

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini akan meneliti di PT. Sukorintex Kabupaten Batang yang beralamat di Jalan Raya Kandeman Km 4.5, Kandeman Rt 005/ Rw 05, Kunyaran, Kandeman, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 512561. Peneliti tertarik untuk memilih obyek di PT. Sukorintex Kabupaten Batang karena PT. Sukorintex Kabupaten Batang adalah perusahaan sarung yang sedang berkembang pesat serta sudah terkenal dan tersebar luas di Indonesia.

#### **3.2 Populasi dan Pengambilan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

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 kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel.

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2017:53). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sukorintex Kabupaten Batang jalan Raya Kandeman 4.5, Kandeman Rt 005/ Rw 05, Kunyaran, Kandeman, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 512561 dengan jumlah populasi seluruhnya adalah 3.400 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel. (Sekaran, 2017:54). Adapun teknik pengambilan sampel yang ingin digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel tersebut dengan menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:85). Berdasarkan teknik sampel diatas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang yang dibagikan kepada karyawan PT. Sukorintex Kabupaten Batang.

Pertimbangan yang dimaksud yaitu kriteria yang sudah di tentukan peneliti untuk menentukan sampel pengambilan data. Kriteria tersebut diantaranya karyawan yang ada di PT. Sukorintex Kabupaten Batang. Pada penelitian ini populasi penelitiannya adalah karyawan PT. Sukorintex Kabupaten Batang.

### **3.3 Jenis dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2011:137). Data primer tersebut didapat dari karyawan PT. Sukorintex Kabupaten Batang yang dilakukan secara langsung dari responden melalui metode kuesioner (angket), berkaitan dengan penelitian ini pengaruh efikasi diri, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro, 2016). Data sekunder juga merupakan data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini, yaitu data dari jurnal penelitian terdahulu dan buku-buku referensi yang digunakan.

### 3.3.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner yaitu metode pengukuran dengan skala Likert. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui pengisian daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden di PT. Sukorintex Kabupaten Batang adalah skala ordinal atau sering disebut dengan skala likert. Skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut (Ghozali, 2011). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2011:142). Menurut Sugiyono (2011: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert ini dikategorikan yaitu sebagai berikut:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor = 5
2. Jawaban S (Setuju) dengan skor = 4
3. Jawaban KS (Kurang Setuju) dengan skor = 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor = 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor = 1

### 3.4 Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel**

| No | Variabel Penelitian                | Definisi Konsep   | Definisi Operasional                   |  |
|----|------------------------------------|---|--|--|
|    |                                    |   | Dimensi                                | Indikator  |
| 1. | Efikasi Diri (X <sub>1</sub> )     | Efikasi diri adalah proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas situasi dan kondisi tertentu. (Bandura, 1997) | a. Tingkat ( <i>Level /Magnitude</i> ) | 1. Mampu melakukan kesulitan tugas.<br>2. Mampu bekerja sesuai dengan keyakinannya.<br>3. Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya. |
|    |                                    |   | b. Kekuatan ( <i>Strength</i> )        | 4. Mampu menguasai tugas.<br>5. Mampu memberikan solusi terhadap permasalahan.   |
|    |                                    |   | c. Keadaan Umum ( <i>Generaity</i> )   | 6. Mampu bekerja sesuai prosedur.<br>7. Memiliki kemampuan fisik dan emosional dalam bekerja.<br>8. Mengatur diri sendiri.                   |
| 2. | Kompetensi Kerja (X <sub>2</sub> ) | Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan/kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. (Spencer dan   | a. Berorientasi dan Tindakan.          | 1. Memiliki semangat untuk berprestasi dan mencapai target.<br>2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.                       |
|    |                                    |   | b. Membantu dan Melayani Orang         | 3. Mampu bersikap adil.  |

|    |                                  |   |   |   |
|----|----------------------------------|---|---|---|
|    |                                  | Spencer, 1993)  | Lain.   |   |
|    |                                  |   | c. Kemampuan Mempengaruhi dan Menciptakan Dampak.   | 4. Mampu memahami fungsi organisasi.<br>5. Mampu beradaptasi.   |
|    |                                  |   | d. Kemampuan Manajerial.  | 6. Mampu mengambil keputusan.<br>7. Mampu mengambil keputusan.  |
|    |                                  |   | e. Kemampuan Kognisi.   | 8. Mampu berkekrativitas.   |
|    |                                  |   | f. Kemampuan Efektivitas Pribadi.   | 9. Memiliki kemampuan percaya diri.<br>10. Mampu memahami tugas yang diberikan.<br>11. Memiliki komitmen organisasi.<br>12. Mampu bersikap fleksibel.                   |
| 3. | Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ) | Kepuasan Kerja adalah sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Kreitner, 2005)            | 1. Pekerjaan Itu Sendiri.<br>2. Gaji.<br>3. Kesempatan atau Promosi.<br>4. Supervisor.<br>5. Rekan Kerja. | 1. Menyukai pekerjaan.<br>2. Puas dengan pemberian gaji.<br>3. Puas dengan kesempatan dipromosi.<br>4. Puas dengan pengawasan.<br>5. Senang bekerja dengan rekan kerja. |
| 4. | Komitmen Organisasional (Y)      | Komitmen organisasional adalah sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi | 1. Komitmen Afektif.  | 1. Senang menghabiskan karir.<br>2. Bangga terhadap perusahaan.<br>3. Masalah perusahaan.<br>4. Mampu   |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <p>dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.<br/>(Allen dan Meyer, 1990)</p> | <p>2. Komitmen Berkelanjutan.</p> <p>3. Komitmen Normatif.</p> | <p>bersosialisasi diperusahaan.</p> <p>5. Bagian dari keluarga organisasi.</p> <p>6. Memiliki keterikatan secara emosional.</p> <p>7. Memiliki rasa yang kuat.</p> <p>8. Memiliki inspirasi dalam bekerja.</p> <p>9. Memiliki inspirasi besar.</p> <p>10. Memiliki loyalitas tinggi.</p> <p>11. Memiliki keberatan meninggalkan pekerjaan.</p> <p>12. Memiliki alasan yang kuat melanjutkan pekerjaan.</p> <p>13. Memiliki kewajiban bertahan dengan perusahaan.</p> <p>14. Merasa meninggalkan perusahaan hal yang tidak benar.</p> <p>15. Merasa bersalah ketika meninggalkan perusahaan.</p> <p>16. Memiliki kesetiaan pada perusahaan.</p> <p>17. Merasa berat meninggalkan</p> |
|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | perusahaan.<br>18. Merasa<br>memiliki hutang<br>pada<br>perusahaan. |
|--|--|--|--|---|

### 3.5 Uji Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Pengujian validitas dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur konstruk maka akan memiliki nilai *loading factor* yang tinggi. Suatu instrumen dikatakan valid apabila *loading factor* (*component matrix*) > 0,4 (Ghozali, 2016:55).

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0-1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.5 untuk dapat dilakukan analisis faktor. (Ghozali, 2016:58).

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011:121). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan, konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.7$  (Ghozali 2016:47)

## **3.6 Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Pengujian Model Penelitian**

#### **3.6.1.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.(Ghozali, 2016:95).

### 3.6.1.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kriteria penentuan uji F adalah tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi  $F < \alpha 0,05$  maka terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016:96)

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini variabel independennya adalah efikasi diri, kompetensi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu proses komitmen organisasional.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasional

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Efikasi Diri

X<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

e : *Error* / kesalahan

### **3.6.3 Pengujian Hipotesis (uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi  $< \alpha$  0,05 (Ghozali, 2016:97). Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu :

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

