

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan dan dosen Universitas Katholik Soegijapranata Semarang yang terdapat di Jalan Pawiyatan Luhur IV/I Bendan Dhuwur Semarang 50234.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010) dalam Safi'i (2015) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan di Universitas Katholik Soegijapranata. Jumlah populasi penelitian ini adalah 448 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) dalam Safi'i (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan rumus slovin. Menghitung sampel dengan :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{448}{1 + 448 \times 0.10^2}$$

$$n = 81 \text{ orang}$$

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah langsung dari responden yaitu dosen dan karyawan Universitas Katholik Soegijapranata Semarang dengan membagikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tentang *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *referent power*, dan kinerja karyawan.

3.3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data yang berjenis primer. Data primer yaitu suatu data yang didapatkan langsung dari sumbernya. Data primer ini meliputi data tentang kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, *caring climate*, *referent power*, kinerja karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Peneliti mendatangi langsung lokasi responden dan membagikan kuesioner kepada responden. Isi kuesioner terdiri dari pertanyaan – pertanyaan terbuka untuk memperoleh data identitas responden dan data mengenai *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *referent power*, dan kinerja karyawan di Universitas Katholik Soegijapranata.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel itu dapat diukur. Berikut definisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini :

3.5.1 Kinerja Karyawan

Definisi operasional dari kinerja karyawan adalah persepsi responden mengenai seberapa baik hasil kinerja responden oleh responden, atasan, dan rekan kerja. Kinerja karyawan diukur menggunakan skala linkert 5 poin. Semakin ke 5 maka persepsi responden mengenai seberapa baik hasil kinerja responden oleh responden, atasan, dan rekan kerja. semakin baik. Sedangkan semakin ke 1, persepsi responden mengenai seberapa baik hasil kinerja responden oleh responden, atasan, dan rekan kerja semakin buruk.

3.5.2 *Carring Climate*

Definisi operasional dari *carring climate* adalah persepsi responden dalam pengambilan keputusan untuk kesejahteraan bagi semua orang yang ada di organisasi. Pengukuran variabel *carring climate* menggunakan instrument Deshpande (1996), *Carring climate* diukur menggunakan skala linkert 5 poin. Semakin ke 5, persepsi responden dalam pengambilan keputusan semakin mempertimbangkan kesejahteraan orang lain. Sedangkan semakin ke 1, persepsi responden dalam pengambilan keputusan semakin tidak mempertimbangkan kesejahteraan orang lain.

3.5.3 Kepuasan Kerja

Definisi operasional dari kepuasan kerja adalah persepsi responden mengenai keinginan tetap bekerja dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan dari Cellucci dan Devries's (1978) dalam Fu & Deshpande (2014), kepuasan kerja diukur menggunakan

skala linkert 5 poin. Semakin ke 5, persepsi responden semakin puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan semakin ke 1, persepsi responden semakin tidak puas terhadap pekerjaannya. Terdapat salah satu item pernyataan dalam kuesioner yang memiliki sifat negative (recoding) yaitu saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.

3.5.4 Komitmen Organisasi

Definisi operasional dari komitmen organisasi adalah persepsi responden mengenai keterikatan dengan organisasinya dan ketergantungan dengan organisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991) dalam Fu & Deshpande (2014), yang dimana dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala linkert 5 poin. Semakin ke 5, persepsi responden mengenai keterikatan dengan organisasinya dan ketergantungan dengan organisasi semakin kuat. Sedangkan semakin 1, persepsi responden mengenai keterikatan dengan organisasinya dan ketergantungan dengan organisasi semakin lemah. empat item pernyataan dalam kuesioner yang memiliki sifat negatif(recoding) yaitu

1. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.
2. Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi.
3. Saya tidak merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.
4. Saya tidak merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan organisasi.

5. Jika saya tidak terlalu berkontribusi terhadap organisasi, saya akan mempertimbangkan meninggalkan organisasi.

3.5.5 Referent Power

Definisi operasional dari referent power adalah persepsi responden dimana karyawan ingin mereferensikan dirinya dengan universitas. Pengukuran menggunakan instrument Swasy (1979) dalam Biong & Silkoset (2010) yang dimana dibagi menjadi 2 yaitu dalam situasi ini sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pengajar, sikap saya mirip dengan nilai-nilai universitas; saya ingin menyamakan diri saya dengan nilai-nilai universitas. *Referent power* diukur menggunakan skala linkert 5 poin. Semakin ke 5, persepsi responden semakin kuat dalam mereferensikan dirinya dengan entitas atau atasan. Sedangkan semakin ke 1, persepsi responden tidak mereferensikan dirinya dengan entitas atau atasan.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dapat dilakukan dengan melakukan analisis uji reliabilitas dan validitas. Suatu penelitian akan menghasilkan data yang tidak bias jika datanya dapat diandalkan dan valid. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting yaitu valid dan andal atau *reliable*.

3.6.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan sebuah indikator dari variabel. Suatu hasil pengukuran dapat

katakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan analisis terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil analisis yang relatif sama. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum ≥ 0.70 sedangkan reliabilitas ≤ 0.70 dapat diterima untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori.

3.6.1.2 Uji Validitas

Prasetyo (2006) menemukan bahwa pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Dalam uji validitas akan menggunakan nilai *standardized regression weights* untuk mengukur validitas dari setiap variabel. Data dikatakan valid jika nilai *standardized regression weights* lebih dari 0,5 Begitu juga sebaliknya.

3.6.2 Teknik Analisis Data

3.6.2.1 Memilih Pengujian Statistik

Pengujian dalam model SEM menggunakan aplikasi AMOS. Suatu model dikatakan fit jika memenuhi beberapa ukuran goodness of fit. Berikut, beberapa ukuran goodness of fit dalam model struktural :

1. Uji Likelihood Chi-square (Probabilitas)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model yang diuji sesuai dengan model yang diinginkan. Chi-square sangat sensitif dengan sampel yang terlalu besar dan terlalu kecil, dalam hal ini peneliti harus mencari nilai chi-square yang tidak signifikan karena diharapkan model

yang diusulkan cocok. Suatu data dapat dikatakan sesuai dengan teori/model atau nilai signifikan tinggi apabila nilai probability chi-square >0.05 . (Ghozali, 2014:67).

2. CMIN/DF

CMIN/DF adalah nilai dari chi-square dibagi dengan degree of freedom. Beberapa penelitian menganjurkan untuk menggunakan analisis ini untuk mengukur fit suatu model. Menurut Ghozali (2017) bahwa nilai yang kurang dari 5 merupakan ukuran yang dikatakan *reasonable*

3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Uji ini digunakan untuk memperbaiki chi-square yang memiliki sampel yang terlalu besar atau kecil. Sebuah model dapat dikatakan fit dan dapat diterima apabila nilai RMSEA < 0.08 . (Ghozali, 2017).

4. Normed Fit Index (NFI)

Normed Fit Index merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Hasil nilai NFI dari 0 (no fit at all) sampai 1.0 (perfect fit).

5. CFI (Comparatif Fit Index)

CFI yaitu ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. Diharapkan nilainya lebih dari atau sama dengan 0,90.

6. PNFI

PNFI merupakan modifikasi dari NFI. Digunakan untuk membandingkan model alternatif sehingga tidak ada nilai yang direkomendasikan sebagai

nilai fit yang diterima. Namun demikian jika membandingkan dua model maka perbedaan PNFI 0 sampai 1,0 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan. (Ghozali, 2017).

7. PGFI

PGFI memodifikasi GFI atas dasar parsimony estimated model. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1.0, dengan nilai semakin tinggi menunjukkan model lebih parsimony. (Ghozali, 2017)

3.6.2.2 Memilih Tingkat Keyakinan

Tingkat keyakinan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 90%, artinya peneliti menggunakan tingkat error yang dapat ditoleransi sebesar 10%

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis uji AMOS. Perhitungan hipotesis ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 10%. Jika nilai signifikansi (p) < 10%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan begitu juga sebaliknya.