

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:147) penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan Rumah Makan Gloria.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Gloria sebanyak 60 Karyawan. .

3.3.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui

jumlahnya yaitu sebanyak karyawan untuk menentukan jumlah sampel (Sugiyono, 2017) yaitu sebagai berikut :

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 60 / (1 + 60 + 0,01^2)$$

$$n = 37,5 \text{ (Dibulatkan oleh peneliti menjadi 37 sampel)}$$

Keterangan :

n = Jumlah populasi seluruhnya

N = Jumlah populasi menurut strata

E = Jumlah sampel seluruhnya

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang atau sekitar 10% dari 60 karyawan Rumah Makan Gloria. Sampel yang diambil menggunakan teknik simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Menurut Sugiyono (2018:120) Random sampling dikatakan simple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel

Menurut Sugiyono (2018: 60), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang peneliti yang diteliti ditentukan dengan cara tertentu untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini dikategorikan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2019:69) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Engagement Karyawan.

3.4.2 Definisi Operasional

3.4.2.1 *Komitmen*

Menurut Darmadi (2018, hal. 200) dalam kutipan (Wibowo, 2021) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Utaminingsih (2014, hal. 144) yang dikutip oleh (Wibowo, 2021) komitmen organisasi adalah keinginan

para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Padma Nur Ariyani & Kusumaningtyas Sugiyanto, 2020) disebutkan bahwa ada dua belas item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan dari tiga indikator tersebut, yaitu:

1. Komponen afektif (*affective commitment*) :
 - a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi.
 - b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Keterkaitan secara emosional.
 - d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain.
2. Komponen normatif (*normative commitment*) :
 - a. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan.
 - b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan.
 - c. Tetap bertahan merupakan kewajiban
 - d. Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)
 - a. Kuantitas dari hasil.
 - b. Kualitas dari hasil.
 - c. Ketepatan waktu.
 - d. Kehadiran

3.4.2.2 *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka dalam keadaan emosional yang nyaman dan tidak nyaman. Kepuasan kerja tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan sikap positifnya terhadap segala sesuatu yang terjadi di lingkungan

kerjanya (Harahap & Tirtayasa, 2020). Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Azhari & Supriyatin, 2020) sebagai berikut :

1. Gaji
2. Promosi Jabatan
3. Kompensasi selain kerja
4. Rekan kerja
5. Sifat pekerjaan
6. Komunikasi

3.4.2.3 *Kinerja Karyawan*

Seseorang harus memiliki sejumlah tingkat kemauan dan kemampuan. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. Ini adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai hasil dari pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Bagis et al., 2019). Menurut Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih (2021) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Keuletan dan daya tahan kerja.
3. Disiplin dan absensi.
4. Kerja sama antar rekan kerja.
5. Kepedulian akan keselamatan kerja.
6. Tanggung jawab atas hasil pekerjaan.
7. Inisiatif/kreativitas yang dimiliki.

3.4.2.4 *Engagement Karyawan*

Engagement didefinisikan sebagai penyebab motivasi yang positif dan bermakna yang dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Semangat yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, kemauan menghadapi tantangan, dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedikasi ditandai dengan perasaan dihargai, bersemangat, terinspirasi, layak, dan bermanfaat dan yang terakhir dengan sepenuhnya fokus pada tugas (Nugroho Adi & Fithriana, 2018). Menurut Anitha dalam Handoyo dan Setiawan (2017:8) indikator Engagement yang digunakan, terdiri dari:

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan diri
5. Kompensasi
6. Kebijakan
7. Kesejahteraan kerja

Table 2 Variabel Operasional

Identifikasi Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Referensi
Komitmen Kerja (X1)	Komitmen organisasi merupakan kondisi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi mengenai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap bertahan merupakan kewajiban 2. Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan. 3. Keterkaitan secara emosional. 	(Padma Nur Ariyani & Kusumaningtyas Sugiyanto, 2020)

	pedoman dan tujuan yang ingin dicapai serta kecenderungan untuk melekat pada organisasi tertentu.	4. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan.	
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah peringkat yang menggambarkan pencapaian individu dari tujuan pekerjaan, kinerja pekerjaan, hasil, tujuan, dan kesejahteraan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan kompensasi selain kerja 2. Promosi Jabatan 3. Rekan kerja 	(Azhari & Supriyatin, 2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari kompetensi karyawan dikalikan dengan dedikasi dan dukungan. Jadi jika salah satu faktor berkurang atau tidak ada, kinerja akan terganggu. Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Keuletan dan daya tahan kerja. 3. Inisiatif/kreativitas yang dimiliki. 	Yasa, & Sintaasih (2021)

	seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, tetapi usaha dipengaruhi oleh motivasi dan kreativitas.		
<i>Engagement</i> Karyawan (Z)	<i>Engagement</i> Karyawan adalah konsep dan cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan nilai perusahaan dimana karyawan akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.	1. Lingkungan kerja 2. Tim dan hubungan rekan kerja 3. Kesejahteraan kerja	Anitha, Handoyo Setiawan (2017:8)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebar form kuisisioner ke karyawan Rumah Makan Gloria yang berisi pertanyaan tertulis dan digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. Dalam kuisisioner ini peneliti menggunakan teknik *skala likert*

sebagai Teknik pengukuran dalam penelitian ini. *Skala likert* digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi dan sikap orang. Skala ini menilai sikap atau perilaku yang diinginkan dari peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Responden kemudian diminta untuk memberikan tanggapan atas skala ukur yang disediakan. Skor yang diberikan untuk setiap jawaban adalah:

- A. Sangat Setuju : Skor 5
- B. Setuju : Skor 4
- C. Netral : Skor 3
- D. Tidak Setuju : Skor 4
- E. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Parsial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode dalam ilmu statistik yang memiliki sifat beragam variasi yang bisa menangani banyak variabel respon dan variabel eksplanaroti secara langsung. Metode ini merupakan metode yang berdaya guna maksimal karena tidak didasarkan pada banyak syarat seperti uji normalitas dan multikolinearitas.

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (outer model atau measurement model)

3.6.2.1 Uji Validitas

Hasil penelitian valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi dalam penelitian. Instrumen yang valid berarti meteran yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Valid artinya alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Valid menunjukkan tingkat akurasi antara apa yang sebenarnya terjadi pada objek dan apa yang peneliti dapat kumpulkan (Sugiyono, 2019:175).

a. *Convergent Validity* (Validitas konvergen)

Validitas konvergen merupakan model pengukuran dengan indikator refleksif yang dievaluasi

berdasarkan Korelasi antara skor produk/skor komponen yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif seseorang dikatakan tinggi jika korelasi dengan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,70.

b. Discriminant Validity (Validitas diskriminan)

Validitas diskriminan merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif yang dievaluasi berdasarkan *cross loading* pengukuran dalam konstruksi. Jika konstruksi berkorelasi dengan item ukurannya lebih besar dari ukuran konstruksi lainnya, tampaknya struktur laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada blok lain.

3.6.2.2 Uji Reabilitas

Hasil penelitian terpercaya bila terdapat tanggal yang mirip pada waktu yang berbeda. Instrumen yang andal adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten ketika digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lokasi lain. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa kuesioner yang telah kita susun sangat baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.6.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural atau *Inner Model* tujuannya untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar konstruk dan R Square (Trenggonoati dan Kulsum, 2018). Pada pengujian model struktural atau inner model dilakukan dengan cara 3 (tiga) tahap yaitu dengan menggunakan nilai R^2 , Q^2 , dan GoF.

3.6.3.1 Koefisien determinasi (R^2)

R-square dilihat dari nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. (Hair et al., dalam Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.3.2 *Prediktif relevance (Q^2)*

Menurut Noor (2014:149) untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya maka dapat menggunakan Q^2 predictive relevance atau koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip R^2 pada regresi). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.3.3 *Goodnes of fit (GOF)*

Penilaian *goodness of fit* menurut rinsa (2020) adalah diketahui nilai dari Q^2 . Nilai Q^2 memiliki sebuah arti yang sama dengan coefficient determination (R^2) pada analisis regresi, yang mana semakin tingginya nilai Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik dengan data. Hasil dari perhitungan dari nilai Q^2 adalah yaitu

$$: Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan PLS atau disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian ini

dibutuhkan uji pengaruh langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Pengujian variabel intervening dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan hitungan *bootstrapping* serta melihat dari kalkulasi total indirect effect, apabila pengaruh variable langsung lebih kecil dari total effect maka terbukti bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening. (Novitasari, et al., 2020)