

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat: (a) Latar Belakang Masalah; (b) Rumusan Masalah; (c) Tujuan Penelitian; (d) Signifikansi Penelitian; (e) Definisi Operasional; (f) Tinjauan Pustaka; dan (g) Metode Penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Isu mengenai komitmen organisasioanl dan kinerja individu sebenarnya telah banyak menjadi bahan riset dilingkup studi keorganisasian dalam beberapa dekade terakhir (Zand, 1997; Ketchand & Strawser, 2001; Lau dkk., 2008; Sholihin & Pike, 2010). Komitmen organisasional dan kinerja menjadi isu yang penting karena banyak hasil riset menjelaskan bahwa komitmen organisasional dari individu dapat mendorong individu tersebut untuk berkinerja lebih baik. Kinerja organisasi sendiri merupakan akumulasi dari kinerja anggotanya secara menyeluruh. Oleh karenanya, kinerja organisasi hanya akan baik jika kinerja anggotanya juga baik (Robbins, 2010; Sofyani & Akbar, 2013). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasioanl menjadi hal yang penting untuk dimunculkan dalam diri anggota organisasi.

Namun demikian, komitmen organisasional pada diri anggota organisasi bisa jadi tidak muncul dengan sendirinya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasioanl didorong oleh berbagai faktor seperti: atribut pekerjaan, hubungan anggota organisasi tersebut dengan pimpinannya, persepsi individu tersebut dengan organisasi dimana dia berada, peran organisasi, keadilan pengukuran kinerja anggota organisasi, kepercayaan kepada pimpinan organisasi, insentif, penghargaan, dan masih banyak faktor lain yang mungkin dapat menjadi faktor pendorong munculnya komitmen organisasional individu (Camilleri & Heijden, 2007; Sholihin & Pike, 2010).

Dalam perjalanannya, riset tentang komitmen organisasioanl sebagian besar dilakukan pada organisasi bisnis dan jarang dilakukan pada organisasi sektor publik dan non-profit seperti lembaga pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan lembaga non-laba lainnya. Oleh karena itu, riset ini akan menguji faktor-faktor yang mungkin mendorong munculnya komitmen organisasioanl pada anggota organisasi pemerintah, dalam hal ini para dosen di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin, dengan mengacu kepada model riset yang dilakukan Sholihin & Pike, 2010 dengan sedikit modifikasi model riset.

Pemilihan isu komitmen organisasional dan kinerja individu penting dilakukan khususnya di lingkungan lembaga pendidikan yang dibawah pemerintah. Pentingnya riset ini dilakukan didasari pada dua hal, yakni: pertama, riset terkait komitmen organisasional ini masih jarang dilakukan pada lembaga pemerintah. Kedua, riset ini penting sebagai upaya untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong munculnya komitmen organisasional dosen dan selanjutnya mendorong kepada kinerja, khususnya para dosen di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Hal ini sebagai upaya menjaga mutu dan kualitas kinerja institut mengingat kinerja institut merupakan akumulatif dari kinerja anggotanya yang makna didominasi oleh kinerja dosen.

Berbeda dengan riset Sholihin & Pike (2010), riset ini akan menggunakan pendekatan model riset campuran (*mixed methods*). Hal ini sebagaimana saran Sofyani & Akbar (2013) yang mengemukakan bahwa penggunaan riset campuran sangat disarankan bagi riset di lembaga sektor publik, khususnya pemerintahan, karena dengan menggunakan teknik ini maka hasil yang diperoleh dapat digali lebih dalam dan bias normatif (*desirability bias*) dapat diminimalisir. Model riset campuran ini memungkinkan peneliti untuk melihat suatu fenomena dari sudut pandang yang beragam dan kaya dibandingkan apabila hanya menggunakan satu analisis saja.

Dalam menguji faktor pendorong munculnya komitmen organisasional dosen IAIN Antasari Banjarmasin, variabel yang diajukan merupakan variabel yang bersifat non-keuangan, yakni: kepercayaan terhadap pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan dan keadilan prosedural. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa IAIN sebagai lembaga pemerintah yang belum berstatus Badan Layanan Umum (BLU), pemerintah kerap menghadapi masalah keuangan, khususnya keterbatasan anggaran. Hal ini berdampak pada rendahnya insentif yang dibayarkan sebagai penghargaan kepada dosen. Kondisi yang demikian bisa jadi berdampak pada menurunnya atau bahkan hilangnya komitmen organisasional dikalangan dosen, perlu faktor pendorong lain yang bersifat non-keuangan. Berdasarkan argument inilah, maka ketiga variabel yang disebutkan di atas dinilai dapat menjadi pendorong muncul dan meningkatnya komitmen organisasional para dosen tersebut.

Akhirnya, riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori organisasi (*institutional theory*), khususnya terkait isu komitmen organisasional di lingkungan lembaga pemerintah, dalam hal ini IAIN Antasari Banjarmasin sebagai lembaga pendidikan yang dinaungi pemerintah. Dalam hal praktis, hasil riset ini diharapkan dapat memberikan sumbangan masukan, khususnya terkait aspek-aspek non-keuangan yang penting diperhatikan agar komitmen organisasional dosen dapat muncul dan terjaga jika memang sudah ada, yang Selanjutnya komitmen organisasional ini diharapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk melakukan pengujian secara empiris terkait pertanyaan riset, yaitu apakah kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen, dan apakah komitmen organisasional tersebut berpengaruh pula terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor variabel kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional dosen, dan menguji pengaruh dari komitmen organisasional tersebut terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini secara teoretis diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori organisasional, khususnya di lingkungan lembaga pemerintah, dalam hal ini IAIN Antasari Banjarmasin sebagai lembaga pendidikan yang dinaungi pemerintah. Dalam hal praktis, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan masukan, khususnya terkait aspek-aspek yang penting diperhatikan agar komitmen organisasional dosen dapat muncul dan terjaga jika memang sudah ada, yang Selanjutnya komitmen organisasional ini diharapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen yang bersangkutan.

E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel, yaitu variabel endogen berupa komitmen organisasional dan kinerja, dan variabel eksogen berupa kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural. Adapun definisi operasional dan pengukuran variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan Kepada Pimpinan

Kepercayaan diartikan sebagai keinginan satu pihak untuk bersikap terbuka terhadap pihak lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak tersebut kompeten, terbuka, peduli, dan dapat diandalkan (Mishra, 1996). Variabel kepercayaan oleh Read (1962) dan telah digunakan dalam penelitian akuntansi oleh Otley (1978); Lau & Sholihin (2005); dan Sholihin & Pike (2010).

2. Partisipasi Pembuatan Kebijakan

Partisipasi pembuatan kebijakan dipahami sebagai adanya mekanisme partisipasi yang dibuat oleh manajer organisasi dalam menampung aspirasi pegawai atau karyawan (*subordinat*). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen modifikasi yang dikembangkan oleh Brownell (1982) dan telah banyak digunakan oleh peneliti terdahulu, khususnya dibidang akuntansi manajemen dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang cukup baik.

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan tentang keadilan norma-norma sosial yang disepakati dengan bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana seseorang diperlukan oleh pihak yang memiliki otoritas seperti pimpinan atau manajemen (Lind & Teyler, 1988). Variabel ini digunakan untuk menaksir respon keadilan prosedural yang diukur dengan mengacu kepada instrumen yang dikembangkan oleh McFarlin & Sweeney (1992), dan telah digunakan dalam penelitian akuntansi oleh Lau & Sholihin (2005); Lau & Tan (2006); Sholihin & Pike (2010).

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah konsep komitmen organisasional yang dipaparkan oleh Meyer & Allen (1997) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional dapat dibagi menjadi tiga dimensi yang mencakup: kecenderungan terhadap organisasi (*affective*), keberlanjutan berada dalam organisasi (*continuance*), dan perasaan bertanggung jawab pada

tugas organisasi (*normative*). Oleh karenanya, pengukuran komitmen organisasional juga meliputi kepada tiga dimensi tersebut dengan menggunakan instrument kuesioner yang dikembangkan dari penelitian Meyer & Allen (1997) dan dimodifikasi oleh Camilleri & Heijden (2007).

5. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun Etika (Judge dkk., 2001). Dalam penelitian ini, kinerja dosen diukur dengan menggunakan instrumen evaluasi tenaga pengajar yang dikeluarkan oleh Jurusan Akuntansi Brawijaya Malang (2011). Aspek-aspek kinerja yang menjadi fokus pengukuran meliputi Kewajiban dosen sebagaimana yang tertuang dalam *Tri Dharma Perguruan Tinggi*, yakni pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

F. Tinjauan Pustaka

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dinilai sebagai dasar dalam penjelasan manajemen sumber daya manusia (SDM), karena kebijakan SDM biasanya memiliki tujuan utama yakni untuk meningkatkan komitmen dari anggota organisasi (karyawan dan pegawai), sehingga Selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja (Adler & Corson, 2003; Kuvaas, 2003). Camilleri & Heijden (2007) menilai komitmen organisasional merupakan ikatan dari individual dengan organisasi kerja. Komitmen organisasional juga dipandang sebagai aspek penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Beberapa hasil studi juga menunjukkan hubungan antara kebijakan tertentu terkait manajemen sumber daya manusia dan loyalitas yang lebih besar dari anggota organisasi (Edgar & Geare, 2005; Gould-Williams & Davies, 2005).

Dari banyak literatur yang Membahas komitmen organisasional, Mayer & Allen (1997) mengemukakan bahwa berbagai definisi yang telah dikemukakan mencerminkan tiga proposisi yang luas, dan mereka telah mengembangkan instrument berdasarkan proposisi-proposisi ini. Pertama, komitmen organisasional dipandang memiliki komponen afektif (*affective*) yang mengacu pada emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, sehingga mengarah pada aspek-aspek yang berhubungan dengan perilaku dalam bekerja. Kedua, komitmen organisasional dapat dilihat sebagai cerminan kerelaan untuk tidak meninggalkan organisasi meskipun mendapat kemungkinan keuntungan jika bergabung dengan organisasi lain. Aspek ini disebut sebagai kelanjutan (*continuance*) atau komitmen organisasional kalkulatif (Hrebiniak & Alutto, 1972). Ketiga adalah komitmen organisasional normative yang mencerminkan perasaan memiliki tanggung jawab dan Kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasional normative menggambarkan proses dimana tindakan organisasi (misalnya seleksi, sosialisasi, dan prosedur) serta kecenderungan individu (misalnya: perilaku untuk bersikap loyal) mengarah pada pengembangan komitmen organisasional (Commerias & Fournier, 2002; Dodd-McCue & Wright, 1996; Wiener, 1982).

Menurut Hoque & Kirkpatrick (2006) dan literatur lainnya yang membahas masalah komitmen organisasional dengan pandangan berbasis sumber daya manusia, menemukan bahwa kadang-kadang mungkin lebih efektif untuk “membuat” dari pada “membeli” sumber daya manusia. di sini disarankan agar tuntutan manajer atau pimpinan terfokus pada peningkatan efisiensi dan pentingnya pengetahuan anggota organisasi. Sebagai contoh, mengemukakan bahwa organisasi harus menghindari penggunaan pekerja kontingen (tidak pasti) di divisi penting. Dengan kondisi tersebut, komitmen manajerial melalui retensi pekerja “kerah emas” dan generasi kesetiaan kepada perusahaan menjadi sangat penting. Lepak & Snell (1999) menambahkan agar kebijakan pimpinan juga focus pada dua dimensi yang mereka sebut arsitektur sumber daya manusia: nilai dan keunikan sumber daya manusia. Ketika sumber daya manusia baik, berharga dan unik, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan mendorong komitmen organisasional yang lebih tinggi.

2. Kepercayaan Pada Pimpinan dan Komitmen Organisasional

Kepercayaan diartikan sebagai keinginan satu pihak untuk bersikap terbuka terhadap pihak lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak tersebut kompeten, terbuka, peduli, dan dapat diandalkan (Mishra, 1996). Sedangkan Zand (1997) menjelaskan perilaku percaya sebagai kesediaan untuk meningkatkan kerentanan kepada orang lain yang perilakunya tidak dapat dikendalikan dalam situasi dimana manfaat potensial jauh lebih kecil dari pada potensi kerugian jika orang lain yang dipercaya melakukan pelanggaran. Lebih lanjut, ia menyarankan bahwa kepercayaan antara individu akan sangat meningkatkan efektifitas dalam memecahkan masalah bersama, dan meningkatkan komitmen mereka satu sama lain dan kepuasan dengan pekerjaan mereka dan hubungan mereka (lihat juga Sholihin & Pike, 2010).

Sejalan dengan argument yang diutarakan Zand (1997) tersebut, Lau, dkk (2008) berpendapat bahwa anggota organisasi melakukan penilaian kepada maju tidaknya organisasi didasarkan pada dapat dipercaya atau tidaknya pemimpin organisasi tersebut. Sehingga, kepercayaan individu kepada pimpinan akan dapat berhubungan dengan komitmen organisasional pada diri mereka. Pendapat ini didukung oleh beberapa hasil riset yang dilakukan oleh Nyhan (1999), Albrecht & Travaglione (2003), Sholihin & Pike, (2009). Mereka menemukan bahwa kepercayaan kepada pimpinan berhubungan positif terhadap komitmen organisasional anggota organisasi tersebut. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₁ : Kepercayaan pada pimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

3. Partisipasi Pembuatan Kebijakan dan Komitmen Organisasional

Dalam berbagai literatur, penyertaan pegawai dan karyawan (*subordinates*) dalam pembuatan kebijakan, anggaran misalnya: ditemukan berpengaruh terhadap kinerja (lihat riset: Brownell, 1982; Linqvist, 1995). Di banyak riset partisipasi, mayoritas variabel partisipasi yang dimaksudkan adalah anggaran. Hal ini dikarenakan partisipasi anggaran sejatinya adalah partisipasi dalam penentuan

kebijakan program kerja yang dirancang oleh organisasi. Berbeda dengan banyak riset terkait partisipasi kebijakan anggaran atau program kerja yang mengaitkannya langsung dengan kinerja, pada riset ini peneliti berargumen bahwa Sebelum sampai kepada kinerja, pengaruh partisipasi kebijakan didahului dengan hubungannya terhadap komitmen organisasional. Hal itu didasarkan pada argumen bahwa ketika individu diikutsertakan dalam menentukan program kerja maka individu tersebut merasa eksistensinya diakui dan keilmuannya diakui. Sehingga jika aspirasi yang ia usulkan diterima oleh pimpinan, maka individu akan berkomitmen untuk merealisasikan aspirasi yang ia ajukan sebagai amanah.

Argument tersebut sejalan dengan Siegel & Marconi (1989) yang mengemukakan manfaat dari partisipasi anggaran atau kebijakan, yakni antara lain: (1) meningkatkan moral dan inisiatif seluruh tingkatan manajemen dalam mengembangkan ide dan informasi; (2) meningkatkan *group cohesiveness* yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan; (3) memudahkan terbentuknya *group internalization* yaitu pernyataan tujuan individu dan organisasi; (4) mengurangi tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (5) atasan menjadi lebih tanggap pada masalah-masalah sub bagian tertentu serta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antar departemen. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₂ : Partisipasi pembuatan kebijakan berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

4. Keadilan Prosedural dan Komitmen Organisasional

Keadilan prosedural pertama kali dikenalkan oleh Thibaut & Walker (1974) dengan Wacana pengaruh prosedural terhadap *fairness judgment*. Secara legal teori keadilan prosedural dikembangkan oleh Thibaut & Walker pada 1978 dengan wacana proses kontrol untuk memecahkan perselisihan. Lind & Teyler (1988) mengartikan keadilan prosedural merupakan pertimbangan tentang keadilan norma-norma sosial yang disepakati dengan bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana seseorang diperlakukan oleh pihak yang memiliki otoritas seperti pimpinan atau manajemen. Konsep ini lebih luas daripada konsep keadilan dalam konteks filsafat politik yang diusung oleh Rawls (1971) yang menyatakan keadilan prosedural “murni” sebagai kewajaran hasil yang harus didasarkan pada kesetaraan prosedur (lihat: Basri, 2013).

Thibaut & Walker menjelaskan bahwa penentu keadilan prosedural yang tinggi adalah proses kontrol (partisipasi) oleh mereka yang terkena dampak keputusan dan konsekuensinya dalam pencapaian hasil yang adil (lihat: Basri, 2013). Dari review meta analisis yang dilakukan oleh Colquitt, dkk (2001) terdapat hasil riset yang menyimpulkan bahwa keadilan prosedural yang ada di dalam organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional anggota organisasi (lihat: Magner & Walker, 1994; Magner, dkk., 1995; Lau & Moser, 2008; Sholihin & Pike, 2010). Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₃ : Keadilan prosedural berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

5. Komitmen Organisasional dan Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal (Judge, dkk., 2001). Menurut Mathis Jackson (2002) kinerja dimaknai sebagai seberapa banyak seorang individu memberi kontribusi kepada organisasi tempat mereka bekerja, yang meliputi antara lain kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini, meliputi hasil kerja yang dicapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis Jackson, 2002). Bagi dosen, kinerja diukur dengan mengacu kepada aktivitas kerja yang sesuai dengan amanat *tri dharma* perguruan tinggi, yakni pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat.

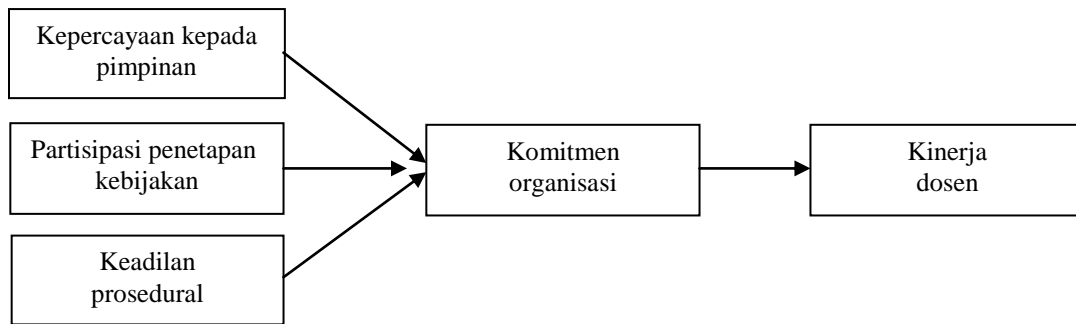
Dari riset Camilleri & Heijden (2007), salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja individu adalah komitmen organisasional individu itu sendiri. Dari dasar temuan tersebut, jika dikaitkan pada konteks riset ini, maka dapat dibangun hipotesis serupa yang menduga kinerja dosen akan tinggi jika komitmen organisasional pada dosen itu juga tinggi. Hal ini sejalan dengan argument Meyer & Allen (1997) yang menjelaskan konsep tiga dimensi komitmen organisasional yang berujung pada peningkatan kinerja individu. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₄ : Komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berguna untuk menjelaskan fenomena yang ada (Hartono, 2014), dan menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method*) dengan strategi eksplanatoris sekuensial (Creswell, 2010), yaitu pengumpulan dan analisis data kuantitatif pada tahap pertama, lalu diikuti pengumpulan dan analisis data kualitatif pada tahap kedua. Penelitian ini adalah replika modifikasi dari hasil penelitian Sholihin & Pike (2010) yang meneliti mengenai topik komitmen organisasional polisi di Inggris. Adapaun model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1: Model Penelitian

2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 14,5 Banjarmasin Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Adapun sampel penelitian diambil dengan pendekatan *complex random* kategori *cluster sampling*, yakni pengambilan sampel dilakukan dengan membagi populasi menjadi beberapa grup (*cluster*) populasi dan Selanjutnya sampel dipilih secara acak (*random*). Grup pada populasi dibagi berdasarkan fakultas, yakni: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Jumlah per strata diharapkan berjumlah minimal 10 sehingga total sampel minimal 40 (10 x 4 fakultas). Jumlah ini sudah memenuhi syarat jika pengujian dilakukan dengan alat uji yang menuntut jumlah minimal sampel 30 seperti *software* SPSS. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil jawaban angket kuesioner dan hasil wawancara yang diperoleh dari sampel penelitian.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap, yakni: tahap pertama, untuk tujuan analisis kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey kategori *self-administered survey*, yakni mengumpulkan data primer dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden secara langsung dengan menggunakan instrumen berupa angket kuesioner (Hartono, 2014). Kedua, untuk tujuan analisis kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara kepada beberapa sampel yang dipilih dengan kriteria yang menyesuaikan dengan hasil analisis statistik pada pengujian hipotesis. Teknik wawancara yang dipakai adalah melaksanakan wawancara *semi-terstruktur* dan terbuka, sambil merekamnya dengan *audio-recorder*, lalu mentranskripsinya. Selain itu, apabila diperlukan maka peneliti harus mencatat hal-hal khusus atau gagasan-gagasan yang muncul dari hasil transkrip (Creswell, 2010).

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran dengan strategi eksplanatoris sekuensi. Oleh karenanya, analisis data dilakukan sebanyak dua kali, yakni secara kuantitatif dan selanjutnya secara kualitatif. Untuk analisis kuantitatif, alat analisis yang digunakan adalah LISREL 8.80, yakni teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Hartono & Abdillah, 2009). Teknik ini menempatkan tuntutan yang minimal pada skala pengukuran, ukuran sampel, distribusi variabel, dan distribusi residual (Chin, dkk., 2003).

Adapun teknik analisis data yang tujuannya untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sebagaimana yang dijelaskan di rumusan masalah penelitian ini, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)
Model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar konstruk (variabel laten). Arah hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini merupakan hubungan satu arah sehingga digambarkan dengan panah arah tunggal.
- b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)
Evaluasi model structural dilakukan untuk menilai seberapa baik model yang diajukan untuk memprediksi konstruk yang diukur atau juga untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi dilakukan dengan melihat skor *R Square* (R^2) yang dihasilkan dari tabel iterasi algoritma PLS. Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1.00) berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.
- c. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Konstruksi Diagram Jalur
Model pengukuran dirancang dengan cara menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Penelitian ini menggunakan model indikator yang berjenis konstruk reflektif. Disebut demikian karena indikator-indikator pengukuran merefleksikan konstruk (variabel laten) yang beragam. Selain itu, indikator reflektif juga sesuai untuk mengukur persepsi. Rancangan model pengukuran membentuk diagram jalur yang menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel.
- d. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)
Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Parameter untuk menilai model pengukuran adalah validitas konvergen, validitas diskriminan yang diperoleh melalui proses iterasi algoritma.

Analisis data untuk kualitatif dilakukan dengan pendekatan analisis tematik deduktif yang mengacu pada Braun & Clarke (2006), yakni metode analitik kualitatif yang berguna untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema yang terdapat di dalam data. Analisis tematik sendiri merupakan salah satu klasifikasi dari teknik analisis isi (*content analysis*). Langkah-langkah yang ditempuh meliputi melakukan *coding*, mengelompokkan dalam kategori-kategori, menemukan ide utama dan mengelompokkannya ke dalam tema-tema, selanjutnya menemukan pola umum dari kecenderungan yang berhasil ditemukan dari data. Dalam analisis tematik

peneliti tidak diperlukan penjelasan rinci tentang kerangka teori dan pendekatan yang digunakan, akan tetapi untuk membuat menjadi jelas posisi teori tertentu menjadi penting untuk disandarkan (Braun & Clarke, 2006).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Parameter uji validitas dalam model pengukuran disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1: Parameter Uji Validitas

Uji Validitas	Parameter	Rule of Tumbs
Konvergen	Faktor Loading	>0,7
	Average Variance	>0,5
	Extracted (AVE) Communality	>0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten Cross Loading	Akar AVE > Korelasi Variabel Laten >0,7 dalam satu variabel

Sumber: Chin (1995)

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diskstrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma, sedangkan *communality* merupakan ukuran kualitas model pengukuran pada tiap blok variabel laten yang dihasilkan dalam proses iterasi algoritma.

Namun demikian, terdapat pertimbangan lain mengenai parameter uji validitas konvergen berdasarkan muatan item (faktor *loading*) yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam penelitian-penelitian tahap pengembangan. Hal ini mengacu pada Hair dkk. (2008) yang menyatakan bahwa *rule of thumbs* yang biasa digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah $\pm 0,30$ dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk *loading* $\pm 0,40$ dianggap baik, dan untuk *loading* $\pm 0,50$ dianggap signifikan secara praktikal. Karenanya, semakin tinggi nilai faktor *loading* yang dihasilkan dari penelitian ini, maka semakin penting peranan *loading* menginterpretasikan matrik faktor.

Uji reliabilitas menggunakan parameter nilai *cronbach`s alpha* dan *composite reliability*. Suatu kontruk dinyatakan reliable jika nilai *cronbach`s alpha* >0,6 dan nilai *composite reliability* untuk menguji relibalitas karena menurut Werts dkk. (1974, sebagaimana dikutip oleh Salisbury dkk. 2002). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, sehingga analisis ini lebih baik digunakan dalam teknik L I S R E L 8.80.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas diperoleh melalui uji *T-statistic* yang dihasilkan dari proses *bootstrap*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *T-tabel* dengan *T-statistic* yang dihasilkan dari proses *bootstrap*. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-tabel*. Dengan tingkat keyakinan 95 persen (*alpha* 5 persen), maka nilai *T-tabel* untuk uji hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah >1,64 (Hair dkk., 2008).