

# BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis eksplanatori dan kausal. Pengaruh antar variabel dicari dengan menggunakan cara perhitungan statistik adapun analisis eksplanatori digunakan ketika menjelaskan mengenai setiap variabel dalam penelitian ini. Metode penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Silalahi, 2012, hlm. 30). Sedangkan Cooper & Schindler (2014, hlm. 22) menjelaskan penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian dan bertujuan menjelaskan hubungan WLB, kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan OCB karyawan pada bagian Pemasaran dan Bisnis Mikro BRI Wilayah Bandung.

Adapun penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menguji apakah satu atau beberapa variabel menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel lain (Sekaran & Bougie, 2013, hlm. 98). Pada jenis ini, peneliti berusaha mengidentifikasi beberapa faktor yang menjadi penyebab sehingga pada akhirnya bisa ditetapkan bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain. Keempat variabel tersebut akan dianalisis pola hubungannya baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Untuk menjelaskan pola hubungan kausal digunakan data yang diperoleh dari survei (Sekaran & Bougie, 2013, hlm. 102). Survei sering dilakukan untuk memperoleh data mengenai kepuasan pelanggan, keputusan pembelian, dan kepuasan karyawan (Sekaran & Bougie, 2013, hlm. 102). Strategi survei merupakan sistem untuk mengumpulkan data dari atau tentang individu yang bisa menggambarkan, membandingkan, atau menjelaskan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka (Fink, 2003, hlm. 1). Pandangan ini ditegaskan oleh Cozby & Bates (2012, hlm. 129) yang menjelaskan bahwa

*“Surveys are clearly a common and important method of studying behavior. Every university needs data from graduates to help determine changes that should be made to the curriculum and student services. Auto companies want data from buyers to assess and improve product quality and customer satisfaction. Without collecting such data, we are totally dependent upon stories we might hear or letters that a graduate or customer might write. Other surveys can be important for making public policy decisions by lawmakers and public agencies. In basic research, many important variables—including attitudes, current emotional states, and self-reports of behaviors—are most easily studied using questionnaires or interviews.”*

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa studi mengenai sikap dan perilaku lebih mudah dilakukan dengan menggunakan bantuan kuesioner. Terkait penggunaan bentuk jawaban yang mengarah pada pernyataan sikap, hal ini disebabkan keterbatasan jawaban apabila disiapkan dalam bentuk perilaku. Silalahi (2012, hlm. 287) menjelaskan contoh rentang atau pilihan jawaban terkait pertanyaan perilaku biasanya hanya terdiri dari tiga alternatif (misal; ya, ragu-ragu, dan tidak). Variabel WLB dan kepuasan kerja merupakan variabel yang berhubungan dengan sikap karyawan. Sedangkan komitmen organisasi dan OCB merupakan variabel yang mencerminkan perilaku. Untuk keselarasan dalam penyusunan kuesioner, maka digunakan pernyataan dan jawaban yang mencerminkan sikap. Sikap merupakan landasan bagi seseorang untuk berperilaku, meski hal tersebut tidak selalu selaras. Perilaku dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapi, akan tetapi sikap biasanya merupakan hal yang lebih lekat dengan pribadi seseorang.

## 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013, hlm. 68) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai ini bisa berbeda tergantung pada waktu yang sama untuk objek dan atau orang yang berbeda. Perbedaan tersebut juga bisa terjadi pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama. Tiga jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen, variabel perantara, dan variabel dependen. Cooper & Schindler (2014, hlm. 55) menjelaskan variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi atau

menjadi penyebab perubahan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel konflik kerja-keluarga sebagai variabel independen.

Selanjutnya Cooper & Schindler (2014, hlm. 57) menjelaskan variabel *intervening* (perantara) sebagai variabel yang terletak di antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah kepuasan kerja karyawan. Terakhir, variabel dependen adalah variabel terikat yang juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (Cooper & Schindler, 2014, hlm. 55). Variabel dependen di dalam penelitian ini adalah tingkat OCB karyawan terhadap organisasi.

Operasional variabel digunakan untuk menguraikan variabel penelitian menjadi indikator, skala, dan item pertanyaan. Operasional variabel sekaligus menjadi dasar dalam pembuatan kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1.  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Item
Work-Life Balance Hayman, 2005	Work interfere private life (WIPL),	1. Besarnya gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi	1, 2, 3
	Private life interfere work (PLIW),	2. Besarnya gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan	4, 5, 6
	Work private life enhancement (WPLE)	3. Tingkat Keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	7, 8, 9
Kepuasan Kerja – Robbins & Judge, 2013	Pendapatan yang diterima	4. Keadilan atas pendapatan yang diterima	10, 11, 12
	Kesempatan karier	5. Kesesuaian dengan harapan	13, 14, 15
		6. Kesempatan untuk mengembangkan karier	
		7. Kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan	
	Sifat pekerjaan	8. Menjalankan pekerjaan yang beragam	16, 17, 18
		9. Menjalankan kegiatan yang tidak bertentangan dengan prinsip	
	Atasan	10. Kualitas hubungan & komunikasi dengan bawahan	19, 20, 21
		11. Kemampuan mengambil keputusan	
		12. Cara rekan kerja berinteraksi	
Komitmen Organisasi Meyer & Allen, 1991	Hubungan dengan rekan Kerja <i>Affective</i>	13. Prinsip keterbukaan dalam bekerja	22, 23, 24
		14. Senang bekerja dalam perusahaan	
	15. Membicarakan hal positif tentang perusahaan	25, 26, 27	
	16. Rasa memiliki terhadap perusahaan		

OCB, Luthans, 2011	<i>Continuance</i>	17. Keterbatasan pilihan jika keluar	28, 29, 30
		18. Besarnya pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar	
	<i>Normative</i>	19. Berpindah ke perusahaan lain adalah suatu hal yang salah	31, 32, 33
		20. Loyalitas dalam bekerja	
	<i>Altruisme</i>	21. Kesiediaan membantu rekan kerja	34, 35, 36
	<i>Civic virtue</i>	22. Kepedulian terhadap organisasi	37, 38, 39
	<i>Conscientiousness</i>	23. Kesiediaan untuk berkontribusi lebih	40, 41, 42
	<i>Sportmanship</i>	24. Ketahanan terhadap kondisi yang tidak ideal tanpa mengeluh	43, 44, 45
	<i>Courtesy</i>	25. Proaktif dalam mengatasi masalah	46, 47, 48

### 3.2.2 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan data yang memiliki jenis skala pengukuran ordinal dengan didukung penerapan skala Likert. Menurut Sekaran & Bougie (2013, hlm. 213) skala ordinal merupakan skala yang tidak mengkategorikan variabel-variabel sehingga bisa menunjukkan perbedaan diantara berbagai kategori serta juga mampu mengurutkannya ke dalam beberapa cara. Adapun skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi pandangan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap suatu objek/kondisi (Cooper & Schindler, 2014, hlm. 278). Model Likert yang digunakan adalah model asli yang tetap menggunakan nilai tengah di dalam setiap pilihan reaksi responden.

### 3.2.3 Transformasi data Ordinal ke Interval

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa data yang diperoleh dari hasil survei ini berupa data ordinal. Agar data ordinal bisa diolah menggunakan statistik parametrik, maka sebelumnya harus ditransformasi terlebih dahulu menjadi data interval (Riduan & Kuncoro, 2012, hlm. 30). Dengan data baru hasil transformasi yang bersifat interval maka hasil analisis dalam penelitian ini diharapkan dapat lebih akurat.

Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Transformasi data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* 2010. Data interval tersebut selanjutnya dicari rata-rata untuk setiap variabel dalam penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Jumlah keseluruhan karyawan BRI Kantor Wilayah Bandung mencapai 11.639 orang. Hal ini dikemukakan oleh Senior Supervisor HRM di BRI Kanwil Bandung. Jumlah tersebut tersebar di 30 Kantor Cabang dan 1 Kantor Wilayah serta terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Karyawan tetap yang bekerja di BRI Wilayah Bandung saat ini mencapai 4.624 orang. Adapun karyawan yang bekerja di Bagian Pemasaran dan Bisnis Mikro dan merupakan populasi penelitian ini adalah sebanyak 1.594 orang.

#### 3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan jumlah populasi karyawan Bagian Pemasaran dan Bisnis Mikro sebanyak 1.594 orang, maka dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 0,05 penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 320 orang (hasil pembulatan dari 319,76). Responden ditentukan secara proporsional agar masing-masing wilayah (Pantura, Bandung Raya, Priangan Timur, dan Priangan Barat) terwakili. Tabel 3.2 memperlihatkan distribusi sampel untuk masing-masing area tersebut.

Tabel 3.2  
Distribusi Sampel Penelitian

Wilayah	Populasi	Sampel
Bandung Raya	538	125
Priangan Timur	367	75
Priangan Barat	354	65
Pantura	335	55
Total	1594	320

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas. Metode ini tidak memberikan peluang yang sama pada anggota populasi untuk dipilih. Salah satu dasar dilakukannya metode ini adalah karena kesibukan karyawan dan banyaknya karyawan yang bertugas di luar kantor. Faktor lain yang menjadi pertimbangan pemilihan responden adalah statusnya sebagai karyawan tetap. Mempertimbangkan kondisi tersebut maka disertasi ini menggunakan teknik pemilihan sampel *accidental* yang juga disebut sebagai pemilihan sampel konvenien (*convenience*). Teknik ini akan

memilih sampel berdasarkan kemudahan responden untuk ditemui (Silalahi, 2012, hlm. 272). Hal ini juga dilakukan dengan pertimbangan kesibukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam beberapa kesempatan, karyawan Bagian Pemasaran dan Bisnis Mikro langsung menuju lokasi pekerjaan di lapangan sehingga terkadang sulit dijumpai di kantornya.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan dengan topik dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei dengan bantuan kuesioner yang memiliki 48 butir pertanyaan untuk mengukur keempat variabel. Adapun untuk memperoleh data sekunder dilakukan melalui wawancara dengan narasumber yang kredibel (Wakil Pimpinan Wilayah, Senior Supervisor HRM, dan Pimpinan Kantor Cabang). Bentuk data sekunder lainnya berupa dokumen-dokumen ketenagakerjaan BRI juga dikaji untuk meningkatkan kedalaman kajian dalam penelitian ini.

Penggunaan survei dengan instrumen kuesioner ini dipilih karena merupakan alternatif yang tepat bagi penelitian kuantitatif. Silalahi (2012, hlm. 292) menyatakan bahwa penelitian survei memiliki keunggulan dalam hal banyaknya informasi yang bisa diperoleh dari populasi yang luas, tingkat keakuratan yang relatif baik (dalam batas tertentu), dan sudah banyak dilakukan di lingkungan ilmu sosial. Kelemahan penelitian survei terletak pada informasi yang tidak mendalam. Kelemahan ini dicoba diatasi dengan dilakukannya wawancara dengan narasumber yang kredibel untuk menguatkan hasil yang didapat.

### 3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas dan reliabilitas merupakan aspek penting yang menjadi syarat dalam penyusunan kuesioner. Pengujian ini ditujukan agar peneliti memperoleh gambaran apakah alat ukur yang digunakan untuk mempelajari fenomena yang ingin diukur tingkat kebenarannya dapat diyakini, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengujian ini menggunakan beberapa rumus, akan tetapi peneliti dengan alasan untuk mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan pengolahan data akan menggunakan alat bantu

*Software Statistical Program of Social Science* (SPSS) versi 22 for Windows. Berikut disajikan kriteria pengukuran validitas dan reliabilitas berdasarkan teori yang ada.

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran sejauhmana instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian benar-benar akan mengukur faktor-faktor apa yang akan diukur. Validitas adalah tingkat keakuratan pengukuran dengan menggunakan alat ukur tersebut. Konsepsi tersebut dikemukakan oleh Copper & Schindler (2014, hlm. 257). Selanjutnya Riduwan dan Kuncoro (2012, hlm. 216) menyatakan bahwa instrumen yang valid adalah yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas instrumen ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} + \{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Penjelasan rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah responden
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi x
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi y

Perhitungan validitas berdasarkan rumus tersebut akan dilakukan menggunakan *Software Statistical Program of Social Science* (SPSS) 21 for Windows. Metode yang digunakan adalah Korelasi Pearson yang mengkorelasikan skor item dengan skor total item. Selanjutnya uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel pada level kepercayaan 0,05 dan uji dua sisi (Priyatno, 2012, hlm, 110). Tolok ukur suatu item dikatakan valid adalah jika r hitung  $\geq$  r tabel.

Untuk uji coba instrumen, penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 44 orang, sehingga angka  $r$  tabel yang diperoleh adalah 0.297.

Untuk mengukur validitas, seluruh skor item dan total item dimasukkan dalam lembar kerja SPSS. Selanjutnya digunakan menu *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate*. Seluruh skor dimasukkan dalam kolom *Variables*, bagian *Correlation Coefficients* dipilih *Pearson*, dan *Test of Significance* dipilih *Two-tailed*. Seluruh item yang digunakan dalam kuesioner tersebut ternyata valid karena memiliki skor korelasi *Pearson* lebih besar dari  $r$  tabel 0.297. Tabel 3.3 menampilkan rangkuman hasil uji validitas. Sedangkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS disajikan terpisah pada bagian lampiran.

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item yang valid	Item yang tidak valid
WLB	9	0
Kepuasan Kerja	15	0
Komitmen Organisasi	9	0
OCB	15	0

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat keakuratan pengukuran dengan menggunakan alat ukur tersebut (Copper & Schindler, 2014, hlm. 257). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *one shoot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item dikatakan reliabel menggunakan standar *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Kusnendi, 2008, hlm. 96).

Rangkuman hasil perhitungan reliabilitas untuk masing-masing instrumen yang mewakili variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.4, sedangkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersaji pada lampiran.

Tabel 3.4  
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's	
		Alpha	Keterangan
WLB	9	0,794	Reliabel
Kepuasan Kerja	15	0,879	Reliabel
Komitmen Organisasi	9	0,86	Reliabel
OCB	15	0,937	Reliabel

Mengacu pada hasil Conbach's Alpda di atas, maka dapat dikatakan bahwa item-item di dalam instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai (di atas 0,70).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Silalahi (2012, hlm. 331) analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dinyatakan sebelumnya. Dengan kata lain, analisis data merupakan langkah penyederhanaan dalam menyajikan data dengan cara mengelompokkan ke dalam suatu bentuk yang mudah dipahami. Analisis data bertujuan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan. Berikut masing-masing tahapan yang akan dilakukan untuk menganalisis data yang diperoleh.

#### 3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Data deskriptif dijelaskan menggunakan teknik analisis data deskriptif yang menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Silalahi, 2012, hlm. 336). Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan lima pilihan jawaban yang dianggap sesuai menurut responden. Selanjutnya berdasarkan jawaban tersebut kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan berdasarkan persentase dan nilai jenjang dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduan & Kuncoro, 2012, hlm. 22).

- a. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item yang merupakan jawaban dari 320 responden.
- b. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi dikalikan 100%.

$$\text{persentase} = \frac{\text{Nilai kumulatif item}}{\text{nilai frekuensi}} \times 100\%$$

- c. Jumlah responden adalah 320 orang dengan skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1. Sehingga diperoleh:
- Jumlah kumulatif terbesar  $320 \times 5 = 1600$ , dikali banyaknya item untuk setiap variabel
  - Jumlah kumulatif terkecil  $320 \times 1 = 320$ , dikali banyaknya item untuk setiap variabel
  - Nilai persentase terbesar dan terkecil
    - Nilai presentase terbesar  $= \frac{1600}{1600} \times 100\% = 100\%$
    - Nilai presentasi terkecil  $= \frac{320}{1600} \times 100\% = 20\%$
  - Menghitung Nilai Rentang

$$\text{Nilai rentang} = \frac{\text{Nilai persentase terbesar} - \text{Nilai persentase terkecil}}{\text{Jumlah titik skala}}$$

$$\text{Nilai rentang} = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh klasifikasi skala penilaian yang ditunjukkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3.5  
Kriteria Interpretasi

Persentase	Kriteria Interpretasi WLB, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB
20% - 36%	Sangat Rendah
>36% - 52%	Rendah
>52% - 68%	Sedang
>68% - 84%	Tinggi
>84% - 100%	Sangat Tinggi

Angka dan interpretasi di atas ditetapkan mengacu pada penentuan tingkat persepsi responden berdasarkan hasil survei. Penggunaan kriteria di atas (sangat rendah hingga sangat tinggi) di dasarkan pada penelitian Polat (2009, hlm. 1592) untuk OCB, Gunlu *et al* (2010, hlm. 697) untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan Sorensson & Kim (2014, hlm. 120) untuk WLB. Bentuk lain yang digunakan adalah garis kontinum yang tersaji pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1  
Garis Kontinum Kriteria Interpretasi

Rujukan yang digunakan dalam menyusun kriteria tersebut adalah Riduwan & Kuncoro (2012, hlm. 22). Skor total untuk setiap variabel diubah menjadi bentuk persentase yang mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap suatu variabel. Untuk memperjelas penyajian informasi dari data yang diolah, penelitian ini menggunakan penjelasan berdasarkan informasi grafis. Informasi grafis ini dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Dengan tersedianya informasi dan analisis grafis, maka hasil penelitian akan lebih mudah dipahami secara cepat.

### 3.6.2 Analisis Faktor

Analisis faktor dilakukan untuk mengidentifikasi indikator mana yang paling dominan atau kuat dalam membentuk atau mencirikan suatu variabel. Analisis faktor untuk seluruh indikator pada keempat variabel penelitian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi Lisrel 8.08. suatu indikator dikatakan dominan sebagai pembentuk variabel laten apabila indikator tersebut memiliki estimasi  $R^2$  tidak kurang dari 0.70 atau tingkat kesalahan pengukurannya kurang dari 51% atau 0.51 (Kusnendi, 2008, hlm.112).

### 3.6.3 Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Tujuan analisis jalur adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat (Riduwan & Kuncoro; 2012, hlm. 2). Analisis jalur bisa dikatakan sebagai salah satu sarana untuk membantu peneliti dalam menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal. Kajian mengenai analisis jalur akan dijelaskan lebih detail pada bagian terpisah setelah peneliti menyajikan penjelasan mengenai pengujian hipotesis.

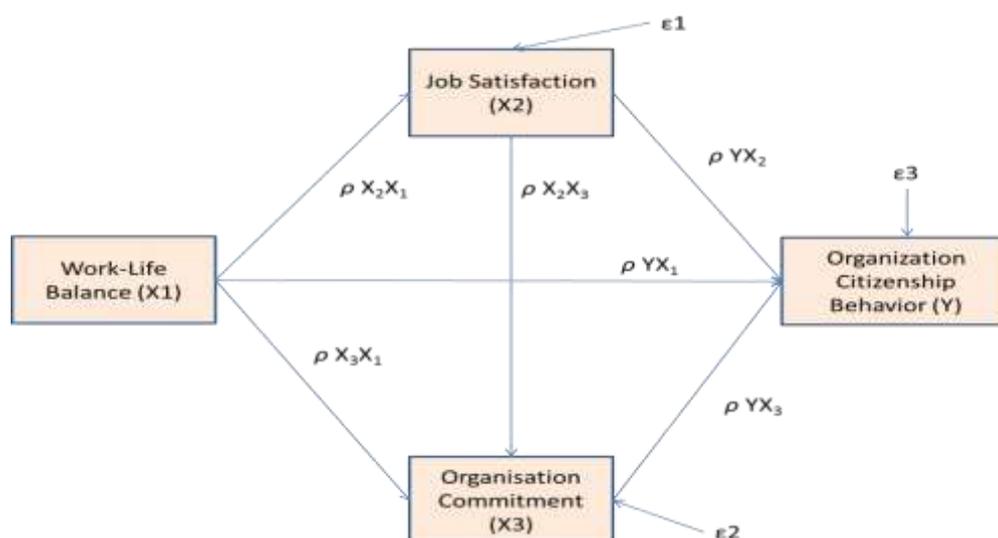
Teknik analisis berdasarkan jalur harus dilakukan dengan memperhatikan beberapa persyaratan. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012, hlm. 2) ada beberapa asumsi yang harus diperhatikan dalam menggunakan analisis jalur yaitu:

- a. Hubungan antara variabel haruslah linier, adaptif, dan normal.
- b. Hanya ada satu arah aliran kausal, tidak ada aliran yang berbalik

- c. Antar variabel residu tidak berkorelasi antara yang satu dengan yang lain.
- d. Skala pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya interval.
- e. *Observed variable* diukur tanpa kesalahan (validitas dan reliabilitas diperlukan)
- f. Model yang dianalisis didasarkan pada teori yang relevan

Langkah-langkah dalam melakukan Analisis Jalur menurut Riduwan dan Kuncoro (2012, hlm. 116) adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat diagram jalur yang menggunakan hipotesis penelitian. Diagram jalur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2  
Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- $X_1$  = Variabel keseimbangan kehidupan pekerjaan & pribadi (*WLB*)
- $X_2$  = Variabel kepuasan kerja
- $X_3$  = Variabel komitmen organisasi
- $Y$  = Variabel OCB
- $P$  = Koefisien jalur
- $\epsilon$  = Variabel Residu (*factor error*)

Berdasarkan gambar diagram jalur pada Gambar 3.1, maka selanjutnya dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang dibagi menjadi empat persamaan sub-struktur. Sub-struktur dibuat untuk

memudahkan penghitungan. Berikut disajikan model-model sub-struktur dan persamaan struktural yang akan dianalisis dalam penelitian ini:

a. Persamaan sub-struktur pertama:

$$\text{Kepuasan Karyawan } (X_2) = \rho_{X_2X_1}X_1 + \varepsilon_1$$

b. Persamaan sub-struktur kedua:

$$\text{Komitmen organisasi } (X_3) = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \varepsilon_2$$

c. Persamaan sub-struktur ketiga:

$$\text{OCB } (Y) = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \varepsilon_3$$

- 2) Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas.
- 3) Hitung matriks invers korelasi  $R_1^{-1}$  antar variabel bebasnya.
- 4) Hitung  $R^2Y (X_1, X_2)$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total dengan rumus:

$$R^2Y (X_1, X_2) = \rho_{YX_1}\rho_{YX_2} \times \frac{r_{YX_1}}{r_{YX_2}}$$

- 5) Mengetahui besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y dan diluar  $X_i$ , digunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\varepsilon_i} = \sqrt{1 - R^2Y(X^1, X^2)}$$

- 6) Menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F.

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2Y(X_1, X_2)}{k(1 - R^2Y(X_1, X_2))}$$

- 7) Menguji keberartian koefisien jalur secara parsial, digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\rho_{YX_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2Y_1)Cn}{(n - k - 1)}}}$$

- 8) Melakukan *trimming* terhadap variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan jika diperlukan.
- 9) Menghitung pengaruh secara proporsional, yaitu menghitung pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel tergangungnya.

Pada analisis jalur akan terungkap adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang diteliti. Sarwono (2012, hlm. 18) menyatakan bahwa analisis jalur mampu melakukan dekomposisi korelasi yang bisa menjelaskan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung serta memiliki kemampuan permodelan beberapa variabel mediator. Di samping itu penggunaan

analisis jalur juga bertujuan untuk mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain dan menghitung besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya seluruh pengaruh langsung dan tidak langsung dijumlahkan untuk mendapatkan pengaruh total dari setiap sub struktur. Angka-angka yang dihasilkan mencerminkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.6.4 Analisis Bootstrapping

Teknik analisis *bootstrapping* digunakan untuk mengambil keputusan terkait ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung dari variabel mediator dalam satu model. Salah satu kelebihan pendekatan *bootstrapping* adalah tidak dibutuhkannya adanya asumsi normalitas (Hayes *et al*, 2011, hlm. 449). *Bootstrapping* merupakan bagian dari metode statistik yang sering disebut sebagai metode *resampling*. Metode ini memudahkan peneliti dalam hal pertimbangan asumsi yang digunakan dalam statistik inferensial. *Bootstrapping* didasarkan pada perkiraan empiris dari distribusi sampel dengan cara menirukan proses sampling (Hayes *et al*, 2011, hlm.450).

Penggunaan *bootstrap confidence intervals* dapat dikatakan cukup akurat untuk mengambil kesimpulan mengenai ada atau tidaknya mediasi dalam suatu model. Proses perhitungannya dilakukan menggunakan rumusan makro untuk SPSS yang dirancang oleh Preacher & Hayes, yang dikenal dengan istilah PROCESS (Hayes, 2013, hlm. 110). Cara ini diyakini merupakan cara paling tepat untuk mengukur pengaruh tidak langsung (Hayes *et al*, 2011, hlm. 451). Penyebabnya adalah tidak adanya asumsi terkait bentuk distribusi sampel. Alasan kedua adalah tidak diperlukannya perhitungan *standard error*. Ini berarti pendekatan tersebut terhindar dari masalah yang mungkin muncul jika standar tidak terpenuhi. Penerapan *bootstrapping* dalam kajian penelitian ini difokuskan pada pengidentifikasian unsur mediasi dalam model yang dibahas.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X1) yaitu variabel WLB, variabel perantara (X2 dan X3) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta variabel dependen (Y) tingkat

OCB. Sesuai dengan hipotesis pada Bab II, maka hipotesis statistik pada bab ini ada delapan buah;

1.  $H_0 : \rho_{X_2X_1} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif WLB terhadap Kepuasan Kerja.  
 $H_1 : \rho_{X_2X_1} > 0$ , terdapat pengaruh positif WLB terhadap Kepuasan Kerja.
2.  $H_0 : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif WLB dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi.  
 $H_1 : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_2} > 0$ , terdapat pengaruh positif WLB dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi.
3.  $H_0 : \rho_{X_3X_1} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif WLB terhadap Komitmen Organisasi.  
 $H_1 : \rho_{X_3X_1} > 0$ , terdapat pengaruh positif WLB terhadap Komitmen Organisasi
4.  $H_0 : \rho_{X_3X_2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.  
 $H_1 : \rho_{X_3X_2} > 0$ , terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
5.  $H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} < 0$ , tidak terdapat pengaruh positif antara WLB, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BRI Kantor Wilayah Bandung.  
 $H_1 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} > 0$ , terdapat pengaruh positif antara WLB, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BRI Kantor Wilayah Bandung.
6.  $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif WLB terhadap OCB.  
 $H_1 : \rho_{YX_1} > 0$ , terdapat pengaruh positif WLB terhadap OCB
7.  $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap OCB.  
 $H_1 : \rho_{YX_2} > 0$ , terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap OCB
8.  $H_0 : \rho_{YX_3} = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB.  
 $H_1 : \rho_{YX_3} > 0$ , terdapat terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB.

Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis simultan adalah berdasarkan uji F, yaitu :

- a. Jika statistik F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b. Jika statistik F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Di samping uji F, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan berdasarkan signifikansi probabilitas:

a. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b. Jika probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Tujuannya untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan uji t dan uji signifikansi. Kriteria pengambilan berdasarkan untuk uji t ditetapkan sebagai berikut (Sarwono, 2012:138);

1) Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

2) Jika t hitung  $\leq$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Sebagai tolok ukur pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi ditetapkan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* (Riduwan & Kuncoro, 2012:139). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut;

c. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

d. Jika probabilitas  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak