

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu komitmen karyawan.

#### **B. Defenisi Operasional Penelitian**

Variabel-variabel penelitian perlu didefinisikan secara tegas dan operasional untuk mencapai prosedur pengukuran yang valid (Azwar, 2005).

Robbins (2001) komitmen karyawan pada suatu pekerjaan adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sulit mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

Kuntjoro (dalam Zulfa 2009) menjelaskan bahwa dalam komitmen terhadap perusahaan terdapat dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap meliputi:

- a. Identifikasi dengan perusahaan, yaitu penerimaan tujuan perusahaan, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen perusahaan. Identifikasi

karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan perusahaan, rasa kebanggaan menjadi bagian perusahaan;

- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya;
- c. Kehangatan afeksi dan loyalitas terhadap perusahaan merupakan terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Sedangkan yang termasuk sebagai komponen kehendak untuk tingkah laku adalah sebagai berikut:

- d. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini diwujudkan melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi;
- e. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

Menurut Lee (dalam Dhita, 2014) untuk menggerakkan komitmen karyawan pada suatu organisasi, maka pihak manajemen/pimpinan organisasi dapat menggunakan lima faktor pendekatan utama yang terdiri dari:

- f. *Understanding employee work value*, yaitu memahami nilai kerja pada karyawan;

- g. *Communication job performance standard*, yaitu standar kinerja komunikasi pada karyawan;
- h. *Linking performance to reward*, yaitu menyesuaikan kinerja karyawan untuk dihargai sesuai dengan hasil kerja;
- i. *Providing effective performance evaluation*, yaitu memberikan evaluasi kerja pada karyawan yang efektif;
- j. *Offering support for managers and supervisory*, yaitu menawarkan dukungan untuk para manager dan pengawas kerja.

### **C. Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi ialah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan (Hadi, 2002).

Selanjutnya Arikunto (1996) menyatakan yang dimaksud dengan menggeneralisasikan itu sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE).

#### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti (Prsetyo & Jannah, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi

sebagai responden atau sampel dari seluruh karyawan PT. Mada Graha Nagata (Arena Bermain Keluarga iZONE) sebanyak 107 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Guttman. Skala adalah suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek (Walgito, 2002).

Hadi (2002) menyatakan didalam menggunakan metode skala, ada anggapan-anggapan yang dipegang oleh peneliti, yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya;
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya;
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala komitmen karyawan yang ada dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan, yaitu:

Komponen sikap meliputi:

- a. Identifikasi dengan perusahaan, yaitu penerimaan tujuan perusahaan, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen perusahaan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan perusahaan, rasa kebanggaan menjadi bagian perusahaan;

- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya;
- c. Kehangatan afeksi dan loyalitas terhadap perusahaan merupakan terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Komponen kehendak untuk tingkah laku meliputi:

- d. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini diwujudkan melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi;
- e. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

Komponen manajemen meliputi:

- f. *Understanding employee work value*, yaitu memahami nilai kerja pada karyawan;
- g. *Communication job performance standard*, yaitu standar kinerja komunikasi pada karyawan;
- h. *Linking performance to reward*, yaitu menyesuaikan kinerja karyawan untuk dihargai sesuai dengan hasil kerja;

- i. *Providing effective performance evaluation*, yaitu memberikan evaluasi kerja pada karyawan yang efektif;
- j. *Offering support for managers and supervisory*, yaitu menawarkan dukungan untuk para manager dan pengawas kerja.

Skala diatas menggunakan skala Guttman dengan dua pilihan jawaban, yakni “Ya” dan “Tidak”. Kriteria penilaian untuk pernyataan skala Guttman ini adalah nilai 1 (satu) untuk pilihan jawaban “Ya” dan 0 (nol) untuk pilihan jawaban “Tidak”.

## **E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

### **1. Validitas Alat Ukur**

Validitas merupakan ukuran seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukurnya secara tepat dan cermat (Azwar, 2005). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian. Validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan jitu gejala-gejala yang hendak diukur dan dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala-gejala atau bagian gejala yang diukur (Hadi, 2002).

Penyajian kesalahan alat ukur dalam hal ini skala dilakukan berdasarkan uji validitas *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menguji unidimensional, validitas, dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung. Model pengukuran atau disebut juga model deskriptif, *measurement theory*, atau *confirmatory factor model* yang menunjukkan

operasionalisasi variabel atau konstruk penelitian menjadi indikator-indikator terukur yang dirumuskan dalam bentuk persamaan dan atau diagram jalur tertentu.

Tujuan CFA adalah untuk mengkonfirmasi atau menguji model, yaitu model pengukuran yang perumusannya berasal dari teori, sehingga CFA bisa dikatakan memiliki dua fokus kajian yaitu:

- a. Apakah indikator-indikator yang dikonsepsikan secara unidimensional, tepat, dan konsisten?
- b. Indikator-indikator apa yang dominan membentuk konstruk yang diteliti?

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2005).

Dalam CFA, model pengukuran mengacu pada *Reflective Measurement Theory* (RMT). RMT sendiri merupakan model pengukuran yang dikembangkan berdasarkan *classical theory*. RMT berpandangan bahwa berdasarkan pengertian atau pemahaman terhadap konstruk yang berasal dari teori dapat diidentifikasi. Indikator-indikator terukur sebagai refleksi atau manifestasi dari konstruk tersebut.

Model indikator reflektif mengasumsikan bahwa variasi skor pengukuran konstruk merupakan fungsi dari *true score* ditambah *error*. Model ini sering

disebut juga *principal factor model* dimana *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi konstruk laten, atau mencerminkan variasi dari konstruk laten. Lawan dari model indikator reflektif adalah model formatif. Sederhananya, Model RMT dicirikan sebagai berikut:

- a. Perubahan konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator;
- b. Arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator (tanda panah dari konstruk ke indikator);
- c. Antar ukuran indikator diharapkan saling berkorelasi (ukuran harus memiliki *internal consistency reliability*);
- d. Menghilangkan indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna atau arti konstruk;
- e. Menghitung adanya kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator;
- f. Skala skor tidak menggambarkan konstruk.

#### **F. Metode Analisis Data**

Karena CFA mengacu pada model RMT, maka langkah pertama yang dilakukan adalah mengkaji teori tentang konstruk yang akan diukur. Dari teori, diperoleh konsep teoritis dan definisi konstitutif (definisi secara teoritis) tentang konstruk yang akan diukur. Selanjutnya dapat diidentifikasi dimensi atau indikator-indikator terukur sebagai refleksi atau manifestasi dari konstruk.