

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mengolah data berbentuk angka. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui metode ini, peneliti dapat mengetahui tingkat signifikansi perbedaan antar kelompok maupun kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2005).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Istilah variabel berasal dari bahasa Inggris *variable*, yang berarti sesuatu yang dapat tetap atau mengalami perubahan. Variabel penelitian merupakan elemen yang diamati dalam penelitian dan sering disebut sebagai faktor yang berperan dalam proses penelitian atau gejala yang dikaji (Hermawan, 2019). Penentuan variabel dilakukan sebelum pengambilan data dimulai. Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediator. Variabel bebas adalah variabel yang perubahannya memengaruhi variabel lain, biasanya ditandai dengan huruf (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang diukur untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel bebas, biasanya ditandai dengan huruf (Y). Lalu variabel mediator atau yang dapat disebut sebagai variabel intervening ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan selanjutnya

menjadi perantara hubungan dari variabel bebas menuju variabel terikat, biasanya ditandai huruf (Z) untuk variabel ini (Azwar, 2017).

Variabel penelitian dalam studi ini meliputi:

1. Variabel (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel (X) : Budaya Organisasi
3. Variabel (Z) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah suatu atribut atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup variabel bebas dan variabel terikat yang telah ditentukan.

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang bersifat sukarela dan tidak dituntut secara formal oleh pimpinan organisasi, namun secara total perilaku tersebut mendukung efektivitas dan fungsi sosial serta psikologis organisasi. Perilaku ini tidak ditentukan untuk menjadi tugas wajib anggota, tetapi dilakukan atas dasar inisiatif pribadi untuk membantu anggota yang lain dalam mencapai tugas organisasi yang telah ditetapkan secara efektif.

Organizational Citizenship Behavior merupakan variabel yang diukur dengan skor yang dihasilkan dari responden setelah menjawab dari berbagai

pertanyaan pada skala *Organizational Citizenship Behavior*. Skala *Organizational Citizenship Behavior* dihasilkan dari kumpulan aspek-aspek menurut Organ (1997) yang terdiri dari *Altruism* (Sikap Membantu), *Conscientiousness* (Kesadaran Penuh), *Sportmanship* (Sportivitas berorganisasi), *Courtesy* (Kesopanan), dan *Civic Virtue* (Kebijakan Sipil) yang diukur berdasarkan kondisi responden.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem atau cara kerja kelompok yang dianggap benar oleh mereka, berupa pola nilai, aturan tidak tertulis, dan perilaku yang diajarkan kepada anggota baru agar bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan luar dan menjaga hubungan di dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan pesan bersama tentang arti pekerjaan yang telah disepakati anggota dalam jangka waktu yang lama, yang membedakan organisasi mereka dari organisasi lain karena menekankan hal-hal yang penting bagi identitas organisasinya. Dengan demikian, budaya mencakup nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang sering dilakukan bersama, yang pada akhirnya membentuk identitas unik organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan variabel yang diukur dengan skor yang dihasilkan dari responden setelah menjawab dari berbagai pertanyaan pada skala budaya organisasi. Skala budaya organisasi dihasilkan dari kumpulan aspek-aspek menurut Robbins dan Judge (2019) yang terdiri dari *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan keberanian mengambil risiko), *Attention Detail*

(Perhatian terhadap detail), *Outcome Orientation* (Orientasi hasil), *People Orientation* (Orientasi pada orang), *Team Orientation* (Orientasi tim), *Aggressiveness* (Keagresifan), *Stability* (Stabilitas) yang diukur berdasarkan kondisi responden.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang merasa terikat dengan organisasi, ingin tetap menjadi bagian darinya, dan siap mendukung tujuan serta loyaltasnya di dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup bagaimana karyawan menyelaraskan peran mereka dengan organisasi tempat mereka berada, serta membuat mereka merasa memiliki hubungan baik, nyaman, dan memahami tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan variabel yang diukur dengan skor yang dihasilkan dari responden setelah menjawab dari berbagai pertanyaan pada skala budaya organisasi. Skala komitmen organisasi dihasilkan dari kumpulan aspek-aspek menurut Meyer dan Allen (1991) yang terdiri dari *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (Komitmen Keberlanjutan), *Normative Commitment* (Komitmen Keberlanjutan) yang diukur berdasarkan kondisi responden.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Azwar (2017) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, dan memiliki karakteristik atau ciri tertentu. Hal ini mengartikan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek, individu, atau hasil pengukuran yang menjadi fokus kajian penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dikenai adalah mahasiswa dan mahasiswi yang menjadi pengurus organisasi IMM se-Surabaya, dengan jumlah total 1345 orang di kalkulasikan melalui pengelompokan berdasarkan tingkatan pimpinan dan kampus atau daerah pimpinan masing-masing. Berikut merupakan rincian jumlah anggota yang menjadi populasi penelitian.

Tabel 3. 1
Data Pengurus IMM Se-Surabaya

No.	Nama Pimpinan	Tingkatan	Kampus/Daerah	Jumlah Pengurus
1.	PC IMM Kota Surabaya	Cabang	Kota Surabaya	64
2.	Koorkom IMM UMSby	Koordinator Komisariat	UMSurabaya	65
3.	PK IMM Al-Qossam	Komisariat		89
4.	PK IMM Al-Faruq	Komisariat		41
5.	PK IMM Ushulludin Fiad	Komisariat		25
6.	PK IMM Allende	Komisariat		45
7.	PK IMM Achilles	Komisariat		65
8.	PK IMM Blue Savant	Komisariat		103
9.	PK IMM Kaizen	Komisariat		61
10.	PK IMM Yustisia	Komisariat		38
11.	PK IMM Avicenna	Komisariat		54
12.	PK IMM Ayurvedha	Komisariat		15
13.	PK IMM Shinnichi	Komisariat		57
14.	Koorkom IMM UNAIR	Koordinator Komisariat		UNAIR
15.	PK IMM Buya Hamka	Komisariat	14	
16.	PK IMM Jend. Soed	Komisariat	20	

17.	PK IMM Al-Fatih	Komisariat		11	
18.	PK IMM Dr. Soetomo	Komisariat		23	
19.	Koorkom IMM UNESA	Koordinator Komisariat	UNESA	20	
20.	PK IMM Ganesha	Komisariat		32	
21.	PK IMM Valeria	Komisariat		32	
22.	PK IMM Solitical	Komisariat		36	
23.	PK IMM Elmacife	Komisariat		19	
24.	PK IMM Educare	Komisariat		34	
25.	PK IMM Eureka	Komisariat		33	
26.	Koorkom IMM UINSA	Koordinator Komisariat		UINSA	45
27.	PK IMM Avempace	Komisariat			32
28.	PK IMM Febi	Komisariat	18		
29.	PK IMM Saintek	Komisariat	15		
30.	PK IMM Al-Kindi	Komisariat	14		
31.	PK IMM Leviathan	Komisariat	25		
32.	PK IMM Ibnu Rusyd	Komisariat	28		
33.	PK IMM Al-Farabi	Komisariat	32		
34.	PK IMM Ushuluddin dan Filsafat	Komisariat	24		
35.	PK IMM UPN Jatim	Komisariat	UPN VJT	32	
36.	PK IMM Al-Mutsaqqof	Komisariat	ITS	28	
37.	PK IMM Ranger	Komisariat	PPNS PENS	15	
38.	PK IMM Alcazar Sevilla	Komisariat	UBAYA	8	
39.	PK IMM Al-Fikri	Komisariat	UNTAG	8	
40.	PK IMM UNIPA	Komisariat	UNIPA	8	
JUMLAH				1345	

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti dan diharapkan dapat mewakili kondisi populasi secara akurat (Azwar, 2019). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa dan mahasiswi yang tergabung dalam organisasi IMM se-Surabaya sebagai pengurus dari lingkup Pimpinan Komisariat hingga Cabang.

Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan pemilihan margin eror sebesar 5% atau 0,05, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

n : Jumlah sampel yang dibutuhkan.

N : Jumlah total populasi.

e : Margin of error (tingkat kesalahan) yang ditoleransi, 5% atau 0,05.

Perhitungan sampel menghasilkan besaran sampel sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 1345 / (1 + (1345 \times 0,05^2))$$

$$n = 1345 / (1 + (1345 \times 0,0025))$$

$$n = 1345 / (1 + 3,3625)$$

$$n = 1345 / 4,3625$$

$$n = 308$$

Dari perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin tersebut, besaran sampel ditemukan berjumlah 308 sampel yang perlu diuji pada penelitian ini.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode atau cara dalam menentukan jumlah sampel penelitian. Pemilihan teknik sampling yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih benar-benar mewakili populasi dan tidak terjadi bias kondisi penelitian, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara tepat (Azwar, 2017).

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *simple random sampling*. Menurut Azwar (2017), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang

yang sama dan independen untuk terpilih sebagai sampel. Teknik ini bertujuan meminimalkan bias peneliti serta menjamin representativitas sampel terhadap populasi, selama populasi memiliki kerangka sampel yang jelas dan dapat diidentifikasi secara menyeluruh.

Pemilihan sampel didasarkan pada beberapa kriteria sampel yang dapat menggambarkan diri responden secara lebih sesuai dengan sasaran penelitian, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, kriteria sampel yang dituju sebagai berikut :

1. Pengurus IMM,
2. Berstatus sebagai mahasiswa aktif/tidak aktif.
3. Berusia maksimal 27 tahun.
4. Berasal dari komisariat/koorkom/cabang besar di Surabaya.

Kriteria ini dimaksudkan untuk membantu penyebaran skala menjadi lebih akurat dan tepat sasaran, hal ini juga ditujukan untuk menghindari responden yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data di mana responden diminta mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian mengembalikannya setelah diisi secara lengkap. Teknik ini efektif digunakan apabila peneliti telah mengetahui dengan jelas variabel yang hendak diukur.

Penelitian ini memakai skala Likert sebagai metode pengukuran. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan skala sikap, Azwar (2021) menjelaskan bahwa pilihan respons disajikan dalam bentuk kategori ordinal yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Kategori tersebut biasanya berupa: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu:

1. *Favorable*, yaitu item yang mencerminkan perilaku sesuai atau mendukung atribut yang diukur.
2. *Unfavorable*, yaitu item yang bertentangan atau tidak mendukung ciri perilaku yang diharapkan oleh indikator tertentu (Azwar, 2019).

Skoring pada masing-masing jenis aitem pernyataan, ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Alternatif Pilihan Jawaban

Jenis Pernyataan	Nilai Respon			
	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen berorganisasi subjek dalam penelitian ini.

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala yang dikonstruksikan dari teori *Organizational Citizenship Behavior* oleh Organ (1997) dengan

membagi teori menjadi lima dimensi, yakni *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue* yang nantinya akan diukur berdasarkan kondisi responden. Konstruksi alat ukur akan dijelaskan pada tabel *blueprint* berikut.

Tabel 3.3
Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	
<i>Altruism</i> (Sikap Membantu)	Suka rela membantu guna efektifitas kontribusi	3, 12	7	6
	Suka rela membantu tanpa diwajibkan.	30, 2	23	
<i>Conscientiousness</i> (Kesadaran Penuh)	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	9, 25	14	6
	Perilaku melampaui standar kerja	29, 11	1	
<i>Sportmanship</i> (Sportifitas Organisasi)	Menghormati rekan kerja/organisasi	17	-	6
	Bersikap santun dalam segala kondisi	19	27	
	Tidak mengeluh ketika menghadapi kesulitan kerja	5	-	
	Tidak memperpanjang masalah	8	22	
<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	Menjaga perilaku pribadi di organisasi.	15	26	6
	Menghargai orang lain	4	18	
	Mencegah/menghindari masalah dengan orang lain	24	6	
<i>Civic Virtue</i>	Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi	10, 18	20	6

(Kebijakan Sipil)	Memberikan perhatian/peduli terhadap perkembangan organisasi	13, 21	16	
Total Aitem		19	11	30

2. Skala Budaya Organisasi

Pengukuran Budaya Organisasi menggunakan skala pengukuran yang dikonstruksikan melalui teori Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) dengan membagi Budaya Organisasi menjadi tujuh dimensi, yakni *Innovation and Risk Taking*, *Attention Detail*, *Outcome Orientation*, *People Orientation*, *Team Orientation*, *Aggressiveness*, *Stability* yang nantinya akan diukur berdasarkan kondisi responden. Konstruksi alat ukur akan dijelaskan pada tabel *blueprint* berikut.

Tabel 3. 4
Blueprint Skala Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Innovation & Risk Taking</i> (Inovasi & Risiko)	Kemauan mencoba hal baru	9, 26	3	5
	Keberanian mengambil risiko	1	30	
<i>Attention to Detail</i> (Perhatian pada Detail)	Ketelitian kerja	21	15	5
	Perhatian terhadap detail-detail kecil	18	24, 34	
<i>Outcome Orientation</i> (Orientasi Hasil)	Fokus pada Output kerja	8, 11	2	5
	Fokus pada kinerja akhir	14	35	

People Orientation (Perhatian pada Orang)	Perhatian pada kesejahteraan anggota	5	19	5
	Memperhatikan kebutuhan anggota	17	-	
	Menekankan keadilan anggota	27	22	
Team Orientation (Orientasi Tim)	Kolaborasi antar anggota	33	31	5
	Menekankan solidaritas antar anggota	4	29	
	Komunikasi antar anggota	12	-	
Aggressiveness (Keagresifan)	Bersikap kompetitif	7	10, 25	5
	Berinteraksi secara tegas di dalam maupun luar organisasi	23	16	
Stability (Stabilitas)	Konsistensi dan memelihara aturan organisasi	32	6	5
	Mengedepankan efisiensi kinerja	13, 28	20	
Total Aitem		19	16	35

3. Skala Komitmen Organisasi

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala yang di konstruksikan dari teori Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990) yang memiliki jumlah 24 aitem. Skala ini diukur dari teori mereka yang membaginya menjadi 3 dimensi yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* yang nantinya akan diukur berdasarkan kondisi responden. Konstruksi alat ukur akan dijelaskan pada tabel *blueprint* berikut.

Tabel 3. 5
Blueprint Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Keterikatan emosional anggota	5, 12	2, 10	4
	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	8, 14	16, 18	4
<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Keberlanjutan)	Pertimbangan rasionalitas akan kebutuhan	1, 24	6, 21	4
	Dorongan bertahan karena kebutuhan	4, 19	13, 23	4
<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Adanya rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan	7, 22	15, 20	4
	Loyalitas didasarkan pada keyakinan pribadi sebagai tanggung jawab	11, 17	3, 9	4
Total Aitem		12	12	24

F. Alat Ukur

1. Validitas

Istilah validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan atau kecermatan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2016). Dengan kata lain, validitas menggambarkan kesesuaian antara isi alat ukur dengan hasil pengukuran yang diperoleh melalui skor. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang tepat serta akurat.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*), yaitu validitas yang dinilai melalui pertimbangan logis atau *common sense* mengenai apakah

aitem-aitem dalam skala telah mencerminkan seluruh aspek dari atribut yang hendak diukur. Penilaian validitas isi tidak hanya bergantung pada pandangan peneliti, tetapi memerlukan kesepakatan dari beberapa ahli yang kompeten melalui proses *expert judgment* (Azwar, 2021).

2. Uji Diskriminasi Aitem

Uji diskriminasi aitem digunakan untuk mengetahui apakah suatu aitem mampu membedakan individu yang memiliki atribut tertentu dari individu yang tidak memiliki atribut tersebut (Azwar, 2016). Aitem dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila mampu memberikan pemisahan yang jelas antara kelompok tinggi dan rendah berdasarkan atribut yang diukur.

Dalam penelitian ini, pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan cara mengorelasikan skor setiap aitem dengan skor total. Azwar (2015) menjelaskan bahwa sebuah aitem dianggap valid atau memiliki daya pembeda yang memadai apabila nilai koefisien korelasinya mencapai minimum 0,30. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos kriteria belum memenuhi kebutuhan instrumen, batas koefisien tersebut dapat diturunkan hingga 0,25 sebagai toleransi agar jumlah aitem tetap mencukupi (Azwar, 2015).

Uji daya diskriminasi aitem menggunakan rumus korelasi product moment dari pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya pasangan data x dan y

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

3. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2021), reliabilitas pengukuran sendiri memiliki makna bahwa hasil dari pengukuran memiliki sifat yang konsisten, stabil, serta terpercaya dengan maksud tidak mengalami perubahan selain karena perubahan atribut yang diukur itu sendiri. Sehingga reliabilitas dapat dipahami sebagai seberapa tinggi kecermatan hasil pengukuran, pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan pendekatan yang dijelaskan oleh Azwar (2021), yaitu dengan mengevaluasi fungsi ukur skala melalui dua jenis statistik, yakni koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) dan standar eror pengukuran (Se). Secara teoritis, nilai koefisien reliabilitas berada pada rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien atau semakin mendekati angka 1,00 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang lebih tinggi.

Namun, dalam praktik pengukuran psikologis, nilai reliabilitas sempurna ($r_{xx'} = 1,00$) tidak pernah dicapai. Oleh karena itu, digunakan berbagai prosedur estimasi reliabilitas beserta teknik perhitungan koefisiennya yang umum diterapkan dalam pengembangan skala psikologi. Sehingga dalam penelitian ini, nilai reliabilitas akan diuji menggunakan teknik analisis koefisien berdasar pada nilai tingkatan reliabilitas menurut cronbach alpha.

G. Teknik Analisis Data

Pengolahan data penelitian adalah proses mengorganisasikan data sehingga dapat dibaca (baca) dan ditafsirkan (tafsir) (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini proses analisis data menggunakan langkah-langkah statistik inferensial dengan metode statistik parametrik. Metode ini dilakukan dengan melakukan tabulasi dan terlebih dahulu, kemudian dilakukan serangkaian uji-uji asumsi untuk mengetahui sifat dari data yang diperoleh. Ketika asumsi-asumsi telah dipenuhi dan jenis data skor berada pada level skala yang sesuai, baru dapat dilakukannya metode statistik parametrik (Azwar, 2017).

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk pemilihan teknik tertentu untuk menguji hipotesis. Bentuk uji asumsi yang dilakukan antara lain:

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan langkah penting untuk menentukan apakah data variabel peneliti dalam populasi memiliki distribusi normal di populasi atau tidak.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian seperti regresi linear terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini merupakan asumsi klasik untuk memastikan model valid, efisien, dan tidak bias, di mana varians yang baik adalah konstan (homoskedastisitas).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel independen dalam model penelitian antar variabel, biasanya pada model regresi, yang bertujuan untuk memastikan tidak terjadi hubungan linear sempurna (interkorelasi).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen, maka dari itu teknik analisis data yang digunakan adalah dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang dipilih adalah analisis jalur guna membuktikan seberapa besar sumbangan yang ditunjukkan oleh

koefisien jalur pada setiap diagram jalur atau dari hubungan antara variabel X terhadap variabel Y dengan diintervening oleh variabel Z. Analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi, digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat langsung dan tidak langsung (Azwar, 2015). Hubungan langsung dalam analisis jalur (*path analysis*) terjadi jika satu variabel memengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel terjadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan antara variabel *dependent* dan variabel *independent*.

b. Uji Signifikansi Mediasi PLS-SEM

Pengujian mediasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran komitmen organisasi (VZ) dalam memediasi hubungan budaya organisasi (VX) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (VY). Analisis mediasi dalam PLS-SEM dilakukan dengan menguji hubungan tidak langsung (*indirect effect*) melalui prosedur *bootstrapping*.

Menurut Hair et al. (2022), suatu efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *indirect effect* memiliki *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Jenis mediasi kemudian ditentukan berdasarkan signifikansi hubungan langsung dan tidak langsung, yaitu:

1) *Full Mediation*

Terjadi apabila hubungan tidak langsung signifikan, sedangkan hubungan langsung menjadi tidak signifikan.

2) *Partial Mediation*

Terjadi apabila hubungan langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan.

3) *No Mediation*

Terjadi apabila hubungan tidak langsung tidak signifikan.

Pendekatan ini dianggap lebih unggul dibandingkan Uji Sobel karena tidak bergantung pada asumsi normalitas distribusi data dan mampu memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap efek mediasi (Hair et al., 2022).

