validitas sendiri terdiri atas dua jenis yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid sehingga dapat digeneralisir ke semua objek, situasi dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas

internal menunjukkan kemampuan dari *instrument* penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilakukan dalam SEM adalah uji validitas internal.

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur validitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*. Uji validitas *convergent* dengan program WarpPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk converge pada satu titik. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5.

Lebih lanjut validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Nilai validitas *discriminant* yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk adalah unik. Cara untuk menguji validitas *discriminant* yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 . Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam

model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Hengky dan Ghozali (2012).

2. Uji Reliabilitas

Tabel.3.4: Ringkasan Rule Of Thumb Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule Of Thumb
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk <i>confirmatory Research</i> ▪ > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>exploratory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variable
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk <i>confirmatory Research</i> ▪ > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>exploratory Research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk <i>confirmatory Research</i> ▪ > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory Research</i>

Sumber: Data diolah 2016

Uji *reliabilitas* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan *instrument* dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur *reliabilitas* suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun demikian penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite reliability* dalam menguji *reliabilitas* suatu

konstruk. *Rule Of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *reliabilitas* konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *Confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk peneliti yang bersifat *exploratory*.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Hengky (2012) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

Menurut Wold (1982) dalam Hengky (2012) menjelaskan bahwa PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

Menurut Hengky (2012) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan

komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikatagorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan *mean* dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan *estimasi means* dan lokasi (konstanta).

Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

1. Menilai *outer model* atau *measurement model*

Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *itemscore/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran *refleksif individual* dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk

yang diukur. Namun menurut Pirouz (2006) dalam Hengky (2012) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,6 sampai 0,7 dianggap cukup memadai.

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan *refleksif indikator* dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model Hengky (2012). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score variabel laten* dan hasilnya lebih *konservatif* dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 Hengky (2012). *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Hengky 2012).

2. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model

penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel *laten dependen*. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif Hengky (2012). Disamping melihat *model R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.