

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor antesenden dan faktor konsekuen dari kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu dengan menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan survei. Metode ini dipilih karena dapat mengakomodasi ukuran sampel yang lebih besar dibandingkan menggunakan metode lainnya.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional adalah definisi yang dinyatakan dalam istilah-istilah dengan kriteria yang spesifik untuk pengujian atau pengukuran (Cooper dan Schindler, 2006). Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari penelitian terdahulu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaji, Berbagi Pengetahuan, dan Budaya Organisasional. Sedangkan variabel dependen terdiri dari Kepuasan Kerja dan OCBIP.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu. Gaji diukur dengan menggunakan item yang dikembangkan oleh Weiss et al. (1967). Berbagi Pengetahuan diukur menggunakan pengukuran dari (Kianto, 2008).

Budaya Organisasional diukur dengan pengukuran dari Robbins dan Judge (2013). Kepuasan Kerja menggunakan item yang dikembangkan oleh Spector (1985), Netemeyer et al. (1997) dan Yang (2010). OCBIP diukur dengan item yang dikembangkan oleh Kamil, et al. (2014).

3.2.1. Gaji

Definisi Gaji dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan sejauh mana perusahaan merefleksikan tingkat upah karyawan untuk menghindari perlakuan tidak adil terhadap karyawan yang akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan. Untuk gaji diukur dengan mengadaptasi tiga item dari Weiss et al. (1967).

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan
2. Gaji yang saya terima lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama di perusahaan
3. Gaji yang saya terima lebih baik dibandingkan dengan karyawan perusahaan pesaing dengan posisi yang sama.

3.2.2. Berbagi Pengetahuan

Definisi Berbagi Pengetahuan dalam penelitian ini adalah sejauh mana karyawan melihat perusahaan mendorong komunikasi tatap muka yang sering dan penciptaan pengalaman pembelajaran bersama, serta membangun budaya berbagi pengetahuan. Untuk mengukur berbagi pengetahuan, digunakan item yang diambil dari survei

Inventarisasi Kemampuan Pembaruan Organisasi (Kianto, 2008). Skala untuk berbagi pengetahuan ditujukan pada pengetahuan horizontal di dalam organisasi.

1. Komunikasi dengan anggota lain dari kelompok kerja saya efisien dan menguntungkan
2. Rekan-rekan saya terbuka dan jujur satu sama lain
3. Staf kami bersifat interaktif dan bertukar gagasan secara luas di seluruh organisasi
4. Saya menemukan mudah untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan karyawan dari unit dan fungsi organisasi lainnya
5. Ada saling pengertian antara berbagai unit dan fungsi organisasi
6. Staf kami berbagi informasi dan saling belajar satu sama lain
7. Berbagai pendapat dihormati dan didengarkan dalam organisasi ini

3.2.3. Budaya Organisasional

Definisi Budaya Organisasional dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan melihat nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dipegang bersama oleh semua anggota organisasi. Untuk

budaya organisasional diukur menggunakan indikator Robbins dan Judge (2013).

a. Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL memberikan dukungan inovatif.
2. Saya berani mengambil risiko dalam pekerjaan.

b. Memperhatikan detail

Diukur menggunakan tiga item, yaitu:

1. Saya memiliki akurasi yang baik dalam bekerja.
2. Saya memiliki kemampuan menganalisa pekerjaan.
3. Saya memperhatikan pekerjaan dengan detail.

c. Orientasi hasil

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Saya fokus pada hasil akhir pekerjaan.
2. Saya fokus pada sasaran perusahaan.

d. Orientasi karyawan

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL menganggap saya sebagai karyawan.
2. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL memprioritaskan karyawan.

e. Orientasi tim

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL mengedepankan kebersamaan karyawan untuk menentukan aktivitas.
2. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL memprioritaskan kerja tim.

f. Agresif

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Saya antusias dalam bekerja.
2. Saya bersaing secara positif dalam bekerja.

g. Stabilitas

Diukur menggunakan dua item, yaitu:

1. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL menekankan konsistensi.
2. Perusahaan PT. DIANSURYA GLOBAL mempertahankan konsistensi.

3.2.4. Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan sejauh mana menyukai pekerjaan mereka, yaitu bagaimana perasaan karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja diukur menggunakan lima item yang diadaptasi dari Spector (1985), Netemeyer et al. (1997) dan Yang (2010).

1. Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya.
2. Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja.
3. Pekerjaan saya menyenangkan.
4. Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.
5. Terkadang saya merasa pekerjaan saya bermakna.

3.2.5. OCBIP

Definisi OCBIP dalam penelitian ini adalah peran ekstra karyawan dalam perspektif Islam bagi perusahaan. Untuk mengukur OCBIP mengadaptasi empat indikator dari penelitian Kamil, et al. (2014), yaitu *Altruism, Civic Virtue, Advocating High Moral Standards (Da'wah), dan Removal of Harm (Raf'al haraj)*.

a. Altruism

Diukur dengan sepuluh item, yaitu:

1. Saya melakukan pekerjaan saya sebaik mungkin demi mendapatkan ridha Allah.
2. Saya mengandalkan pahala Allah hanya ketika saya berbuat baik.
3. Saya dengan tulus membantu rekan kerja saya demi mendapatkan keridhaan Allah.

4. Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan atas inisiatif saya sendiri untuk menyesuaikan ajaran Islam.
5. Sebagai seorang Muslim, saya merasa berkewajiban untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas.
6. Saya merasa harus bekerja karena itu adalah ibadah kepada Allah.
7. Sebagai seorang Muslim, ketika saya terganggu saya memastikan itu tidak mempengaruhi pekerjaan saya.
8. Saya merasa bersalah kepada Allah jika saya tidak bekerja dengan rajin.
9. Saya merasa berkewajiban untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dengan pekerjaannya.
10. Saya menerima tanggung jawab yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan saya.

b. Civic Virtue

Diukur dalam tujuh item, yaitu:

1. Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi.
2. Jika saya menemukan organisasi saya tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk membuat perubahan positif.
3. Saya menyiapkan hadiah khusus untuk rekan yang pekerja keras.

4. Saya memikirkan cara untuk mengembangkan organisasi saya.
5. Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban pekerjaan berat.
6. Saya membantu karyawan lain walaupun jam kerja saya sudah selesai.
7. Saya tetap di kantor saat istirahat untuk membantu rekan kerja saya dalam pekerjaan mereka.

c. Advocating High Moral Standards (Da'wah)

Diukur dalam empat item, yaitu:

1. Saya mendorong rekan kerja untuk mengamati ajaran Islam sambil melakukan pekerjaan mereka.
2. Saya merasa berkewajiban untuk menyuarakan tindakan tidak Islami di organisasi saya.
3. Saya dengan rendah hati memberi nasihat kepada rekan kerja saya tentang Islam.
4. Saya merasa sedih ketika saya tidak bisa melakukan koreksi terhadap tindakan yang salah di organisasi saya sesuai dengan Islam.

d. Removal of Harm (Raf'al haraj)

Diukur dalam empat item, yaitu:

1. Saya berbicara baik tentang organisasi saya bahkan jika saya tidak suka kebijakannya.

2. Saya mendorong rekan kerja saya untuk menghormati organisasi meskipun saya menentang kebijakannya.
3. Meskipun saya mungkin tidak senang dengan kebijakan organisasi saya, saya tetap melindungi sumber daya organisasi.
4. Saya mengorientasikan karyawan baru meskipun tidak diharuskan dari saya.

3.2.6. Skala Pengukuran

Jumlah pertanyaan dalam penelitian ini adalah 55 butir pertanyaan yang menggambarkan variabel yang diuji dalam penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 5(lima) kategori yang terdiri dari :

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.1 : Skala Pengukuran

3.3. Desain Pengambilan Sampel.

3.3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal lain yang ingin diuji oleh peneliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DianSurya Global yang memiliki kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Muslim dan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dengan jumlah 300 karyawan. Dengan keterbatasan waktu dan tenaga. Maka peneliti menggunakan sample.

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Kuncoro, 2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah minimal 100 sampel (Ferdinand, 2005). Menurut Ghozali (2005) dalam metode SEM besarnya sampel adalah antara 100-200. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DianSurya Global dengan jumlah 150 karyawan. Alasan digunakan sampel dengan jumlah tersebut adalah besaran sampel setengah dari populasi dan sampel telah memenuhi syarat minimal untuk digunakan dalam penelitian SEM. Secara khusus, penelitian ini menggunakan teknik penyampelan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Kuncoro, 2009). Hal ini karena hanya orang-orang dengan kriteria tertentu yang dapat memberikan informasi yang tepat terkait dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan

data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan survei.

3.3.2. Lokasi Riset

Penelitian dilakukan di PT. DianSurya Global. Peneliti melakukan survei secara *daring* dan *luring* yaitu menggunakan media Internet melalui fasilitas *Google Doc* serta secara *daring* yaitu menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Tujuannya adalah agar pendistribusian kuesioner bisa dilakukan lebih luas.

3.4. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. DianSurya Global. Dipilih sebagai objek penelitian adalah karena PT. DianSurya Global merupakan perusahaan yang karyawannya banyak menerapkan OCB.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden. Data yang digunakan merupakan data *cross sectional* karena peneliti hanya melakukan pengumpulan data pada satu titik waktu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada para responden, baik secara *online* maupun *offline*.

Kuesioner online dibuat dengan menggunakan fasilitas *Google docs* untuk membuat link kuesioner. Link ini nantinya akan peneliti

sebarakan menggunakan *e-mail*, pesan singkat via telepon genggam, serta memanfaatkan jejaring sosial seperti Facebook, Twitter, dll. Selain itu peneliti juga memanfaatkan aplikasi chat pada telepon pintar seperti Line dan Whatsapp,. Hal ini dilakukan agar persebaran kuesioner lebih luas dan lebih efisien dari segi pemanfaatan waktu. Sedangkan kuesioner *offline* dibuat dalam bentuk lembaran kuesioner yang dicetak untuk disebarakan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk lebih memperluas sebaran kuesioner sehingga tingkat respon semakin tinggi. Tidak ada perbedaan konten dalam kuesioner *online* dan *offline*, yang berbeda hanya cara persebaran kuesionernya saja.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *close-ended*. Pada bagian *close-ended* untuk pertanyaan-pertanyaan lain dalam kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) halaman.

3.7. Pengujian Instrumen

3.7.1. Metode dan Pengujian Validitas

Validitas adalah sejauh mana sebuah skala atau seperangkat pengukuran secara akurat menerangkan konsep yang diteliti (Hair et al, 2010). Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuncoro, (2009).

Pengujian validitas dilakukan dengan tiga jenis validitas instrumen yaitu validitas tampak, validitas isi dan validitas konstruk. Pengujian tahap pertama adalah melakukan validitas isi yang memastikan bahwa ukuran telah cukup dengan memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun sebuah konsep (Kuncoro, 2009). Validitas muka merupakan penilaian oleh komunitas ilmiah bahwa indikator tersebut benar-benar mengukur konstruk. Validitas muka dan validitas isi dilakukan dengan melihat hasil uji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dari beberapa penelitian sebelumnya.

Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang telah valid dari beberapa penelitian sebelumnya kemudian diadopsi dan dikembangkan dalam penelitian ini. Validitas muka dan validitas isi ini dilakukan dibawah penilaian dosen pembimbing.

Validitas konstruk membuktikan seberapa bagus hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori dimana pengujian dirancang (Kuncoro, 2009). Validitas ini dinilai dengan validitas konvergen. Untuk mengetahui validitas konvergen, peneliti menghitung faktor loading-nya, apabila skor serta nilai-nilai yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda dalam mengukur konsep yang sama mempunyai nilai faktor loading $\geq 0,5$ dan berkelompok pada faktor yang sama, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan mempunyai validitas konvergen. Dalam penelitian ini, uji validitas konstruk dilakukan berdasarkan uji validitas konvergen. Menurut Hair

et al., (2010) menunjukkan bahwa uji validitas konvergen yang baik akan menunjukkan sekelompok butir yang merupakan indikator-indikator dari suatu konstruk tertentu harus berkumpul atau berbagi proporsi variasi yang tinggi secara umum pada konstruk yang sama.

Selanjutnya yang perlu dipertimbangkan dalam validitas konvergen adalah nilai *Average Extracted Variance* (AVE). Nilai $AVE \geq 0,5$ menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang terkandung dalam variabel laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk laten (Haryono, 2017).

Studi ini juga menguji validitas diskriminan, yaitu validitas yang mengukur seberapa berbeda suatu instrumen pengukuran dengan instrumen pengukuran lainnya dalam mengukur variabel yang sama (Hair et al., 2010). Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan kriteria Fornell and Larcke, yakni dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Pengukuran dinyatakan valid jika nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk tersebut (Haryono, 2017).

3.7.2. Metode dan Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan suatu ukuran atau seperangkat ukuran konsisten dalam mengukur konstruk yang diukurnya. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai-nilai Cronbach's Alpha tiap konstruk dengan ketentuan nilai di atas 0,7 yang merupakan ukuran baik pada uji reliabilitas meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2010).

3.8. Analisis Data

3.8.1. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan aplikasi komputer smart-PLS. SEM dipilih karena teknik multivariat ini bisa mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan. Selain itu, SEM dapat menjelaskan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi yang tidak mampu dijelaskan oleh regresi (Hair et al., 2010).

PLS-SEM adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Model* yang menggunakan pendekatan *soft modelling*, sehingga mampu meniadakan asumsi-asumsi *Ordinary Least Square* (OLS) pada regresi seperti data yang harus terdistribusi normal secara multivariat serta tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel eksogen (Haryono, 2017). Keunggulan PLS-SEM adalah mampu

menganalisa data dengan efektif dalam jumlah data yang kecil (Hair et al., 2010).

Keunggulan berikutnya adalah PLS-SEM merupakan metode yang tepat pada penelitian yang bertujuan untuk membangun atau mengembangkan teori (Haryono, 2017). Evaluasi model pada SEM terdiri dari dua tahap, yakni evaluasi *outer model (measurement model)* dan evaluasi *inner model (structural model)*. Evaluasi *outer model* berkaitan dengan evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk. Sedangkan evaluasi *inner model* berkaitan dengan pengujian hubungan antar variabel laten.

3.9. Uji hipotesis

Hipotesis dinyatakan terdukung apabila nilai t-statistic pada keluaran *path coefficients* aplikasi SMART-PLS lebih besar dari 1,96 (Haryono, 2017). Selanjutnya yang juga perlu dipertimbangkan adalah nilai original sample. Nilai original sample menggambarkan arah serta kuat dan lemahnya hubungan. Nilai original sample mendekati -1 atau 1 menandakan hubungan antar variabel kuat. Sementara nilai original sample yang mendekati 0 menandakan hubungan antar variabel lemah (Haryono, 2017).