

## **BAB III**

### **OBJEK, METODE, DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Islami (X1), lingkungan kerja (X2), etika kerja Islam (X3), kepuasan kerja (M), dan kinerja karyawan BSI (Y). Variabel gaya kepemimpinan Islami (X1), lingkungan kerja (X2), dan etika kerja Islam (X3) merupakan variabel eksogen. Kemudian, variabel kepuasan kerja (M) merupakan variabel mediator dan kinerja karyawan BSI (Y) merupakan variabel endogen.

Subjek penelitian ini adalah karyawan organik atau non-organik (bagian marketing, *front liner*, dan staff area) BSI.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan kausalitas. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka-angka berdasarkan data yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2016). Dengan pendekatan kausalitas, penelitian ini akan menjelaskan *cause-and-effect* antar variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

#### **3.3 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka kerja sistematis yang bertujuan untuk memberikan jawaban penelitian yang diajukan peneliti. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Desain penelitian tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam bentuk deskripsi, hubungan keterkaitan, dan hubungan sebab-akibat.

#### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Pada bagian ini, akan dijelaskan definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan Islami (X1), lingkungan kerja (X2), etika kerja Islam (X3), kepuasan kerja (M), dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No.	Konsep Teoritis	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan Islami (X1) adalah kemampuan pemimpin memengaruhi karyawan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam untuk mencapai tujuan (Ikhwan, 2018).	Berlaku adil kepada setiap karyawan (Zaim et al., 2024).	Interval
		Religiusitas pemimpin menerapkan ajaran agama Islam (Zaim et al., 2024).	Interval
		Kepedulian pemimpin terhadap karyawan (Zaim et al., 2024).	Interval
		Kebijaksanaan dalam mengambil keputusan (Zaim et al., 2024).	Interval
2	Lingkungan Kerja (X2) adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja baik sarana dan prasarana, maupun hubungan kerja (Kasmir, 2022).	Lingkungan fisik (Kasmir, 2022).	Interval
		Hubungan kerja karyawan dengan atasan (Kasmir, 2022).	Interval
		Hubungan kerja sesama rekan kerja (Kasmir, 2022).	Interval
		Suasana kerja kondusif (Wibowo & Cahyanti, 2022).	Interval
3	Etika Kerja Islam (X3) adalah cara pandang dan perilaku individu terhadap pekerjaan untuk mendapatkan kebaikan berlandaskan syariat Islam (Udin et al., 2022).	Tidak melakukan transaksi yang diharamkan (Ali, 1988).	Interval
		Bekerja didasarkan pada niat yang menyertainya, tidak hanya dari hasil yang didapat (Ali, 1988).	Interval
		Taat terhadap nilai dan etika kerja (Ali, 1988).	Interval
		Hidup tidak ada artinya tanpa bekerja (ikhtiar) (Udin et al., 2022).	Interval
4	Kepuasan Kerja (Z) adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003).	Hak dan kewajiban kerja (Rojikinnor et al., 2023).	Interval
		Promosi jabatan (Rojikinnor et al.,	Interval

No.	Konsep Teoritis	Indikator	Skala
		2023).	
		Pelatihan kerja karyawan (Nanjundeswaraswamy et al., 2023).	Interval
		Hadiah sebagai apresiasi dari pemimpin atau perusahaan (Indrayani et al., 2024)	Interval
5	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Hanafi et al., 2018).	Kualitas kerja (Mulyadi & Pancasasti, 2022).	Interval
		Kuantitas kerja (Mulyadi & Pancasasti, 2022).	Interval
		Ketepatan waktu (Shanty & Mayangsari, 2017)	Interval
		Inisiatif dalam bekerja (Griffin & Ebert, 2003)	Interval

Sumber: diolah penulis (2024)

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan fokus penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi subjek penelitian. Populasi mencakup keseluruhan elemen yang termasuk ke dalam peristiwa, hal, atau orang dengan karakteristik tertentu (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan organik atau non-organik (bagian marketing, front liner, dan staff area BSI).

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan jenis sampel *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik sampel dengan membatasi sampel sesuai kriteria yang ditetapkan peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun kriteria dalam penelitian ini, yaitu karyawan organik atau non-organik (bagian marketing, *front liner*, dan staff area) di BSI. Dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019) karena ukuran populasi tidak diketahui secara detail.

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Adapun cara untuk menentukan sampel penelitian ini merujuk pada Hair et al. (2019), yaitu sebagai berikut

1. 10 kali jumlah terbesar dari indikator formatif mengukur satu konstruksi, atau
2. 10 kali jumlah terbesar jalur struktural yang diarahkan pada konstruksi tertentu dalam model struktural.

Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perolehan minimal sampel dihitung dari jumlah indikator terbesar dari variabel yang digunakan dan dikalikan 10. Variabel dengan indikator terbesar terdapat pada semua variabel, yaitu empat indikator. Kemudian, dimasukkan ke dalam rumus sebagai berikut.

$$(V_1 + V_2 + V_3 + \dots) \times 10 = n$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

Vn = Jumlah indikator tiap variabel

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah minimal sampel sebagai berikut.

$$(4) \times 10 = 40$$

Sehingga, jumlah minimal sampel pada penelitian ini adalah 40 sampel. Kemudian, untuk menentukan perolehan minimal sampel dihitung dengan 10 kali jumlah total indikator dari setiap variabel. Pada penelitian ini, terdapat 20 indikator yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan Islami memiliki empat indikator, lingkungan kerja memiliki empat indikator, etika kerja Islam memiliki empat indikator, kepuasan kerja memiliki empat indikator, dan kinerja karyawan memiliki empat indikator. Maka, untuk menentukan jumlah minimal sampel dalam penelitian ini dapat diketahui melalui rumus berikut ini.

$$(4+4+4+4+4) \times 10 = 200$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini ukuran sampel yang dibutuhkan minimal 200 responden. Sehingga, responden pada penelitian ini adalah minimal 50 responden dan 200 responden. Adapun penelitian ini menggunakan jumlah keseluruhan sampel terakhir yang didapatkan sebanyak 252

responden. Menurut Hair et al. (2019) semakin banyak jumlah sampel yang digunakan, maka hasil penelitian semakin baik.

### 3.6 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan yang mencakup informasi mengenai karakteristik responden dan pernyataan terkait masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian karena memiliki beberapa keunggulan. Pertama, kuesioner memungkinkan untuk mencapai jumlah responden yang banyak dan dapat memperluas cakupan data yang dikumpulkan. Kedua, kuesioner memungkinkan untuk mendapatkan banyak informasi yang relevan bagi penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner, diharapkan penelitian ini dapat mengumpulkan data yang representatif dari responden pada karyawan organik atau non-organik (bagian marketing, *front liner*, dan staff area) BSI. Sehingga, memungkinkan analisis, pemahaman, dan penjelasan yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan *Google Form* dengan menerapkan skala *semantic differensial*. Skala *semantic differensial* digunakan untuk mengukur sikap hanya bentuknya tidak pada pilihan ganda atau checklist. Namun, tersusun dalam garis kontinum yang jawaban sangat positifnya terletak pada bagian kanan garis dan jawaban sangat negatif terletak pada kiri garis atau sebaliknya. Meskipun *semantic differensial* bersifat ordinal, tetapi sering juga digunakan sebagai skala interval (Sekaran, 2017).

**Tabel 3.2**  
**Skala Ukuran Semantik Diferensial**

<b>Pernyataan Kiri</b>	<b>Rentang Jawaban</b>							<b>Pernyataan Kanan</b>
Sangat Rendah	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Tinggi
Tidak Responsif	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Responsif
Sangat Tidak Patuh	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Patuh

*Sumber:* Sekaran & Bougie (2016)

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dan studi pustaka. Teknik kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner/angket disebar melalui grup BSI dan langsung tatap muka. Kemudian, teknik studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data pustaka yang relevan dengan masalah yang diteliti.

## 3.7 Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Tahap pengujian instrument digunakan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian terhadap sebuah konsep penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) dengan teknik *corrected item total correlation*. Dalam uji validitas, nilai *corrected item total correlation* ini disebut juga sebagai *r* hitung. Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. Jika nilai *r* hitung  $>$  *r* tabel, maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika, *r* hitung  $<$  *r* tabel, maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya, nilai *r* tabel untuk  $\alpha = 0,05$ ,  $n = 30$ ,  $df = 28$ , adalah 0,374. Hasil uji data dapat dilihat pada Tabel 3.3

## 3.8 Teknik Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab penelitian tentang bagaimana gambaran gaya kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, maka akan dijawab terlebih dahulu dengan analisis statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Secara umum, prosedur untuk mengolah data yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut.

- a. *Editing* (Pemeriksaan)

Tahap ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan serta kejelasan jawaban dari responden.

- b. *Coding* (Proses Pemberian Identitas)  
*Coding* merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengklasifikasikan data. Data tersebut diklasifikasikan dengan cara diberi kode pada masing-masing jawaban responden.
- c. *Scoring* (Proses Pemberian Angka)  
Tahapan selanjutnya adalah *scoring*. Tahapan ini merupakan pemberian skor pada setiap pilihan item yang dipilih oleh responden dari pertanyaan kuesioner. Memberikan skor dengan menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala *likert* dengan bobot yang disesuaikan dengan kategori jawaban.
- d. *Tabulating*  
Tabulasi merupakan proses mengubah dari instrument pengumpulan data menjadi tabel-tabel data.
- e. *Kategorisasi*  
Metode penarikan kesimpulan dari setiap variabel sesuai dengan klasifikasi yang ditentukan.

Setelah itu, dilakukan pengklasifikasian variabel-variabel sebelum data dianalisis lebih lanjut untuk menguji setiap hipotesis yang telah diajukan. Pengkategorian variabel menggunakan rumus sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran Kategori**

Skala	Kategori
$X > (\mu + 1,5\sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 1,5\sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 0,5\sigma)$	Sedang
$(\mu - 1,5\sigma) < X \leq (\mu - 0,5\sigma)$	Rendah
$X \leq (\mu - 1,5\sigma)$	Sangat Rendah

*Sumber: Azwar (2012)*

Keterangan:

$X$  = Skor Empiris

$\mu$  = Rata-rata teoritis (skor min + skor maks/2)

$\sigma$  = Simpangan baku teoritis (skor maks – skor min/6)

### 3.8.2 Analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

SEM-PLS merupakan metode analisis yang *powerful* dikarenakan tidak didasarkan pada banyak asumsi. Analisis SEM-PLS tidak harus data berdistribusi normal dan sampel yang digunakan tidak harus besar. Pendekatan ini ditujukan

untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten dan indikator yang digunakan dapat berbentuk refleksif ataupun normatif.

Adapun langkah-langkah analisa dengan menggunakan SEM-PLS adalah sebagai berikut (Ghozali, 2014):

1. Merancang Model Struktural (*Inner Model*) dan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Merancang model structural (*Inner model*) artinya menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. *Outer model* penelitian ini dirancang berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabelnya. Variabel endogen gaya kepemimpinan Islami dibangun dengan empat indikator, lingkungan kerja dibangun dengan empat indikator, dan etika kerja Islam dibangun dengan empat indikator. Variabel mediator kepuasan kerja dibangun dengan empat indikator. Variabel eksogen kinerja karyawan dibangun dengan empat indikator.

2. Evaluasi Model Pengukuran Refleksif (*outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator. Hal ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan layak dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Aturan evaluasi model pengukuran refleksif, sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Evaluasi Model Pengukuran Refleksif**

<b>Validitas dan Reliabilitas</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumb</b>
<i>Convergent Validity</i>	Loading Factor	> 0,70
<i>Discriminant Validity</i>	Nilai Akar Kuadrat dari <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite reliability</i>	> 0,70

Sumber: Ghozali (2014)

3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model structural dilakukan dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk endogen, *Stone-Geisser test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Penjelasannya sebagai berikut.

- a. Analisis *R-Square* ( $R^2$ ) untuk variabel laten endogen, yaitu hasil *R-Square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 untuk variabel endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”.

- b. Analisis F2 untuk *effect size*, nilai F2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 mengindikasikan predictor variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2014).
- c. Analisis *Q-Square Predictive Relevance*, nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 memiliki nilai *predictive relevance* yang baik, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Rumus untuk mencari nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$$

- d. Dalam analisis *Goodness-of-Fit* (GoF), nilai 0,1, 0,25, dan 0,38 mewakili kategori kecil, sedang, dan besar. Berikut rumus analisis GoF.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

4. Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Hasil *bootstrapping* atau koefisien jalur untuk statistik dilakukan analisis, seperti uji t. Nilai t hitung dan t Tabel dibandingkan untuk uji hipotesis. Apabila hipotesis diterima, maka t hitung lebih besar dari t Tabel (t hitung > t tabel). Selain itu, nilai p dapat digunakan untuk uji hipotesis dalam PLS-SEM. Jika nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya.

Adapun rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$ , artinya gaya kepemimpinan Islami tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub>:  $\beta > 0$ , artinya gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Hipotesis Kedua

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub>:  $\beta > 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis Ketiga

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$ , artinya etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_a: \beta > 0$ , artinya etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Hipotesis Keempat

$H_0: \beta \leq 0$ , artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta > 0$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. Hipotesis Kelima

$H_0: \beta \leq 0$ , artinya gaya kepemimpinan Islami tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

$H_a: \beta > 0$ , artinya gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

f. Hipotesis Keenam

$H_0: \beta \leq 0$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

$H_a: \beta > 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

g. Hipotesis Ketujuh

$H_0: \beta \leq 0$ , artinya etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

$H_a: \beta > 0$ , artinya etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.