

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, menurut Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan analisis pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja guru di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari lapangan (Bawono 2006:29). Dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan kepada guru di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini sesuai menurut Sugiyono (2015) yaitu metode studi lapangan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada guru tetap Royal Kingdom Academy.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Bawono (2006:28), populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Tentunya yang memiliki hubungan dan syarat syarat tertentu dengan masalah yang akan dipecahkan. Sampel menurut Bawono (2006:28) adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi.

3.4.2 Sampel

Menurut Supranto dalam Cahyono (2004:17) menyatakan bahwa: sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 elemen atau responden. Menurut penulis, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari sebuah populasi. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi guru sekolah Royal Kingdom Academy di Teluk Betung, Bandar Lampung. Total populasi guru pada Royal

Kingdom Academy berjumlah 35 orang. Populasi yang diambil adalah 35 guru sekolah Royal Kingdom Academy di Teluk Betung, Bandar Lampung. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampeling Jenuh. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Royal Kingdom Academy yaitu sebanyak 35 orang responden.

3.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2017:39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Spiritualitas Tempat Kerja.

2. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2017:39). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Afektif.

1. Variabel Intervening/Mediasi

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. (Sugiyono 2017:40). Dalam hal ini yang menjadi variabel intervening/mediasi adalah Kepuasan Kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi tiga yaitu variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*), dan variabel intervening/mediasi. Untuk lebih memperjelas, beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) (X)	Menurut Duchon dan Ploughman, (2005) Dimensi <i>Meaningful Work</i> dari spiritualitas tempat kerja menciptakan pekerjaan yang membuat karyawan merasa sukacita dan mengarahkan karyawan kepada hal-hal yang lebih baik.	Saat orang menemukan pekerjaan mereka untuk memiliki makna dan tujuan, pekerjaan kontribusi membuat untuk menemukan makna yang lebih luas dalam kehidupan, dan keinginan dan sarana untuk pekerjaan seseorang untuk memberikan kontribusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Meaningful Work</i> (Pekerjaan yang bermakna) 2. <i>Sense of Community</i> (Rasa memiliki komunitas) 3. <i>Alignment with Organizational Values</i> (Kesederajatan dengan nilai-nilai organisasional) 	Interval

	<p>Menurut Milliman (2003), Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk</p>	<p>positif untuk kebaikan yang lebih besar.</p> <p>Perasaan bahwa anggota mempunyai rasa memiliki, perasaan bahwa anggota penting satu sama lain dan dengan kelompok, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan anggota akan dipenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama.</p>		
--	--	--	--	--

	<p>dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.</p> <p>Menurut Milliman (2003), Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan</p>	<p>Penjajaran nilai yang muncul dalam organisasi yang memiliki massa kritis orang-orang dengan bahasa umum nilai-nilai dan kejelasan tentang bagaimana nilai-nilai pribadi mereka, visi / misi pribadi dan tujuan selaras dengan nilai-nilai yang diinginkan, misi / visi dan tujuan organisasi.</p>		
--	--	--	--	--

	<p>karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.</p>			
<p>Komitmen Afektif (Y)</p>	<p>Menurut Mayer dan Allen (1991), komitmen afektif merupakan seorang individu yang terkait secara psikologis pada organisasi yang memperkerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, <i>affection</i>, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan</p>	<p>Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.</p>	<p>1. Senang menghabiskan karir di perusahaan 2. Senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja. 3. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga 4. Mudah beradaptasi</p>	<p>Interval</p>

	<p>individual untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen afektif melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja.</p>		<p>saat bekerja di perusahaan</p> <p>5. Perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan</p> <p>6. Sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan</p> <p>7. Memiliki makna mendalam bagi karyawan</p> <p>8. Merasa menjadi bagian dari perusahaan</p>	
<p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Menurut Handoko (1993:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang</p>	<p>Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau</p>	<p>1. Kondisi organisasi sekolah</p> <p>2. Kondisi pekerjaan</p>	<p>Interval</p>

	<p>menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.</p>	<p>pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.</p>	<p>3. Gaji/insentif 4. Supervisi kepala sekolah 5. Hubungan guru dengan guru dan karyawan 6. Serta promosi jabatan</p>	
--	--	---	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument pada penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner). Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur

apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

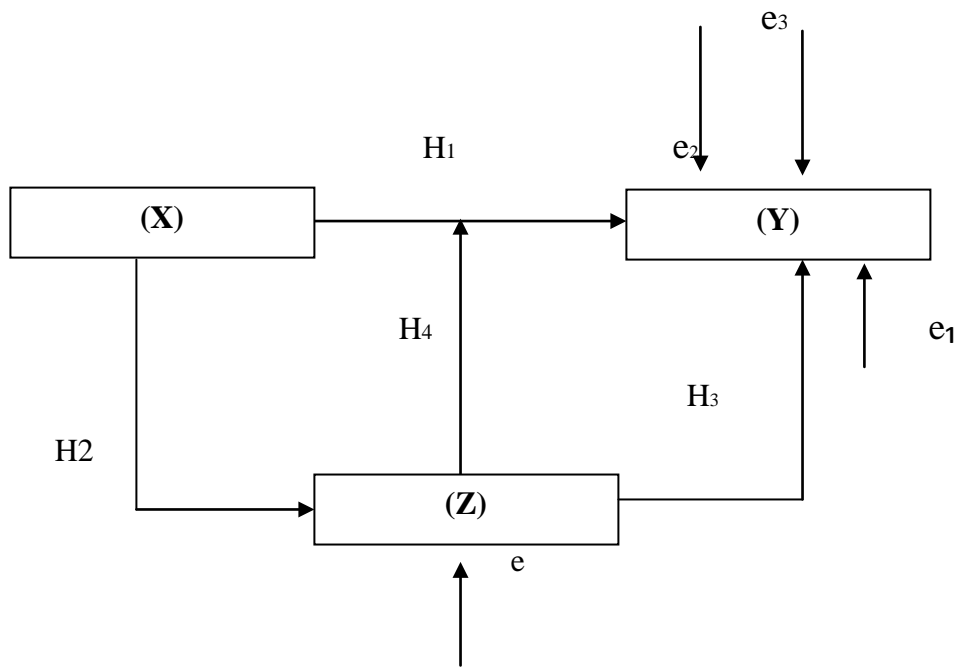
3.8 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

3.9 Metode Analisis Data

Path analysis (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independent, variabel intermediate, dan variabel dependen yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Didalam diagram ada panah panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel-variabel exogenous, intermediary, dan variabel dependent. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada

setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Y serta dampaknya kepada Z.



$$Y = \beta_{yx}X + e \text{ (persamaan jalur struktural 1)}$$

$$Z = \beta_{zx}X + e \text{ (persamaan jalur struktural 2)}$$

$$Y = \beta_{yz}Z + e \text{ (persamaan jalur struktural 3)}$$

$$Y = \beta_{yx}X + \beta_{yz}Z + e_3 \text{ (persamaan jalur struktural 4)}$$

3.9.1 Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mengetahui terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah path diagram.

1. P_{yxX} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Y
2. P_{yxY} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung Y terhadap Z
3. P_{yxX} adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Z
4. $P_{yxX} + P_{yxY}$ adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Y melalui Z

3.10 Pengujian Hipotesis

Dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3.10.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Spiritualitas Tempat Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Komitmen Afektif (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) secara parsial.