

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada penggunaan pertanyaan dengan standar formal dan sebelumnya telah ditetapkan pilihan jawaban dalam kuesioner maupun survei yang dibagikan pada responden (Hair *et al*, 2006). Penggunaan metode kuantitatif dilakukan karena ingin menguji teori dan model untuk menjelaskan perilaku pasar maupun hubungan antara variabel-variabel pembentuk model.

Metode survei dipilih sebagai sumber pengumpulan data penelitian melalui media kuesioner. Metode survei difokuskan sebagai pengumpulan data informasi yang berasal dari responden yang memiliki informasi tertentu berkaitan dengan data penelitian sehingga diharapkan dapat memberi kemudahan peneliti dalam mengolah data penelitian.

Berdasarkan waktu studi, penelitian ini menggunakan studi *cross-section* karena data yang diperoleh diambil dalam satu waktu. Studi *cross-section* adalah studi dimana pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja, mungkin dalam jangka waktu harian atau mingguan atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Sadar Sejahtera yang berlokasi di Desa Biti Jaya, Kecamatan Muara Kelingi, Kab. Musi Rawas, Sumatera Selatan.. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2019.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada wilayah generalisasi dari keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian, baik itu seluruh anggota, sekelompok orang, kejadian atau obyek yang telah dirumuskan secara jelas dan memiliki kualitas, ciri-ciri atau karakteristik sama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sekaran dan Bougie, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi Sadar Sejahtera. Pada penelitian ini seluruh karyawan berjumlah 145 karyawan, 100 karyawan tetap sedangkan 45 karyawan bersetatus karyawan kontrak.

Sampel merupakan bagian atau subkelompok dari populasi. Dengan mempelajari sampel, seorang peneliti dapat mengambil kesimpulan yang akan di generalisasikan terhadap seluruh populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik ini terjadi ketika peneliti memilih anggota sampel yang memenuhi beberapa kriteria (Cooper dan Schindler, 2003). Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan tetap Koperasi Sadar Sejahtera yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

Ukuran sampel adalah jumlah total dari unit sampel yang ditentukan, di mana dibutuhkan untuk merepresentasikan populasi yang ditentukan. Banyaknya elemen yang termasuk dalam sampel yang telah ditentukan digunakan untuk meyakinkan gambaran yang tepat dari target populasi yang ditentukan (Hair *et al.*, 2006). Pada penelitian ini menggunakan ukuran sample sebesar 100 responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Berikut ini merupakan definisi konseptual dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

3.4.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi lainnya (Mangkunegara, 2011). Kepuasan kerja menurut Robbins & Timothy (2017) adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja diadaptasi dari Robbins & Judge (2009) adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap imbalan. Pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja diorganisasi itu.
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan. Pegawai memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja. Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kepuasan Promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

3.4.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional yaitu sikap loyal pekerja pada organisasi maupun perusahaan dan merupakan proses yang berkelanjutan (Allen dan Mayer, 2000). Komitmen organisasional atau *Organization Commitment* menurut Motaung & Radebe (2018) merupakan salah satu komponen organisasi yang berkontribusi besar terhadap kesejahteraan organisasi, dimana hal ini dapat memengaruhi perasaan karyawan tentang organisasi dan sejauh mana sumber daya manusia merasa menjadi bagian dari organisasi.

Indikator-indikator komitmen organisasional diadaptasi dari Disorbo (2017) adalah:

1. *Affective Component* merupakan tingkat kesukaan terhadap organisasi yang menciptakan keterikatan emosional dan tingkat identifikasi yang lebih besar dengan organisasi.
2. *Normative Component* merupakan istilah kewajiban untuk tetap dalam organisasi yang dapat memiliki aspek moral atau etika karena melibatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
3. *Continuance Component* merupakan persepsi kesulitan yang dapat dihasilkan dari meninggalkan organisasi dan manfaat atau keuntungan dari suatu organisasi.

3.4.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun psikis dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Mardiana (Hejany & Bernarto, 2018) merupakan suatu kondisi atau lingkungan, dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja diadaptasi dari Budiyanto & Oetomom (2011) adalah:

1. *Work Environment* merupakan fasilitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, keamanan, dan tidak adanya kebisingan.
2. *Work facility* merupakan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dimana individu bekerja, meliputi fasilitas kesehatan, akses transportasi, istirahat, maupun beribadah
3. *Work infrastructure* merupakan kebutuhan fisik maupun sosial suatu organisasi
4. *Coworkers* merupakan rekan kerja atau teman di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3.4.4. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yaitu perilaku ekstra yang tidak diterapkan secara formal, tetapi ada dan tumbuh dalam suatu organisasi atau perusahaan Fadli (2012). Definisi OCB menurut Robbins & Timoty (2017) sebagai perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif. OCB termasuk perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan melampaui harapan normal pada umumnya.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur OCB diadaptasi dari Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) adalah:

1. *Altruism* merupakan dimensi OCB yang menunjukkan kemauan atau perilaku sukarela karyawan yang bertujuan untuk membantu anggota organisasi lainnya yang sedang memiliki masalah baik itu urusan pekerjaan maupun pribadi.
2. *Courtesy* merupakan perilaku positif dari anggota yang terus berinteraksi satu sama lain dan menghindari konflik-konflik antar rekan kerja dengan cara menjaga hubungan baik.
3. *Spormanship* merupakan kemauan karyawan untuk bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang diinginkan dalam organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh atau menyatakan rasa keberatan.
4. *Civic Virtue* merupakan perilaku yang menunjukkan adanya rasa tanggung jawab terhadap keadaan organisasi dengan mau ikut beradaptasi, memiliki inisiatif dan gagasan yang membangun serta memperbaiki prosedur, struktur kegiatan dan optimalisasi sumber daya yang dimiliki organisasi tempatnya bekerja.

5. *Conscienttiosness* merupakan perilaku di luar tanggung jawab karyawan yang bekerja melebihi harapan perusahaan dengan melakukan hal-hal sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas utamanya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini terjadi ketika peneliti memilih anggota sampel yang memenuhi beberapa kriteria (Cooper dan Schindler, 2003). Teknik tersebut relevan untuk penelitian ini dan memberi kemudahan dalam pemilihan sampel, karena akan lebih fokus dalam konteks penelitian dan dapat memenuhi harapan bahwa sampel dapat memberi kontribusi yang berarti untuk mendukung penelitian ini. Kriteria sampel yang digunakan yaitu responden adalah karyawan tetap Koperasi Sadar Sejahtera yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan tetap Koperasi Sadar Sejahtera yang sudah bekerja minimal 3 tahun. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, di mana responden diminta menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif. Keuntungan bentuk tertutup ialah mudah diselesaikan, mudah dianalisis, dan mampu memberikan jangkauan jawaban. Penyebaran kuesioner diberikan langsung kepada responden yang ditemui.

3.6. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner untuk mengukur sebuah konsep. Kuesioner dikatakan valid apabila item pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013).

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengukuran validitas konstruk yang dilihat melalui validitas konvergen, yaitu pengukuran dua instrumen berbeda yang menunjukkan korelasi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama (Sekaran dan Bougie, 2013). Pengujian validitas konvergen menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan bantuan IBM SPSS 21, dimana setiap item pernyataan harus mempunyai koefisien nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 agar dapat dinyatakan valid (Hair *et al.*, 2006). Untuk menguji ketepatan dan kelayakan data yang digunakan untuk analisis faktor adalah *Kaiser Mayer Olkin Measure* dan *Bartlett's Test*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran terbebas dari *error* dan menghasilkan hasil yang konsisten. Reliabilitas berlaku untuk ukuran ketika hasil yang diperoleh sama pada berbagai waktu dan di seluruh situasi (Zikmund, 2003: 300). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS 21. *Cronbach's Alpha* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam set tersebut berkorelasi positif dengan yang lain (Sekaran, 2013). Apabila dari hasil uji menggunakan

SPSS nilai *alpha cronbach* > 0.60 maka instrumen tersebut dikatakan *reliable* (Sekaran, 2013).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Metode analisis

Metode regresi digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi menyatakan teknik statistik yang menganalisis hubungan linear antara dua variabel dengan mengestimasi koefisien untuk sebuah persamaan garis lurus, satu variabel dinyatakan sebagai variabel dependen dan variabel lainnya dinyatakan sebagai variabel independen (Hair *et al*, 2006). Selain sebagai alat statistik yang mengukur kekuatan kedua hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, regresi bermanfaat untuk menjawab seberapa jauh variabel dependen mampu dijelaskan oleh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model.

Formulasi analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y_1 = OCB

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien regresi variable indepeden.

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasional

X_3 = Lingkungan Kerja

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis regresi ini secara statistik dapat menentukan pengaruh antara variabel dengan melihat indikator pada nilai statistik F , koefisien determinan (R^2) dan statistik t .

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya uji hipotesis dengan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi jika ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ada multikolinearitas atau tidak terlihat dari tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance mendekati satu dan nilai VIF berkisar satu maka tidak ada korelasi (Ghozali, 2011).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Park (Ghozali, 2011). Jika variabel indepenen secara statistik signifikan melalui uji t maka ada masalah

heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan secara statistik maka model tidak mengandung masalah heteroskedastisitas (Widarjono, 2010).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal. Dalam pengujian ini digunakan *Kolmogorov-Smirnov* di mana dikatakan data berdistribusi normal jika signifikansi berada di atas 0,05 ($>0,05$) (Ghozali, 2011).

3.7.3. Goodness of Fit Model Riset

Tujuan dari pengujian *goodness of fit* model adalah untuk membandingkan distribusi yang diobservasi dengan distribusi yang diharapkan (Lind, Marchal, dan Wathen, 2010). Ketepatan fungsi regresi linier sederhana dan regresi linier dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik hal tersebut dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasi (R^2). Perhitungan tersebut secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (Hair *et al*, 2006). Nilai R^2 diantara 0 hingga 1. Jika nilai R^2

mendekati angka 0, maka semakin kecil hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka 1, maka semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Lind, Marchal dan Wathen, 2010).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $sig < p\ value$ (derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05) maka hipotesis alternatif, yang menyatakan semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen didukung (Malhorta, 2010).

3. Uji t

Menurut Sekaran (2013), uji t dilakukan untuk mengetahui arti dari masing-masing parameter penduga secara parsial, apakah koefisien parsial yang diperoleh tersebut mempunyai pengaruh atau tidak dengan asumsi bahwa asumsi variabel independen lainnya konstan.

Dengan menggunakan IBM SPSS 21, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai $p\text{-value}$ (Sig.) dengan tingkat dengan tingkat signifikansi (α), di mana nilai α ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Maka pengambilan keputusan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- Nilai Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Nilai Sig. $\geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.4. Tingkat Signifikasi

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5%. Apabila hasil uji signifikansi $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel dependen dengan variabel independen signifikan. Dalam pengujiannya dilakukan dengan pengujian dua sisi (*two-tailed*), karena hipotesis yang digunakan merupakan hipotesis yang berarah.