

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *person job fit* (X1), *person organization fit* (X2), dan kepuasan kerja (intervening) dengan variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja (Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar oleh setiap individu. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

1. Studi lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perhitungan menggunakan skala likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini adalah seluruh karyawan PT. Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung, karena memiliki karakteristik yang sama yaitu terkait dengan variabel yang diteliti, adapun populasi

penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Berikut adalah data karyawan yang bekerja di PT. Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

Tabel 3.2
Data Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

No	Nama Devisi	Jumlah Karyawan
1	Finance & Accounting	12
2	Logistic	39
3	Sales	22
4	Sales - Modern Market	1
5	Distribution Development	2
6	Human Capital & General Services	5
7	OSM	1
total karyawan		82

Sumber: PT. Sinar Niaga Sejahtera Bandar Lampung Tahun 2019

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebagai responden adalah seluruh karyawan pada PT.Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung minimal memiliki masa kerja selama satu tahun yaitu sebanyak 82 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan

yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas / independen

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini adalah *person job fit* (X1) dan *person organization fit* (X2).

2. Variabel terikat / dependen

Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah komitmen organisasional (Y).

3. Variabel intervening (Mediasi)

Menurut Sugiyono (2013) variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan dependen sehingga variabel independen tidak mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, devinisi setiap variabel, indikator variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Tabel 3.3
Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
<i>person job fit</i> (X1)	teori person job fit didasari dari kepribadian karyawan dengan peerjaannya (Sasmita Rosari 2009)	1. <i>Demand abilities fit</i> 2. <i>Need suplies fit</i>	Likert
<i>person-organization fit</i> (X2)	kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996)	1. <i>value congruence</i> 2. <i>goal congruence</i> 3. <i>employee need fulfillment</i> 4. <i>culture personalit congruence</i>	Likert
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Siagian (2016, p.295)	1. Pembayaran 2. Pekerjaan 3. Kesempatan promosi 4. Atasan 5. Rekan kerja	Likert
Komitmen organisasional (Y)	komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Priansa (2016, p.234)	1. Komitmen <i>afektif</i> 2. Komitmen <i>continue</i> 3. Komitmen <i>normative</i>	Likert

Sumber : data diolah (2019)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu *person job fit* (X1), *person organization fit* (X2) dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja serta variabel (dependen) (Y) komitmen organisasional. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

validitas menurut Sugiyono (2013) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Dalam

melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for windows 20.0

$$r = \frac{n \sum xy - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2 - (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pegujian :

Dengan jumlah sampel (n) adalah tingkat signifikansi 0,05 maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah :

1. Jika r hitung \geq r tabel dengan taraf keyakinann 95%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
2. Jika r hitung \leq r tabel dengan taraf keyakinan 95%, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran ataupun alat pengukur kehandalan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur dapat dipercaya dan hasil pengukuran harus realibel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan walaupun alat ukur tersebut digunakan berkali-kali dan hasilnya juga akan serupa. Pada penelitian ini uji reabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan tehnik *coefficiency alpha* yaitu mengukur dua atau lebih konsep yang sama pada waktu yang bersamaan.

Realibilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kereliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* 0.05. Selanjutnya indeks kereliabelan instrumen tersebut di interpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi r, untuk menyimpulkan bahwa alat bantu yang digunakan cukup reliabel.

Uji reabilitas menggunakan rumus *alfa cronbach*, dengan rumus berikut

:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = reabilitas instrumen
 K = banyaknya soal
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah skor varian item
 σ^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada intersprestasi r dibawah ini :

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2013)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Sugiyono (2013), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Distribusi normal jika $\text{Sig} > 0,05$.

Prosedur pengujian:

- a. H_0 = Data berasal dari populasi berdistributor normal
 H_a = Berasal berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_0 ditolak
 Apabila nilai $(\text{sig}) > 0,05$ maka H_0 diterima
- c. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan perhitungan angka sig untuk variabel X dan Y pada uji Klomogorov Smirnov (KS) maka distribusi data variabel Z normal atau tidak normal.

3.9 Metode Analisis Data

Path analysis (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independen, variabel intermediate, dan variabel dependen yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Dalam 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 (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien

jalur pada setiap digram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y serta dampaknya kepada Z .

3.9.1 Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mengetahui terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Substruktur yaitu jalur-jalur variabel yang membentuk komitmen organisasional dan jalur-jalur yang membentuk kepuasan kerja. Substruktur yang membentuk komitmen organisasional dipengaruhi oleh jalur variabel *person-job fit* dan *person-organization fit*. Sedangkan jalur yang membentuk kepuasan kerja dipengaruhi oleh jalur variabel *person-job fit*, *person-organization fit* dan komitmen organisasional. Ada dua model persamaan substruktural pertama yaitu :

1. Substruktur 1

Y (Komitmen organisasional) dengan jalur-jalur variabel X_1 (*person job fit*) dan X_2 (*person organization fit*) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + \epsilon$$

2. Substruktur 2

Z (Kepuasan Kerja) dengan jalur-jalur variabel X_1 (*Person Job Fit*), X_2 (*Person Organization Fit*) dan Y (Komitmen Organisasional) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + \epsilon$$

3.9.2 Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X dan Y , Variabel X dan Z , X terhadap Y melalui Z sebagai berikut:

$$r_{xz} = \frac{n(\sum xz) - (\sum x)(\sum z)}{\sqrt{[n\sum xz - (\sum x)^2][n\sum z^2 - (\sum z)^2]}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi :

1. Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
2. Apabila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:183)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional

Menentukan Hipotesis :

Ho: *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Ha: *Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

3.10.2 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional

Menentukan Hipotesis :

Ho: *person-organizational fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Ha: *person-organizational fit* erpengaruh terhadap komitmen organsasional.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

3.10.3 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan kerja

Menentukan Hipotesis :

Ho: *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha: *Person-job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *person-job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.10.4 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Menentukan Hipotesis :

Ho: *Person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha: *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.10.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menentukan Hipotesis :

Ho: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

3.10.6 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Menentukan Hipotesis :

Ho: *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.

Ha: *Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

3.10.7 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Menentukan Hipotesis :

Ho: *Person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Ha: *Person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.