

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti pada penelitian ini yaitu dukungan organisasi, konflik peran ganda dan kinerja karyawan khususnya karyawan di CV. Putra AR dengan ruang lingkup penelitian yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap konflik peran ganda dan kinerja karyawan CV. Putra AR.

3.1.1 Sejarah Singkat CV. Putra AR

CV Putra AR adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kuliner. Berada di Jalan Sukahurip, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat (46262). Perusahaan ini awalnya berstatus sebagai perusahaan dagang (PD), namun seiring dengan pesatnya perkembangan dan meningkatnya kompleksitas kebutuhan, perusahaan ini mengubah statusnya menjadi CV yang resmi pada tahun 2017. Pada awal berdirinya, perusahaan ini memiliki sekitar 90 karyawan, dan hingga kini jumlah karyawannya telah berkembang menjadi sekitar 329 orang. Saat ini CV Putra AR sedang dalam proses pengajuan menjadi sebuah PT. Perusahaan ini fokus pada kegiatan produksi, dengan bakso sebagai produk utama yang diproduksi setiap hari, selain itu juga memproduksi otak-otak, tahu bulat, dan kwetiaw. Dan telah memperoleh sertifikasi halal dari LPPOM-MUI Nomor 00340071061214 serta telah memperoleh sertifikat Laik Hygines No. 443.50/101/LHS-JB/DINKES/V/2015 CV Putra AR selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dengan menyediakan produk berkualitas dan

unggul, guna mendukung ketahanan pangan nasional dan memperkuat kemandirian ekonomi...

3.1.2 Logo CV. Putra AR



Sumber : CV. Putra AR

Gambar 3.1
Logo CV. Putra AR

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi misi dan tujuan perusahaan CV Putra AR adalah sebagai berikut :

Visi

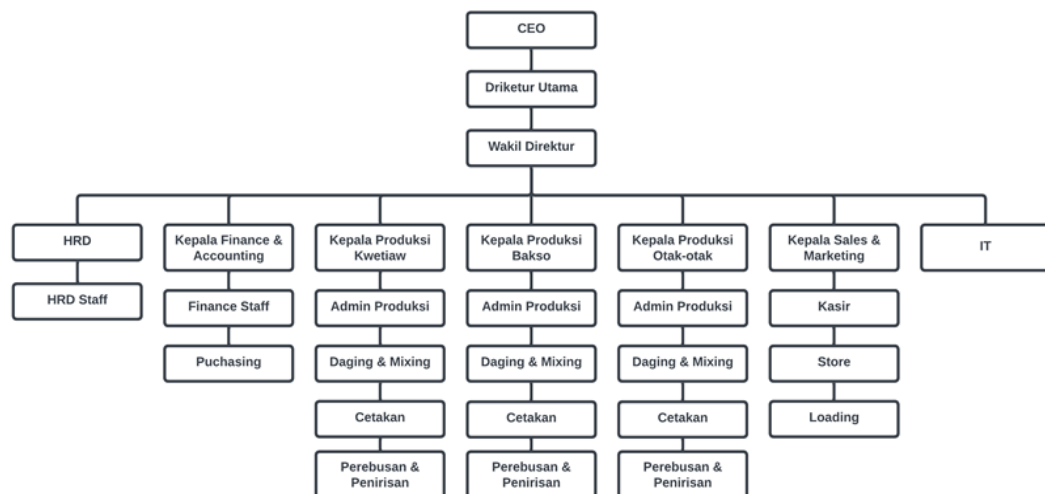
Bersama Membangun Kemandirian dan Kualitas Bangsa

Misi

1. Memperluas jaringan usaha dan kemitraan didalam dan luar negeri sehingga turut membantu pemerintah di dalam membangun kemandirian ekonomi.
2. Mencetak SDM yang handal dan berkualitas.
3. Membangun pusat pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian dan kualitas hidup masyarakat.

3.1.4 Struktur Organisasi

Tujuan suatu organisasi dapat tercapai jika setiap anggotanya memahami tugas, tanggung jawab, dan hubungan kekuasaan antar anggota. Hal ini biasanya diatur melalui deskripsi pekerjaan (job description) atau adanya panduan yang jelas yang tercermin dalam struktur organisasi. Adapun struktur organisasi di CV. Putra AR adalah sebagai berikut :



Sumber : CV. Putra AR

Gambar 3.2
Struktur Organisasi CV.Putra AR

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap konflik peran ganda dan kinerja karyawan wanita di CV. Putra AR yaitu dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang dalam pelaksanaannya menggunakan data konkret berupa angka angka yang akan diukur menggunakan

statistik sebagai alat uji perhitungan, serta berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah kegiatan menguraikan variabel variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel, antara lain:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari keberadaan variabel bebas/variabel independen (Sugiyono, 2019). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Moderasi (Z)

Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Dukungan Organisasi (X)	Dukungan Organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka	1. Keadilan	- Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir secara adil - Perusahaan memberikan kesetaraan hak antara laki laki dan perempuan	Interval
		2. Dukungan dari atasan	- Atasan mengakui setiap kontribusi karyawan - Atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan	
		3. Penghargaan dan kondisi kerja	- Terdapat Fasilitas yang mendukung keberadaan karyawan wanita (tempat laktasi/playground) - Ketentuan cuti melahirkan yang sesuai dengan aturan pemerintah	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu	1. Kualitas	- Bekerja sesuai dengan SOP - Jarang melakukan kesalahan	Interval
		2. Kuantitas	- Mencapai target - Lebih banyak dari target	
		3. Kehadiran	- Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan - Jumlah presensi	
		4. Kemampuan bekerja sama	Bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			• Bersedia membantu pekerjaan orang lain/rekan kerja	
Konflik Ganda (Z)	Peran Konflik Ganda adalah konflik yang terjadi ketika individu merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab dalam sebuah peran secara maksimal (keluarga/pekerjaan) yang disebabkan oleh tuntutan peran lainnya (pekerjaan/keluarga) yang tidak dapat diabaikan.	1. <i>Time Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan waktu) 2. <i>Stain Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan tekanan) 3. <i>Behavior Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan perilaku)	• Ketersediaan waktu untuk keluarga • Ketersediaan waktu untuk kehidupan bermasyarakat • Kondisi keluarga yang penuh tekanan • Tekanan yang di dapat dari peran sebagai ibu • Tekanan yang di dapat dari peran sebagai istri • Tidak maksimal berperan sebagai ibu • Tidak maksimal berperan sebagai istri • Tidak maksimal berperan sebagai karyawan	Interval

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang tepat dan akurat. Untuk mencapai hasil penelitian yang diinginkan, diperlukan data dan informasi yang dapat mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner..

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk menggali informasi terkait dukungan organisasi, konflik peran ganda, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan tertulis dan terstruktur yang diberikan kepada karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR.

3.2.2.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber atau objek penelitian. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang terdiri dari karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR.

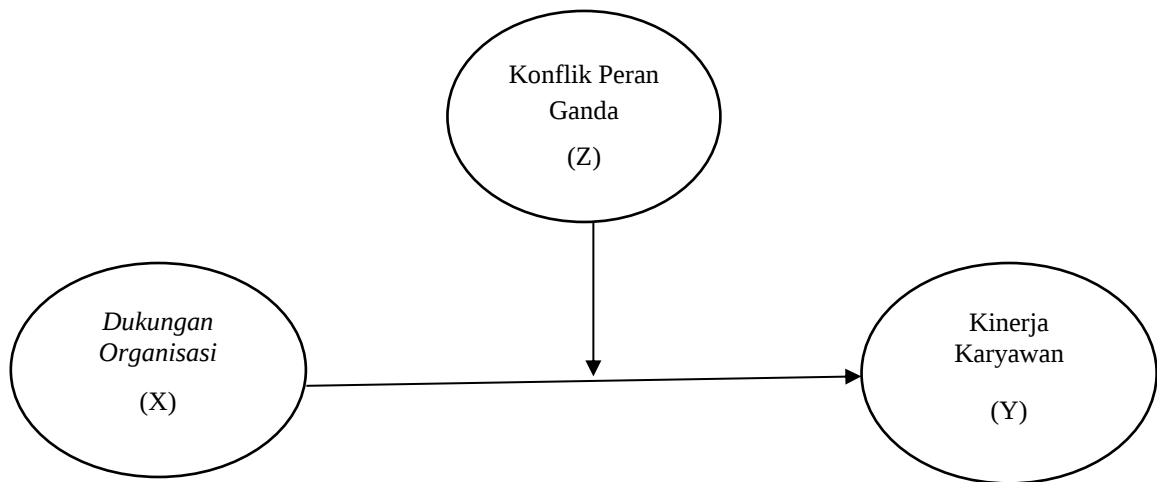
3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2019). Sampel yang baik adalah sampel yang bersifat representatif, yaitu sampel yang dapat menggambarkan karakteristik secara akurat dari populasi yang diteliti. Jika dilihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh melibatkan metode seleksi yang memastikan setiap segmen populasi memiliki peluang untuk menjadi bagian dari sampel. Sampel yang akan diambil

dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR sebanyak 62 orang.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan konflik peran ganda sebagai variabel moderasi, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian 2024

Gambar 3.3
Model Penelitian

Keterangan:

X = Dukungan Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Z = Konflik Peran Ganda

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya di analisis menggunakan statistik serta di interpretasikan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap konflik peran ganda dan kinerja karyawan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan (*Partial Least Square*). *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode konfirmasi yang menyediakan pendekatan menyeluruh untuk menilai dan memodifikasi baik model pengukuran maupun model struktural. Metode ini memiliki kemampuan untuk mengevaluasi unidimensionalitas, validitas, dan reliabilitas suatu model pengukuran (Rahadi, 2023). *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode statistik berbasis varian dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dirancang untuk mengatasi masalah dalam regresi berganda, terutama ketika terdapat tantangan pada data, seperti ukuran sampel yang kecil, data yang hilang (*missing value*), dan multikolinieritas. *Partial Least Squares* (PLS) bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan menilai apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara konstruk-konstruk tersebut. Selain itu, PLS tidak mengharuskan ukuran sampel yang besar dan dapat menggunakan berbagai skala pengukuran, seperti nominal, ordinal, dan continuous. (Hamid & Anwar, 2019). Dalam penelitian ini, analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0.

3.2.4.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden berupa pertanyaan tertutup yang menggunakan skala interval, dengan tujuan untuk mengumpulkan data. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antar variabel yang diteliti.

Pernyataan yang tertulis dalam kuesioner diukur menggunakan skala *Bipolar Adjective*. Skala *Bipolar Adjective* yaitu skala penyempurnaan dari smantic scale dengan harapan agar data yang dihasilkan merupakan *intervally scale data*. Skala ini dapat membantu responden agar dapat mengekspresikan perasaan mereka lebih detail (Ferdinand dalam Kasriel et al., 2023). Skala yang digunakan merupakan skala 1-10, angka 1 berarti sangat tidak setuju dan angka 10 berarti sangat setuju. Berikut merupakan gambaran pemberian skor atau nilai dari pertanyaan kuesioner penelitian ini:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat tidak setuju					Sangat Setuju				

Untuk membantu responden dalam pengisian kuesioner yang telah disediakan oleh penulis, maka skala yang dibuat untuk seluruh variabel menggunakan ukuran sangat tidak setuju dan sangat setuju. Maka skala pada penelitian ini sebagai berikut;

Skala 1-5 penilaian cenderung tidak setuju

Skala 6-10 penilaian cenderung setuju

3.2.4.2 Pengembangan Model Berbasis Teori

SEM tidak untuk menghasilkan kausalitas, tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik (Waluyo, 2007).

Tabel 3.2
Variabel dan Konstruk Penelitian

No	Unobserved Variable	Construct	Kode
1	Dukungan Organisasi (X)	1. Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir	X1
		2. Perusahaan memberikan kesetaraan hak antara laki laki dan perempuan	X2
		3. Atasan mengakui setiap kontribusi karyawan	X3
		4. Atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan	X4
		5. Terdapat fasilitas yang mendukung keberadaan karyawan wanita (tempat laktasi/playground)	X5
		6. Perusahaan memberikan kesetaraan hak antara laki laki dan perempuan	X6
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Bekerja sesuai dengan SOP	X7
		2. Jarang melakukan kesalahan	X8
		3. Mencapai target	X9
		4. Bekerja lebih banyak dari target	X10
		5. Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	X11
		6. Jumlah presensi	X12
		7. Bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan	X13
		8. Bersedia membantu pekerjaan orang lain atau rekan kerja	X14
3	Konflik Peran Ganda (Z)	1. Ketersediaan waktu untuk keluarga	X15
		2. Ketersediaan waktu untuk kehidupan bermasyarakat	X16

3. Kondisi keluarga yang penuh tekanan	X17
4. Tekanan yang di dapat dari peran sebagai seorang ibu	X18
5. Tekanan yang di dapat dari peran sebagai istri	X19
6. Tidak maksimal berperan sebagai istri	X20
7. Tidak maksimal berperan sebagai ibu	X21
8. Tidak maksimal berperan sebagai karyawan	X22

3.2.4.3 Pengembangan Model (PLS-SEM)

Dalam PLS-SEM, proses pengukuran model melibatkan dua tahap utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Kedua tahap ini digunakan untuk menilai keakuratan dan keandalan suatu model. Sebelum memeriksa hubungan prediktif dan kausal antara konstruk, model penelitian dan konsep perlu menjalani proses penyempurnaan dalam model pengukuran untuk menetapkan validitas dan reabilitasnya. (Hamid & Anwar, 2019).

1. Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi *Outer Model* digunakan untuk membandingkan indikator dengan variabel laten atau menilai seberapa efektif indikator dapat menjelaskan variabel laten. Adapun dalam evaluasi outer model terdiri dari:

a. Validitas Konvergen

Tingkat kesesuaian dalam suatu model dapat dinilai dengan memeriksa korelasi antara nilai setiap indikator dan nilai konstruk yang sesuai (*loading factor*). Validitas konvergen berkaitan dengan upaya memastikan bahwa indikator suatu konstruk berkorelasi kuat. Validitas konvergen membantu menentukan tingkat

korelasi antara variabel dasar dan variabel yang dapat diamati dalam model pengukuran reflektif. Uji validitas indikator reflektif dalam program SmartPLS dapat dilakukan dengan melihat nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Jika nilai loading factor lebih besar dari 0,7, maka indikator tersebut dianggap valid karena menunjukkan hubungan yang kuat antara indikator dan konstruk yang diwakilinya. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* sedangkan untuk penelitian bersifat *exploratory* nilai *loading factor* dapat berada pada rentang 0.6 – 0.7. Nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 yang menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variansi indikatornya (Sihombing & Wijaya, 2024).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengacu pada prinsip bahwa konstruk yang berbeda tidak boleh menunjukkan korelasi tinggi satu sama lain. Salah satu cara untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan meninjau nilai *cross-loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Jika variabel laten menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya (variabel nyata) dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel laten lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten tersebut lebih tepat dalam memprediksi indikatornya dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan

bahwa konsep tersebut menunjukkan validitas diskriminan yang kuat (Sihombing & Wijaya, 2024)

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dievaluasi menggunakan dua indikator, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu variabel laten dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* melebihi 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* juga lebih besar dari 0,7 (Sihombing & Wijaya, 2024).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan atau sebab-akibat antar konstruk konstruk yang terdapat dalam model struktural. Evaluasi model struktural dapat dilakukan dengan mengukur nilai R-Square, Goodness of Fit, dan Signifikansi.

a. Nilai *R-Square*

Bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perbedaan atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Sejalan dengan itu, nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang kuat, sedang, dan lemah. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar pula pengaruh yang dimiliki oleh model tersebut (Sihombing & Wijaya, 2024).

b. *F-square (f²)*

Untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif digunakan effect size f^2 yang

disarankan adalah diatas 0,015, dimana dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh moderat pada level structural (Sihombing & Wijaya, 2024).

c. *Stone-Geisser Q-Square test (Predictive Relevance)*

Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga parameteranya. Nilai Q-Square lebih besar daripada nol menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-square kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Sihombing & Wijaya, 2024).

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

d. *Godness of Fit (gof)*

Evaluasi Godness of Fit model diukur menggunakan R^2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi (Sihombing & Wijaya, 2024). Suatu model dikatakan baik jika nilai gof di atas 0,38. Untuk menghitung gof menggunakan rumus:

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

3. Uji Hipotesis (*Resampling Booster*)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis), yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *original sample* pada *path coefficient* yang bernilai positif atau searah. Apabila nilai *original sample* pada *path coefficient* lebih > 0 atau bernilai positif maka dapat dikatakan

bahwa hipotesis berpengaruh positif begitupun sebaliknya Apabila nilai *original sample* pada *path coefficient* lebih < 0 atau bernilai negatif maka dapat dikatakan bahwa hipotesis berpengaruh negatif. Hipotesis dikatakan signifikan apabila t statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi p value $< 0,05$ (5%). (Ghozali & Latan dalam Hamid & Anwar, 2019).