

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bekerja di Kota Semarang. Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan-perusahaan di Kota Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan jabatan sebagai staff yang bekerja di Kota Semarang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap bisa untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* bertujuan untuk mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan (*judgement*) tertentu atau jatah (*quota*) tertentu (Hartono, 2013).

Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena populasi tidak diketahui secara pasti, untuk itu responden yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan jabatan sebagai staff yang bekerja di kota semarang, dengan jumlah 5-10 karyawan yang diambil

disetiap perusahaan. Kriteria yang akan diambil adalah karyawan perusahaan yang sudah bekerja selama 3 tahun atau lebih yang diasumsikan bahwa karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman terhadap dilema etika. Perusahaan-perusahaan yang akan dijadikan sampel adalah perusahaan yang sudah memiliki sistem informasi dalam proses bisnisnya.

Perhitungan jumlah sampel menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Menurut Ghazali (2008) memperoleh beberapa pedoman sampel yang dapat digunakan untuk menentukan besarnya sampel antara lain:

1. Metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) sampel yang disarankan adalah antara 100 – 200 sampel, dengan minimal sebesar 100.
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi dengan pedomannya yaitu 5 sampai 10 kali.
3. Jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10 kali.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka sampel penelitian ini menggunakan ukuran sampel minimum dengan rumus indikator dikali 5, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$5 \times 72 \text{ (jumlah indikator pertanyaan dalam kuesioner)} = 360 \text{ sampel.}$$

3.3 Metode Pengumpulan data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer ini merupakan sumber data yang di peroleh secara langsung dari responden. Data primer ini didapatkan dengan mengisi kuesioner.

3.3.2 Teknik Pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data untuk mendapatkan opini individu (Hartono, 2013). Pengumpulan data dengan metode survei ini dengan membagikan kuesioner sebanyak 360 kepada karyawan perusahaan dengan jabatan sebagai staff yang bekerja di Kota Semarang.

3.3.3 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang sudah terdapat pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan dengan jabatan sebagai staff yang bekerja di Kota Semarang.

3.3.4 Pengujian Alat Pengumpulan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian disebut sebagai varaibel laten/konstruk yang berarti bahwa variabel tidak dapat diukur secara langsung, namun dibentuk melalui indikator-indikator yang diamati dengan skala likert dalam bentuk kuesioner, dan selanjutnya kuesioner tersebut akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini baik uji validitas maupun uji

reliabilitasnya dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.8.

3.3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan dapat menunjukkan hasil yang diukur oleh kuesioner tersebut.

3.3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan pengujian yang digunakan untuk mencari tahu konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur agar pengukuran tersebut dapat dipercaya. Instrumen dikatakan reliabel jika dari beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama memperoleh hasil yang relatif sama.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, pelembaan etika sebagai variabel independen, iklim kerja etis sebagai variabel independen dan sikap karyawan terhadap dilema etika sebagai variabel dependen.

3.4.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Northouse (2007) gaya kepemimpinan digunakan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya agar mencapai apa yang diinginkannya. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda, oleh sebab itu peneliti ingin meneliti apakah gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap perilaku etis dalam konteks dilema etika yang dihadapi karyawan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan ini diukur menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire Rater Form (MLQ 5X-Short)* yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1992) yang terdiri dari beberapa pertanyaan mengenai pemimpin transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan laissez-faire. Pengukuran variabel gaya kepemimpinan (Transformasional, Transaksional, *Laissez-Faire*) ini menggunakan skala *likert* yaitu skor satu (sangat tidak setuju), skor dua (tidak setuju), skor tiga (netral), skor empat (setuju), dan skor lima (sangat setuju). Semakin tinggi skor maka akan menunjukkan gaya kepemimpinan (Transformasional, Transaksional, dan *Laissez-Faire*) yang diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut.

3.4.2 Pelembagaan etika

Purcell & Weber (1979) pelembagaan etika merupakan sebuah proses pertama mendapatkan etika secara implisit dan eksplisit dalam kehidupan sehari-hari di organisasi. Pelembagaan etika dalam setiap organisasi berbeda-beda, oleh karena itu peneliti ingin mengerti apakah pelembagaan etika baik dalam bentuk implisit maupun eksplisit berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi.

Pelembagaan etika baik implisit maupun eksplisit ini diukur dengan menggunakan *Institutionalization of Ethics Questionnaire* yang dikembangkan oleh Vitell & Singhapakdi (2008). *Institutionalization of*

Ethics Questionnaire memiliki beberapa pertanyaan mengenai pelebagaan etika baik implisit maupun eksplisit. Pertanyaan berjumlah 14 poin dengan 7 pertanyaan tentang implisit dan 7 pertanyaan tentang eksplisit. Pengukuran variabel pelebagaan etika dalam bentuk implisit ini menggunakan skala *likert* yaitu skor satu (sangat tidak setuju), skor dua (tidak setuju), skor tiga (netral), skor empat (setuju), dan skor lima (sangat setuju).

Pengukuran variabel pelebagaan etika dalam bentuk eksplisit ini menggunakan skala *likert* yaitu skor satu (sangat tidak setuju), skor dua (tidak setuju), skor tiga (netral), skor empat (setuju), dan skor lima (sangat setuju). Dalam 7 pertanyaan di pelebagaan etika dalam bentuk eksplisit ini terdapat 5 pertanyaan yang penentuan skoringnya di balik (*reverse*) yaitu pertanyaan 1,3,4,5,6 dan 2 pertanyaan yaitu 2 dan 7 skoringnya tidak dibalik. Dalam pertanyaan 1,3,4,5,6 penentuan skorinya dibalik (*reverse*), untuk itu skor satu (sangat setuju), skor dua (setuju), skor tiga (netral), skor empat (tidak setuju), dan skor lima (sangat tidak setuju). Semakin tinggi skor maka etika dalam organisasi semakin baik dalam bentuk implisit maupun eksplisit.

3.4.3 Iklim Kerja Etis

Schminke (2007) menjelaskan bahwa iklim kerja etis mencakup nilai-nilai etis yang lazim seperti norma, sikap, perasaan dan perilaku karyawan yang membentuk organisasi. Iklim kerja setiap organisasi berbeda-beda, hal itu disebabkan karena pelebagaan etika setiap organisasi berbeda yang membawa pengaruh yang berbeda-beda pula dalam

organsiasi, oleh karena itu peneliti ingin meneliti apakah iklim kerja yang dipengaruhi oleh pelebagaan etika baik implisit maupun eksplisit berpengaruh terhadap sikap karyawan terhadap dilema etika.

Iklim kerja etis ini diukur dengan menggunakan *Ethical Climate Questionnaire (ECQ)* yang dikembangkan oleh Victor & Cullen (1998) untuk mengukur persepsi responden tentang bagaimana setiap karyawan organisasi membuat suatu keputusan mengenai peristiwa, prosedur maupun praktik yang membutuhkan kriteria etis. *Ethical Climate Questionnaire (ECQ)* memiliki 3 kriteria pengambilan keputusan yaitu egoisme, kebajikan(baik hati), prinsip. Pertanyaan (*ECQ*) berjumlah 16 poin dengan 5 pertanyaan tentang kebajikan (baik hati) dan 5 pertanyaan tentang prinsip dan 6 pertanyaan tentang egoisme. Pengukuran variabel iklim kerja etis (kebajikan dan prinsip) menggunakan skala *likert* yaitu skor satu (sangat tidak setuju), skor dua (tidak setuju), skor tiga (netral), skor empat (setuju), dan skor lima (sangat setuju). Sedangkan iklim kerja etis (egoisme) tetap menggunakan skala *likert* namun skoringnya dibalik (*reverse*), yaitu skor satu (sangat setuju), skor dua (setuju), skor tiga (netral), skor empat (tidak setuju), dan skor lima (sangat tidak setuju). Semakin tinggi skor maka semakin menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki iklim kerja yang etis.

3.4.4 Sikap karyawan terhadap dilema etika

Sikap karyawan terhadap dilema etika merupakan bagaimana seorang karyawan dapat menyikapi sikapnya pada saat menghadapi situasi

yang sulit seperti dalam pengambilan keputusan yang tepat. Sikap karyawan terhadap dilema etika ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diambil dari Christmastuti & Purnamasari (2004) dan menggunakan skala *likert* yaitu skor satu (sangat tidak mungkin), skor dua (tidak mungkin), skor tiga (tidak berpendapat), skor empat (mungkin), skor lima (sangat mungkin). Semakin tinggi skor, maka semakin meningkatkan terjadinya dilema etika.

3.5 Desain Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah analisis data yang mengubah data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasikan, dengan kata lain bisa memberikan penjelasan yang dapat memberikan kemudahan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data. Hasil analisis data dilihat berdasarkan ukuran pemusatan data berupa mean (Hartono, 2013).

3.5.2 Uji *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data adalah penyederhanaan data sehingga data mudah dibaca dan di implementasikan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan Software SmartPLS versi 3.2.8.

Uji *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan persamaan *Structural Equation Modeling* yang berbasis varian (Murniati et al., 2013:166). *Partial Least Square* (PLS) itu digunakan untuk menganalisis

jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga *Partial Least Square* (PLS) menjadi salah satu teknik statistik yang dipakai pada model yang mempunyai variabel independen maupun variabel dependen yang lebih dari satu.

PLS pada umumnya digunakan dengan ukuran sampel yang relatif kecil. *Partial Least Square* (PLS) mempunyai keunggulan yang dapat membuat *Partial Least Square* (PLS) menjadi pilihan yang paling sering dipakai oleh para peneliti (Hartono dan Abdilah, 2009 dalam Murniati et al., 2013:166).

1. *Partial Least Square* (PLS) tidak memberikan syarat bahwa data memenuhi asumsi seperti regresi sehingga data tidak harus memenuhi asumsi klasik.
2. *Partial Least Square* (PLS) bisa mengolah data dengan skala yang berbeda dalam satu model.
3. Jumlah sampel yang digunakan tidak terlalu besar.

Partial Least Square (PLS) biasanya digunakan untuk teori yang belum mapan atau digunakan untuk menjelaskan model yang sama pada ranah yang berbeda. *Partial Least Square* (PLS) memiliki dua model pengujian yaitu model pengukuran (*Outer model*) dan model struktural (*Inner Model*) (Murniati et al., 2013).

3.5.3 Analisa Model Pengukuran (*Outer model*)

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas yang ingin diuji dalam *Partial Least Square* (PLS) adalah validitas konstruk. Validitas konstruk digunakan untuk melihat seberapa benar instrumen yang akan digunakan dalam pengukuran sesuai dengan teori yang digunakan. Validitas konstruk ini terdapat 2 yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

1. Validitas Konvergen dengan melihat *loading factor*, AVE dan *Communality*. Untuk ukuran nilai bahwa *loading factor* $> 0,7$, AVE $> 0,5$ dan *Communality* $> 0,5$.
2. Validitas Diskriminan dengan melihat Akar AVE dan *Cross loading*. Untuk ukuran nilai bahwa Akar AVE $>$ korelasi variabel laten dan *Cross loading* $> 0,7$.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mencari tahu apakah instrumen yang dipakai mempunyai konsistensi sehingga pengukuran tersebut dapat dipercaya. Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

1. *Cronbach's alpha* $> 0,7$
2. *Composite reliability* $> 0,7$

3.5.4 Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

3.5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menilai model struktural dapat dimulai dari nilai *R-Square* yang dimana setiap nilai variabel dependen itu yang dijadikan sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* 0,19 , 0,33 dan 0,67 menunjukkan model yang lemah, moderat dan kuat (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *R-Square* artinya bahwa semakin baik model prediksi dalam model penelitian yang diajukan.

3.5.4.2 Predictive Relevance (Q^2)

Nilai $Q^2 > 0$ sehingga memperlihatkan bahwa model memiliki *Predictive Relevance* (Q^2). Nilai *Predictive Relevance* (Q^2) 0,02, 0,15, 0,35 menunjukkan model yang lemah, moderat, dan kuat (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015).

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* merupakan metode yang menggunakan PLS. Oleh sebab itu, pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat nilai *t*-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima jika hipotesis memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dengan nilai $p < 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).