

## **BAB III**

### **Metodologi Penelitian**

#### **A. Tipe Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (dalam Nanik, 2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variable ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Nanik, 2012). Jadi yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2010) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1 Variabel bebas (*independen variable*) : Masa Kerja
- 2 Variabel terikat (*dependent variable*) : Komitmen organisasi

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya definisi ini memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger,1990). Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda di dalam penelitian ini, untuk itu dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

#### **a. Masa Kerja**

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

Masa kerja karyawan dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua golongan yaitu masa kerja > 6 tahun dan masa kerja < 6 tahun. Karyawan dengan masa kerja > 6 tahun adalah karyawan lama yang bekerja di PT. Alfa Scorpii Medan dan karyawan yang memiliki masa kerja < 6 tahun adalah karyawan yang masih terbilang baru bekerja di PT. Alfa Scorpii Medan.

#### **b. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah hubungan keterlibatan atau keinginan dalam diri karyawan dengan organisasi atau perusahaan untuk bertahan dan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah dibuat. Komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan jumlah skor pada skala komitmen organisasi yang

disusun berdasarkan aspek yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

Komitmen organisasi akan diukur menggunakan skala yang disusun peneliti. Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan yang bersangkutan pada organisasi. Sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin rendah komitmen karyawan yang bersangkutan pada organisasinya.

#### **D. Subyek Penelitian**

##### **1. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Scorpii Medan, dengan jumlah sebanyak 310 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi,2004)

##### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Teknik *non-probability sampling* yang dipilih adalah teknik *purposive sampling* yaitu merupakan teknik samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan sampel. Sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud

tujuan yang diinginkan peneliti atau sesuatu tersebut memiliki atau mengetahui informasi yang diperlukan bagi penelitian dibuat.

Adapun jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yaitu terdiri dari 30 karyawan yang > 6 tahun kerja dan 30 karyawan yang < 6 tahun kerja. Menurut (Hadi, 2004), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus *representative* (terwakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Karyawan yang bekerja di PT. Alfa Scorpii Medan
- b. Masa kerja > 6 tahun dan < 6 tahun
- c. Usia antara 24 tahun sampai dengan 45 tahun, dengan asumsi rentang usia

karyawan merupakan usia yang tergolong produktif.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **I. Instrument Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpulan data yang baik, sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2004), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama

dengan apa yang dimaksud peneliti.

##### **1. Skala Komitmen Organisasi**

Skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya skor komitmen organisasi karyawan. Skor tinggi pada komitmen afektif, menunjukkan adanya ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, perusahaan memiliki arti penting bagi

karyawan dan karyawan merasa berkarir di perusahaan tersebut. Skor rendah pada komitmen afektif menunjukkan bahwa karyawan merasa bukan sebagai bagian dari perusahaan dan merasa tidak teribat dalam berbagai masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Skor tinggi pada komitmen kontinuitas menunjukkan keinginan untuk tetap diperusahaan tersebut karena sedikitnya peluang diperusahaan lain dan adanya konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan tersebut. Skor rendah pada komitmen kontinuitas menunjukkan ketidakberatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan karyawan merasa memiliki cukup peluang untuk bekerja diperusahaan lain.

Skor tinggi pada komitmen normatif menunjukkan karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, adanya perasaan bersalah bila meninggalkan perusahaan karena perusahaan berhak mendapatkan loyalitas dari karyawan. Skor rendah normatif menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan dan karyawan merasa bukan suatu kewajiban untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Model skala yang digunakan dalam skala komitmen organisasi ini adalah model skala *summated rating method* atau skala Likert (Azwar, 2010) dengan jumlah item pada skala ini sebanyak 47 item.

Skala komitmen organisasi disusun dengan menggunakan skala Linkert dengan nilai skala setiap pernyataannya diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) atau tidak mendukung (*unfavorable*). Dengan empat alternatif jawaban, yaitu yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak

Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skor yang diberikan untuk setiap pernyataan (*favorable*) yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Kemudian skor untuk pernyataan (*unfavorable*) yaitu STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1.

## II. Validitas dan Reliabilitas

### (a). Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu ukuran tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2010). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas ini merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2010). *Professional judgement* di dalam sebuah penelitian ini adalah dosen pembimbing penelitian ini.

Suatu hal yang harus disadari, bahwa dalam estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana halnya dalam interpretasi koefisien reliabilitas. Dikatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu lembaga pelatihan (Cronbach dalam Azwar, 2010).

Cara yang dipergunakan untuk mengukur validitas skala dalam penelitian ini adalah menggunakan kriteria perbandingan yang berasal dari dalam alat ukur itu sendiri. Caranya adalah dengan mengkorelasikan nilai-nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik statistik yang digunakan adalah teknik korelasi *Product*

*Moment* dengan rumus angka besar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar, 2010) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap aitem) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor seluruh subjek tiap aitem

$\sum Y$  = Jumlah skor seluruh aitem

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

### (b). Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat keajegan atau konsistensi alat ukur, bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2004). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil alat ukur yang mengandung makna kecermatan pengukur (Azwar, 2010).

Menurut Arikunto (2006), instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan teknik Koefisien Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xx'} \geq \alpha = 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S^2}$$

Keterangan:

- $r_{xx'} \geq \alpha$  = Koefisien korelasi alat ukur (batas bawah dari r yang sesungguhnya)
- 2 = Bilangan konstanta
- 1 = Bilangan konstanta
- $S_1^2$  dan  $S_2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

$SX^2$  = Varians skor skala

## F. Analisis Data

Metode analisis data adalah cara untuk mengolah data, menganalisis data sehingga menghasilkan kesimpulan atau informasi yang bermakna dalam suatu penelitian. Karena data yang terkumpul berupa angka-angka maka metode yang digunakan adalah metode statistik. Menurut Hadi (1997) alasan digunakan metode statistic, karena bekerja secara universal dalam arti dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian.

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan formula *t-test*, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t - test = \frac{X_{A1} - X_{A2}}{\sqrt{\frac{X^2_{A1} + X^2_{A2}}{N_{A1} + N_{A2} - 2} \left( \frac{1}{N_{A1}} + \frac{1}{N_{A2}} \right)}}$$

Keterangan :

*t-test* = Koefisien perbedaan

$X^2$  = Jumlah kwadrat perbedaan

A1 = Kelompok 1, yaitu karyawan dengan masa kerja > 6 tahun

A2 = Kelompok 2, yaitu karyawan dengan masa kerja < 6 tahun

1. = Bilangan konstanta

2. = Bilangan konstanta untuk dua kelompok

N = Jumlah subjek penelitian

Sebelum dilakukan analisis data ini, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk menganalisis apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar normal.
- b. Uji homogen varians, yaitu untuk melihat atau menguji, apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

