

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan mengenai detail dari tahapan penelitian. Detail tersebut mencakup desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data (penentuan populasi dan jumlah sampel), instrumen penelitian yang digunakan, metode pengukuran data, serta definisi operasional. Bagian ini kemudian juga akan menjelaskan mengenai uji coba instrumen dan metode untuk pengujian hipotesis.

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Melalui adanya desain penelitian, diharapkan dapat menjawab pertanyaan dari sebuah penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Untuk memberikan penjelasan mengenai penelitian ini, maka akan dijelaskan mengenai jenis, tempat, dan waktu penelitian.

1. Penelitian survei

Strategi penelitian yang akan digunakan adalah dengan melakukan survei. Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan survei sebagai sistem untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang seseorang untuk menggambarkan, membandingkan, atau menjelaskannya pengetahuan, sikap, dan perilaku. Survei pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada sejumlah responden yang sudah ditentukan kriterianya. Kuesioner secara umum didesain untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam skala yang besar (Sekaran dan Bougie, 2016)

2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian akan dilakukan di beberapa hotel bintang 3 di Yogyakarta. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2019 – Januari 2020, terhitung dari pengajuan topik penelitian, konsultasi, seminar proposal, pembagian kuesioner, analisis serta pembahasan hingga finalisasi laporan akhir.

B. Jenis Penelitian, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

i. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif akan menggunakan instrumen formal dan standar, dimana instrumen tersebut bersifat mengukur data atau informasi yang dikumpulkan yang kemudian akan diwujudkan dalam bentuk angka yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik tertentu (Sukmadinata, 2013).

ii. Sumber Data

Sumber data yang digunakan merupakan sumber data primer. Data tersebut langsung didapatkan dari responden yang sudah ditentukan kriterianya. Data primer tersebut mencakup data dari variabel indenpenden, pemediasi, serta dependen.

iii. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Langkah pertama, kuesioner akan didiskusikan dahulu dengan beberapa pihak (praktisi dalam industri perhotelan) untuk diidentifikasi apakah terdapat istilah-istilah yang mungkin sukar untuk dimengerti. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan peluang agar kuesioner yang digunakan nantinya dapat valid dan

reliabel. Kuesioner yang sudah direvisi tersebut kemudian dibagikan kepada responden. Responden tersebut kemudian diinstruksikan untuk mengisi kuesioner yang sudah diterima. Data serta informasi yang dihimpun dari responden akan dijamin kerahasiaannya. Proses pengumpulan data diawali dengan pembuatan surat ijin penelitian pada administrasi program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Setelah surat tersebut tersedia maka dikirim ke beberapa hotel bintang 3 di Yogyakarta bersamaan dengan proposal penelitian yang sudah dibuat. Surat ijin penelitian dan proposal dikirim kepada pihak hotel (pihak HRD) dalam bentuk *hardcopy*. Setelah HRD menerima dokumen tersebut maka kuesioner didistribusikan kepada responden. Pengumpulan data juga bersamaan dengan distribusi kepada pihak karyawan hotel bintang 3 secara langsung untuk memudahkan terkumpulnya responden. Selanjutnya responden yang bersangkutan diminta untuk merekomendasikan calon responden lain yang sesuai dengan kriteria penelitian.

C. Populasi dan Sampel

i. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Y di hotel bintang 3 di Yogyakarta yang tahun kelahirannya berada di antara 1980 hingga 2000. Jumlah keseluruhan populasi tidak diketahui.

ii. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling convenience sampling* yang dilanjutkan dengan *purposive sampling*, serta pada saat yang bersamaan juga menggunakan *snowball sampling*. *Convenience sampling* dilakukan berdasarkan

kemudahan akses pada obyek penelitian yang kemudian akan menentukan hotel-hotel apa saja yang bersedia dijadikan sampel penelitian. Setelah itu akan digunakan *purposive sampling* untuk menentukan karyawan hotel mana saja yang dapat dijadikan responden berdasarkan kriteria yang telah dideskripsikan sebelumnya. Untuk *snowball sampling*, dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada calon responden yang sesuai dengan kriteria. Selanjutnya responden tersebut diminta untuk merekomendasikan calon responden lain dengan kriteria yang sama. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi respon hotel-hotel yang cukup memakan waktu terlebih dengan kesibukan masing-masing hotel mendekati *moment* akhir tahun. Kriteria yang akan digunakan dalam teknik *sampling* adalah karyawan generasi Y yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, bekerja pada sektor perhotelan, berstatus sebagai karyawan tetap maupun kontrak. Hair (2010) mengatakan bahwa jumlah subyek yang dijadikan sampel minimal adalah 5 kali dari poin indikator masing-masing variabel. Dalam kasus ini, untuk variabel etika kerja terdiri dari 10 indikator, komitmen organisasi terdiri dari 15 indikator, dan keinginan untuk tinggal terdiri dari 4 indikator sehingga jumlah sampel yang diperlukan yaitu minimal 145 sampel.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama terdiri dari profil responden (usia, jenis kelamin, dan lama bekerja). Bagian kedua terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang akan diuji.

i. Etika kerja

Untuk variabel ini terdiri dari 10 pernyataan yang merupakan konsep dari pengukuran etika kerja unidimensional. Kuesioner yang digunakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rai S. (2015) yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Contoh pernyataan:

1. Saya percaya bahwa citra seseorang di masyarakat adalah berdasarkan pekerjaan apa yang dilakukannya.
2. Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang merupakan tanggungjawab saya kecuali dalam keadaan terpaksa

ii. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi dimana untuk indikator yang akan digunakan akan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mowday et al. (1979). Pada penelitian tersebut, digunakan 15 indikator dimana konsep tersebut akan digunakan pula pada penelitian ini.

Contoh pernyataan:

1. Saya merasa bahwa ada kesamaan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai dalam organisasi ini
2. Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini

iii. Keinginan untuk tinggal

Untuk kuesioner terkait variabel dependen, akan digunakan 4 indikator yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Shanker (2014).

Contoh pernyataan:

1. Saya tidak berencana untuk meninggalkan perusahaan ini
2. Saya berencana untuk tinggal di perusahaan ini selama mungkin.

E. Metode Pengukuran Data Menggunakan Skala Likert

Skala Likert akan digunakan untuk mengukur setiap poin pertanyaan. Skala ini merupakan skala yang biasa digunakan dalam menilai sesuatu berbasis kategori skala, misalnya dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” (Hair, 2010). Lima nilai rating yang akan digunakan akan dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Nilai Rating Skala Likert

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hair (2010)

F. Kategorisasi

Setelah proses pengumpulan data selesai, maka akan dihitung nilai rata-rata setiap indikator berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Nilai rata-rata tersebut nantinya akan dianalisis secara deskriptif kemudian dikategorikan ke dalam interval tertentu yang terdiri dari kategori sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah. Perhitungan terhadap penentuan interval akan mengacu pada Kumadi (2013):

$$NI = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{5}$$

$$NI = \frac{5 - 1}{5}$$

$$NI = 0,8$$

Berdasarkan nilai interval tersebut, maka kategori variabel adalah:

Tabel 3.2 Interval dan Kategori Variabel

No	Interval	Kategori
1	4,21 -5,00	Sangat Tinggi
2	3,41 – 4,20	Tinggi
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	1,81 – 2,60	Rendah
5	1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber: Hasil olah data (2019)

G. Definisi Operasional

Bagian definisi operasional berisi mengenai variabel yang digunakan, pengertian masing-masing variabel, indikator, skala pengukuran, serta sumber yang dijadikan acuan. Dengan adanya definisi operasional, akan memudahkan dalam memahami bagaimana cara pengukuran sebuah variabel serta indikator yang digunakan dalam mengukurnya.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Etika Kerja → Konstruk sikap yang berkaitan dengan nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan (Miller, 2002)	1 Percaya bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik merupakan imbalan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri	Skala Likert: 1 Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Netral 4 Setuju 5 Sangat setuju	Rai S. (2015), " <i>A Study to Develop an Instrument to Measure Work Ethic</i> ", <i>Article in Global Business Review</i> • April 2015
	2 Ketulusan, kerja keras, dan integritas tetap terus menjadi kunci menuju kesuksesan dalam kehidupan kerja seseorang		
	3 Karir pekerjaan merupakan salah satu kegiatan paling penting dalam hidup		

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
	4 Citra seseorang di masyarakat adalah berdasarkan pekerjaan apa yang dilakukannya		
	5 Adanya kewajiban moral untuk memberikan upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan		
	6 Siap menerima dengan baik pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab dan tantangan yang lebih besar karena berkontribusi pada pembelajaran dan pertumbuhan		
	7 Tidak akan membiarkan orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang merupakan tanggungjawab saya kecuali dalam keadaan terpaksa		
	8 Pekerjaan akan menyediakan sarana yang kuat untuk mengekspresikan pengetahuan, kemampuan, dan kreativitas seseorang.		
	9 Pekerjaan seseorang menyediakan sumber terbaik untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup		
	10 Bahkan jika saya tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya lebih suka untuk terus bekerja		

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
(Mowday, 1979) Komitmen organisasi → Kekuatan relatif dari identifikasi diri dengan organisasi serta keterlibatannya dalam organisasi	1 Saya bersedia berupaya lebih dari yang diharapkan untuk dapat membantu organisasi ini menjadi sukses	Skala Likert: 1 Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." <i>Journal of Vocational Behavior</i> 14: 224-247.
	2 Saya berbicara kepada teman-teman saya bahwa organisasi ini merupakan organisasi yang hebat untuk bekerja		
	3 Saya merasa memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi ini		
	4 Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap dapat bekerja di organisasi ini		
	5 Saya merasa bahwa ada kesamaan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai dalam organisasi ini		
	6 Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini		
	7 Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang lain asalkan jenis pekerjaannya sama (R)		
	8 Organisasi ini benar-benar menginspirasi saya untuk menjadi versi terbaik dari diri saya dalam hal prestasi kerja		

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
	9 Perubahan kecil dalam keadaan saya saat ini tidak dapat membuat saya meninggalkan organisasi		
	10 Saya akan memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja jika dibandingkan dengan perusahaan lainnya		
	11 Terdapat sesuatu yang berarti yang dapat dicapai bila saya tetap berada di organisasi ini		
	12 Saya mudah menyetujui kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan		
	13 Saya peduli dengan nasib organisasi ini		
	14 Bagi saya organisasi ini adalah tempat bekerja terbaik dibanding semua organisasi yang memungkinkan saya untuk bekerja		
	15 Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah keputusan yang tepat		
Keinginan untuk tinggal → Keinginan untuk tinggal didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Ghosh, 2013)	1 Saya tidak berencana untuk meninggalkan perusahaan ini	Skala Likert: 1 Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Netral 4. Setuju 5 Sangat setuju	Shanker, Meera. 2014. <i>A Study On Organizational Climate In Relation to Employee's Intention to stay</i> . Vol 9, No. 2, 389-397
	2 Dalam keadaan apa pun saya tidak akan secara sukarela meninggalkan perusahaan ini sebelum saya pensiun		
	3 Saya enggan untuk meninggalkan perusahaan ini.		
	4 Saya berencana untuk tinggal di perusahaan ini selama mungkin.		

Sumber: Hasil olah data (2019)

H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas Z dapat digunakan sebagai alat untuk menguji apakah sebuah kuesioner valid atau tidak. Saat kuesioner mampu mewakili variabel yang diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Kriteria yang ditetapkan sebagai dasar pengukuran adalah r hitung. Apabila r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 (Ghozali, 2011) maka item dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas data akan menggunakan *cronbach's Alpha*. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antar elemen dalam kuesioner. Variabel nantinya akan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011).

I. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data akan dilakukan dengan beberapa tahap yang terdiri dari pengujian hipotesis, analisis regresi, yang kemudian akan dilanjutkan dengan dan uji *path*.

1. Uji Hipotesis

Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis pada penelitian ini ditolak atau tidak ditolak. Untuk taraf signifikansi (α) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Dalam melakukan uji hipotesis maka:

Hipotesis nol tidak ditolak apabila taraf signifikansi $> 5\%$.

Hipotesis nol ditolak apabila taraf signifikansi $< 5\%$.

Hipotesis nol ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk melihat adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016). Analisis ini akan digunakan untuk menganalisis data yang berhasil dihimpun dari kuesioner yang sudah disebar pada responden.

3. Uji Mediasi

Tahap berikutnya akan dilakukan uji mediasi menggunakan uji *path*. Uji *path* merupakan perluasan dari *multi linier regression*. Uji *path* juga dapat dikatakan sebagai model sebab akibat (kausal). Bila pada suatu model diindikasikan terdapat peran dari variabel ketiga (diluar variabel independen dan variabel dependen) maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut merupakan mediator. Pengujian pada variabel mediator sudah digunakan secara luas dalam berbagai riset studi dalam bidang psikologi industri, klinis, sosiologi, agrikultur, dan lain sebagainya. (Yay, 2016).

Dalam melakukan uji mediasi akan menggunakan pendekatan berdasarkan uji yang dilakukan oleh Baron dan Kenny (1986) dalam Hadi et al. (2016). Terdapat beberapa tahap pada analisis *path*:

- a. Menguji pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), atau jalur c

- b. Menguji pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel mediasi (M), atau jalur a
- c. Menguji pengaruh antara variabel mediasi (M) dengan variabel dependen (Y), atau jalur b
- d. Menguji pengaruh variabel mediasi apakah mampu menurunkan signifikansi pengaruh antara variabel independen (X) pada variabel dependen (Y)

