

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan dan staff Universtias Katolik Soegijapranata Semarang yang berlokasi di Jalan Pawiyatan Luhur IV/I Bendan Dhuwur Semarang 50234

3.2 Populasi dan sampel

Suhanto (2009) Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universtias Katolik Soegijapranata yang berjumlah 448 orang yang terdiri dari 212 tenaga kerja kependidikan dan 236 tenaga pengajar.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi (Suhanto,2009). Pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan batas minimum.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{448}{1 + 448 (10\%)^2} \\ &= 81 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah minimal sampel yang di ambil adalah 81 responden.

3.3 Sumber dan jenis data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Sedangkan sumber data penelitian ini dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan Universitas Katolik Soegijapranata. Berupa kuesioner tentang *caring climate*, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Universitas Katolik Soegijapranata.

3.4 Alat pengumpulan data

Alat pengumpulan data penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan mengenai *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan metode survey yaitu dengan cara mendatangi langsung Universitas Katolik Soegijapranata dan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden.

3.6 Definisi operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk mengenai apa yang harus diamati (observasi) serta bagaimana mengukur suatu variabel dalam penelitian.

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki pengertian persepsi responden mengenai seberapa baik hasil penilaian kinerja menurut responden, menurut hasil penilaian kinerja oleh atasan dan oleh rekan kerja. Kinerja karyawan menggunakan instrumen dari (Fu & Deshpande, 2014). Dan di ukur menggunakan skala linkert 1 sampai 5, dimana semakin mendekati angka 5 persepsi responden mengenai seberapa baik hasil penilaian kinerja mereka, akan sangat baik sedangkan mendekati angka 1 akan sangat buruk.

2. *Caring climate*

Caring climate merupakan persepsi responden mengenai pertimbangan kesejahteraan untuk setiap orang dalam organisasi yang digunakan saat membuat keputusan. *Caring climate* menggunakan instrumen dari (Deshpande, 1996). Diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana semakin mendekati angka 5 kesejahteraan orang lain semakin menjadi pertimbangan orang lain dalam membuat keputusan sedangkan semakin mendekati angka 1 berarti kesejahteraan orang lain tidak menjadi pertimbangan dalam membuat keputusan.

3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian merupakan persepsi responden mengenai keterikatannya terhadap organisasi serta memberikan yang terbaik untuk organisasi. Komitmen organisasi menggunakan instrumen dari Mowday dalam (Thomas, 2013). Diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana semakin mendekati angka 5 responden sangat memiliki keterikatan dan memberikan yang terbaik untuk organisasi, sedangkan semakin mendekati angka 1 responden sangat tidak terikat dengan organisasinya. Terdapat 6 pertanyaan yang bersifat negatif sehingga perlu dilakukan pembalikan nilai dalam setiap jawabannya.

1. Saya merasa loyalitas saya pada Universitas ini sangat rendah.
2. Saya bisa bekerja di Universitas lain asalkan jenis pekerjaannya sama.
3. Perubahan kecil di Universitas ini akan menyebabkan saya meninggalkan Universitas ini.
4. Tidak banyak yang bisa diperoleh ketika saya tetap menjadi tenaga pengajar/tenaga kependidikan di Universitas ini.
5. Seringkali, saya tidak setuju dengan kebijakan-kebijakan penting yang berkaitan dengan tenaga pengajar/tenaga kependidikan di Universitas ini.
6. Memutuskan untuk bekerja di Universitas ini adalah kesalahan yang saya lakukan.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden mengenai untuk tetap bekerja dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggunakan instrumen dari Cellucci dan Devries's dalam (Fu dan Deshpande,2014). Di ukur menggunakan skala linkert 1 sampai 5, semakin mendekati angka 5 responden sangat puas terhadap pekerjaannya, sedangkan mendekati angka 1 responden sangat tidak puas terhadap pekerjaannya. Pertanyaan no 1 bersifat negatif sehingga perlu di lakukan pembalikan dalam penilaiannya yang di berikan oleh responden.

1. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.

3.7 Teknik pengujian

1. 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 penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sehingga kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji reliabilitas

Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama. Reliabilitas menunjukkan adanya stabilitas skor yang diperoleh dari setiap responden. Sehingga kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji SEM

SEM (Structural Equation Modelling) merupakan gabungan dari analisis faktor dan regresi. Metode SEM menggunakan variabel laten dalam proses analisisnya. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Penelitian ini akan menggunakan program AMOS, karena memiliki model yang kompleks antar variabel laten yang saling berhubungan. Penilaian *overall model fit* memiliki berbagai penilaian model fit. Gozhali (2017) Goodness-of-fit mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang di ajukan (proposed model). Terdapat tiga jenis ukuran goodness-of-fit yaitu (1) *absolute fit measures*, mengukur model fit secara keseluruhan (2) *incremental fit measures*, ukuran untuk membandingkan proposed model lain yang dispesifikasi (3) *parsimonious fit measures*, melakukan adjustment terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berdeda.

Alat uji yang di gunakan sebagai berikut :

3.3.1. *Absolute Fit Measures*

CMIN

Likelihood-ratio chi-square (χ^2) adalah ukuran fundamental dari overall fit (Ghozali, 2017). Pengujian ini di lakukan untuk melihat apakah model yang diuji telah sesuai dengan model yang di estimasi. Peneliti harus mencari nilai chi-square yang tidak signifikan karena di harapkan model yang diusulkan sesuai dengan data observasi.

CMIN / DF

Adalah nilai chi-square dibagi dengan degree of freedom. Beberapa penelitian menganjurkan menggunakan ratio ukuran ini untuk mengukur fit. Menurut Wheaton et. Al dalam Gozhali (2017:64) nilai ratio 5 atau kurang dari 5 merupakan ukuran yang *reasonable*.

RSMEA

Root mean square error of approximation (RSMEA) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic chi-square menolak model dengan jumlah sampel yang besar (Gozhali 2017:65). Nilai RSMEA antara 0.05 sampai 0.08 adalah ukuran yang dapat diterima.

3.3.2. *Incremental fit measures*

CFI

Comparatif Fit Index merupakan ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. Dengan harapan nilainya lebih dari atau sama dengan 0,90.

NFI

Normed Fit Index yaitu ukuran perbandingan antara proposed model dengan null model. Direkomendasikan sama atau lebih dari 0,90.

IFI

IFI (Incremental Fit Index) merupakan indeks kecocokan suatu model secara umum untuk mengatasi ukuran sampel dan terkait dengan NFI. Nilai IFI berkisar antara 0 sampai 1.

3.3.3. *Parsimonious fit measures*

PNFI

Parsimonious normal fit index digunakan untuk membandingkan model dengan degree of freedom yang berbeda (Gozhali, 2017:66). Semakin tinggi nilai PNFI semakin baik.

PGFI

Parsimonious goodness-of-fit index (PGFI) memodifikasi GFI atas dasar parsimony estimated model. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1.0 dengan nilai semakin tinggi menunjukkan model lebih parsimony. (Gozhali, 2017:66)

