

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2007).

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian komparasi karena penelitian komparasi merupakan penelitian yang berusaha untuk menemukan perbedaan tentang benda, orang, prosedur kerja, ide, dan kritik terhadap orang atau kelompok. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa penelitian komparasi adalah penelitian yang ingin membandingkan dua atau tiga kejadian dengan melihat penyebabnya.

B. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti. Sebelum mengumpulkan data, perlu menentukan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian masalah yang telah dibahas sebelumnya maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (X) : Status Karyawan

Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, merupakan penegasan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya, definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan dalam mengukur suatu variabel atau definisi operasional adalah penegasan arti variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpul data. Agar konsep dalam suatu penelitian mempunyai batasan yang jelas dalam pengoperasiannya, maka diperlukan suatu definisi operasional dari masing-masing variabel.

Definisi operasional kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Status Karyawan

Status yang membedakan jenis masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi menurut waktu yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi

kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

D. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

Menurut Hadi (2000) populasi merupakan sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi adalah kumpulan obyek yang akan diteliti dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Ciri-ciri populasinya yaitu laki-laki maupun perempuan yang menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak di UD. Surya Indah Plastik, Sidoarjo.

Target populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan baik karyawan tetap ataupun karyawan kontrak yang total keseluruhannya sebanyak 73 orang. Dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 38 orang dan Karyawan kontrak sebanyak 35 orang. Karyawan tetap yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang dan yang berjenis kelamin perempuan 14 orang. Sedangkan karyawan kontrak yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 dan karyawan kontrak yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang.

Jenjang pendidikan yang telah ditempuh karyawan tetap terdapat 4 orang lulusan SMA/SMK/MA, 1 orang lulusan Diploma, 23 lulusan Sarjana dan 10 orang lulusan Master. Untuk karyawan kontrak sendiri terdapat 1 orang lulusan SD, 1 orang lulusan Diploma, 7 orang lulusan SMP/Mts, dan 26 orang lulusan SMA/SMK/MA. Kemudian ditinjau dari

segi masa kerjanya, untuk masa kerja karyawan tetap disini rata-ratanya bekerja lebih dari 3 tahun sedangkan karyawan kontrak ada 19 orang yang bekerja antara < 5 bulan – 24 bulan kemudian sisanya yang 16 orang bekerja antara rentang waktu > 2 – 3 tahun.

Sampel adalah sebagian dari populasi dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2004). Menurut Arikunto (2007), studi populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap ruang lingkup yang luas dengan subjek penelitian dan kesimpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik studi populasi dengan pertimbangan jumlah populasi yang hanya berjumlah 73 orang, dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah sejumlah 73 orang, yaitu 38 orang karyawan tetap dan 35 orang karyawan kontrak.

E. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen juga merupakan alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengumpulan (Sugiono, 2008).

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar penelitian lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2007).

Sebuah instrumen penelitian sangat dibutuhkan adanya unsur reliabilitas dan validitas. Validitas dalam instrumen ini adalah mengkorelasikan skor yang diperoleh setiap aitem dengan skor totalnya (Ancok, 1995). Sedangkan reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Untuk keperluan analisis data, maka dibutuhkan sejumlah data pendukung yang berasal dari individu yang bersangkutan (subjek penelitian). Penelitian ini menggunakan skala yang berisi sejumlah pernyataan-pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala. Skala yang dijadikan alat ukur dapat dengan mudah mengungkap indikator yang hendak di ukur dengan stimulus berupa pernyataan tanpa disadari oleh subjek yang bersangkutan karena jawaban yang diberikan subjek bersifat refleksi (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan jenis skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang terdiri atas 4 pilihan jawaban yang menggunakan SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak

setuju), STS (sangat tidak setuju). Berikut ini penjelasan prosedur pengembangan instrumen pengumpul data, yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala. Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu:

- a) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
- b) *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

c) *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

Berikut ini adalah *blueprint* skala komitmen organisasi yang telah dibuat oleh peneliti:

Tabel 3. 1

***Blue Print* skala Komitmen Organisasi**

No.	Aspek/ Dimensi	Indikator	Item		Jml.
			F	UF	
1.	Afektif	Keterkaitan identitas	14,27,32	5,33,40	6
		Nilai Kebersamaan	15,19,38	18,34,25	6
		Keterlibatan	2,8,26	11,35,17	6
2.	<i>Continuance</i>	Besarnya investasi pada organisasi	1,20	39,30	4
		Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternatif)	24,36	23,29	4
3.	Normatif	Internalisasi norma yang ada	21,37	10,16	4
		Loyalitas pada organisasi	3,7,9	6,12,22	6
		Manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	13,31	4,28	4
Aitem Total			20	20	40

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa terdapat 40 aitem dalam skala komitmen organisasi yakni 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.

c. Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil alat ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2012).

Data yang digunakan merupakan hasil skor dari skala yang disebarkan dalam bentuk kualitatif dan diubah dalam bentuk kuantitatif. Data kuantitatif tersebut kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows* dalam perhitungan korelasi. Uji validitas item-item pernyataan terdapat dalam kuesioner dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitasnya atas nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya kurang dari taraf kesalahan (5% atau 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa alat tersebut valid.

Dalam penelitian ini akan menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur

sesuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi, 2000). Validitas isi dalam penelitian ini diperoleh melalui konsultasi peneliti dengan dosen pembimbing skripsi sebagai *professional judgement*.

Uji reliabilitas skala ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu *single trial administration* yang artinya menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek (Azwar, 2012). Teknis estimasi reliabilitas yang digunakan untuk skala komitmen organisasi adalah koefisiensi *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS*.