

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk tujuan dan keperluan tertentu (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan metodologi. Melalui penggunaan instrumen pengumpulan data dan analisis sistematis, penelitian kuantitatif menguji sampel untuk mengevaluasi hipotesis (Sugiyono, 2011). Untuk mengetahui korelasi atau dampak antara dua variabel atau lebih dalam suatu hubungan sebab akibat, penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal (Sugiyono, 2021). Peneliti mengirimkan skala penelitian psikologi untuk mengumpulkan data. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengamati dampak dari persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan perubahan (*readiness for change*) pada karyawan baru di PT. X yang berlokasi di Karawang.

Penekanan utama dalam penelitian kuantitatif adalah pada variabel. Variabel penelitian pada hakekatnya adalah segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti, seperti atribut, karakteristik, atau nilai-nilai orang, objek, atau kegiatan, guna mengumpulkan data dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2011).

B. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007), definisi operasional merupakan variabel yang dirumuskan melalui ciri dan karakteristik variabel yang dapat diamati. Adapun definisi operasionalnya adalah sebagai berikut.

1. *Readiness for change*

Readiness for change adalah kebutuhan serta kemauan akan perubahan, dengan tujuan hasil yang dapat bermanfaat bagi organisasi dan individu serta ketrampilan untuk mengontrol perubahan di masa depan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *readiness for change* atau skala *RFC* yang dikembangkan oleh Holt, et al. (2007). Yang akan digunakan untuk mengukur kesiapan untuk berubah yang terdapat 4 aspek di dalamnya yaitu *appropriateness*, *change effciacy*, *management support*, dan *personal benefit*.

2. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi yaitu persepsi yang dimiliki setiap pekerja tentang seberapa peduli organisasi akan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusinya. Pengukuran persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala *Survey of Perceived Organizational support* (SPOS) yang telah dikembangkan Eisenberger (dalam Liu et al, 2014). Persepsi dukungan organisasi terdapat tiga aspek di dalamnya, yaitu *fainess*, *supervisor support*, *organizational rewardand job condition*.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (2016) populasi merupakan kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan baru pada PT X di Karawang di mana terdapat karyawan baru sebanyak 220 karyawan baru dan sudah bekerja terbagi kedalam beberapa departemen berdasarkan informasi salah satu HRD PT X di Karawang.

2. Sampel

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan individu yang memiliki karakteristik yang mencerminkan populasi yang sedang diteliti. Hasil penelitian dari sampel ini dapat digeneralisasi untuk keseluruhan populasi, sehingga penting bagi sampel yang diambil dari populasi untuk mewakili secara representatif (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditetapkan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, yang berarti sebanyak 135 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menerapkan teknik sampling *non-random*, yang artinya tidak semua subjek dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel yang diteliti (Zuriah, 2009). Lebih spesifiknya teknik sampling data yang digunakan yaitu menggunakan teknik *convenience sampling*. Menurut Uma Sekaran (2006), *convenience sampling* ialah kumpulan informasi dari

anggota populasi yang setuju untuk memberikannya. Sehingga siapa pun yang menyetujui untuk memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti, baik melalui pertemuan tatap muka maupun secara tidak langsung, dapat diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini selama responden tersebut relevan sebagai kontributor data penelitian.

Metode pengambilan sampel ini dipilih untuk mempermudah pelaksanaan riset mengingat kondisi responden yang bekerja di berbagai titik pekerjaan yang sulit ditinggalkan, seperti bagian produksi. Oleh karena itu hasil penelitian terhadap sampel ini tidak dapat digeneralisasikan secara *valid* pada populasinya (*nonprobability*). Oleh sebab itu, terdapat batasan karakteristik sampel penelitian sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan PT X yang berstatus sebagai karyawan baru di perusahaan. Hal ini karena karyawan baru belum memahami budaya organisasi di perusahaan sehingga terjadi adanya perubahan budaya dari organisasi sebelumnya ke budaya organisasi PT X di Karawang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *readiness for change (RFC)* dan Skala Persepsi dukungan organisasi (PDO) yang berbentuk skala likert.

Penelitian ini menggunakan skala psikologi melalui google form dengan jawaban tertutup, dalam artian skala ini berisikan pernyataan- pernyataan mengenai diri responden, pilihan jawaban sudah disediakan, sehingga responden

tinggal memilih jawaban yang sesuai denganya. Penghimpunan data penelitian ini yaitu dengan penyebaran skala melalui *google form*. Dalam skala ini aitem berbentuk pernyataan kalimat dekratif mengenai apa yang sedang atau akan dialami dan telah dialami oleh subjek. *Respons* subjek ditulis dengan cara memberi tanda checklist pada jawaban yang disediakan atau melakukan klik pada jawaban yang tersedia pada *online form*. Skala ini juga menempatkan aitem *negative/unfavourable* untuk mengecek ketelitian dan keseriusan subjek dalam pengisian skala. di mana skor nilai diberikan secara terbalik dengan skor di atas. Berikut ini adalah tabel distribusi skor aitem:

Tabel 1. Distribusi Skor Aitem Skala

Respon	Nilai Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Untuk mempermudah penyusunan skala, di buat *blueprint* sebagai bentuk pedoman.

1. *Blueprint skala Readiness For Change*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *readiness for change* yang diadaptasi dari teori yang dikembangkan oleh Holt et al. (2007).

Skala ini terdiri dari 25 aitem dengan detail sebagai berikut :

Tabel 2. *Blueprint* awal skala *Readiness For Change*

No	Aspek	Aitem		Σ
		Favourable	Unfavourable	
1	Ketepatan untuk melakukan perubahan (<i>Appropriateness</i>)	1, 3, 4, 5, 6, 7,10	2, 8, 9	10
2	Dukungan Manajemen (<i>Management Support</i>)	11, 12,13, 14, 16	15	6
3	Rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah (<i>Change Efficacy</i>)	17, 19, 20, 21, 22	18	6
4	Manfaat bagi individu(<i>Personal Benefit</i>)	-	23, 24, 25	3
Total		17	8	25

2. *Blueprint* skala Persepsi dukungan organisasi

Skala yang dipakai pada penelitian ini yaitu skala yang diadaptasi oleh peneliti dari *Survey of Perceived Organizational support (SPOS)* yang dimiliki oleh Eisenberger et al, (1997). Skala ini tersusun dari 8 aitem dengan detail sebagai berikut:

Tabel 3. *Blueprint* awal Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No	Aspek	Aitem		Σ
		Favourable	Unfavourable	
1	Keadilan (<i>Fairness</i>)	1,2,3	6	4
2	Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)	4	7	2
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (<i>Organizational Reward and Job Condition</i>)	5,8	-	2
Total		6	2	8

E. Metode Analisis Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Azwar (2018), validitas mengacu pada tingkat ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran, skor yang lebih dekat dengan skor murni memiliki tingkat validitas yang lebih tinggi. Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah skala tersebut berguna atau tidak. Menurut Ibnu Hadjar (dalam Sujarweni, 2014), validitas dan reliabilitas adalah dua standar utama yang menentukan kualitas instrumen penelitian. Validitas menunjukkan kemampuan untuk mengukur yang diinginkan. Pernyataan ini senada dengan pandangan yang diungkapkan oleh Azwar (2022) bahwa untuk menentukan skala tersebut harus bisa memberikan hasil data yang akurat dan valid sesuai tujuan pengukurannya. sehingga diperlukan proses pengujian validitas atau validasi.

Adapun uji validitas dalam pengukuran ini di antaranya dengan melakukan *expert judgement* dengan rumus validitas Aiken's V. Pendapat ini diperkuat oleh

pandangan yang disampaikan oleh Straub (dalam Azwar, 2022) bahwa keputusan yang logis mengenai kesesuaian aitem dengan tujuan pengukuran skala tidak hanya didasarkan pada penilaian individu dari pembuat aitem, tetapi juga membutuhkan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang berkompeten yaitu (*expert judgement*) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus Aiken's v

$$V = \sum S / [n(c - 1)]$$

Keterangan

- lo : Angka penilaian validitas terendah (dalam skala ini yaitu 1)
 c : Angka penilaian validitas tertinggi (dalam skala ini yaitu 5)
 r : Angka yang diberikan oleh penilai/expert
 s : r - lo

Gambar 2. Rumus Aiken's V

Setiap nilai V yang lebih dari 0,50 dapat dinyatakan sebagai validitas isi yang baik (Azwar, 2018). Pengolahan data *expert judgement* dan juga uji keterbacaan menggunakan Microsoft Excel 2007.

2. Uji Analisis Item

Kemampuan item dalam membedakan antara orang dengan atribut yang diukur dari orang yang tidak memilikinya disebut sebagai daya diskriminasi item (Azwar, 2017). Pengukuran daya diskriminasi item bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan item tersebut. Item-item yang dianggap layak dan valid adalah item yang menunjukkan tingkat ketajaman atau daya diskriminasi yang tinggi. Pengujian daya diskriminasi item dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri.

Sehingga akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total. Perhitungan data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 *for windows* sebagai alat bantu.

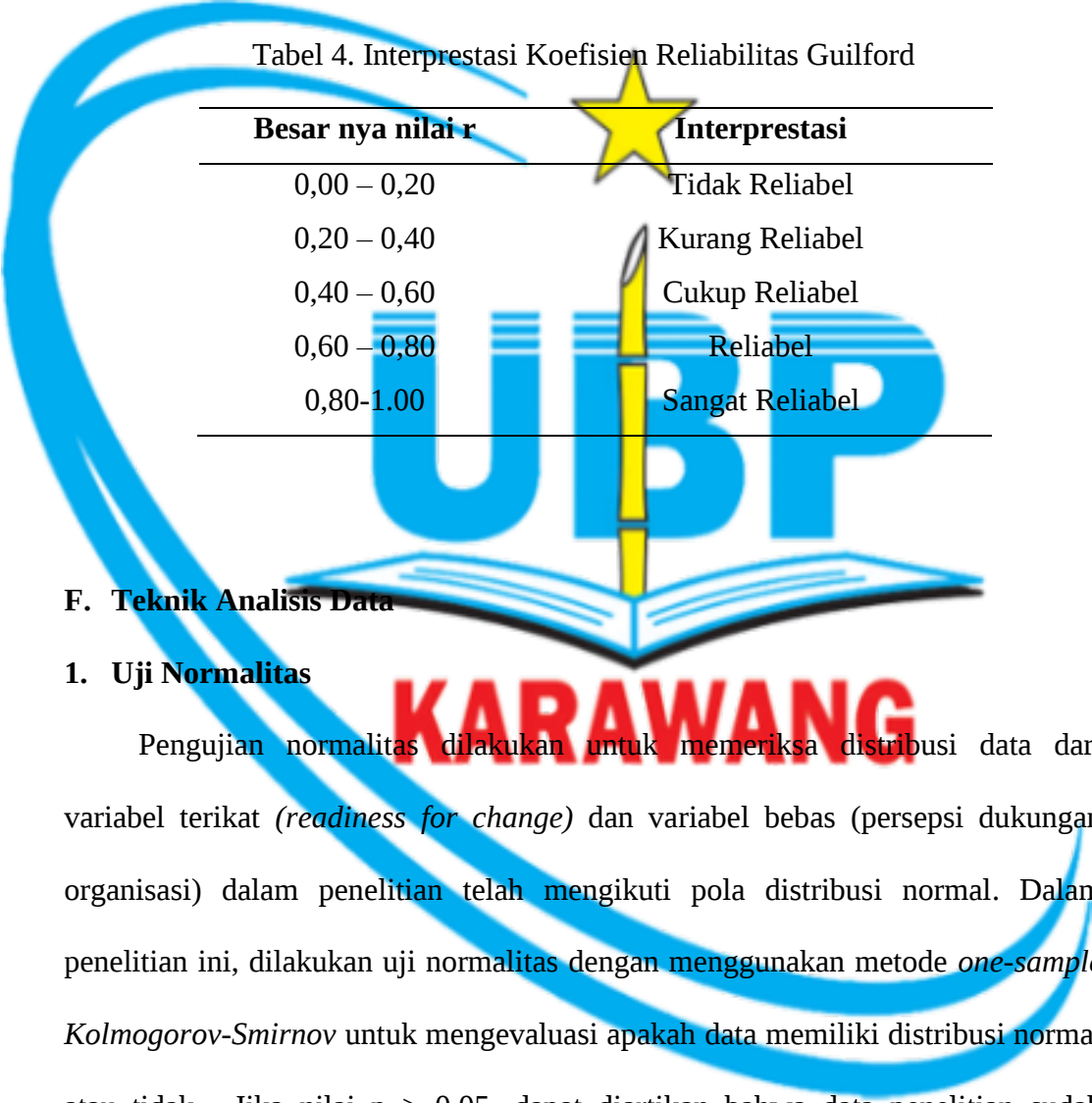
Secara umum, batasan $r_{ix} > 0.30$ dipakai sebagai kriteria untuk menentukan item berdasarkan korelasi item total. Semua item dengan koefisien korelasi mencapai minimal 0.30 dianggap layak, dan item dengan koefisien korelasi kurang dari 0.30 dapat dianggap sebagai item tidak layak atau dengan daya beda rendah (Azwar, 2017).

3. Uji Reliabilitas instrumen

Reliabilitas merupakan salah satu atribut dari alat pengukuran yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan atau konsistensi hasil pengukuran. Hal ini mencerminkan bagaimana pengukuran tersebut dapat diandalkan atau akurat (Azwar, 2017). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kekonsistenan dan kestabilan dari respons responden terhadap item-item dalam alat ukur psikologis. Sebuah penelitian yang reliabel akan memiliki hasil yang sama bahkan setelah diukur berulang kali. Dalam studi ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien alpha Cronbach yang di olah menggunakan SPSS. versi 25 *for windows*. Secara umum, nilai koefisien reliabilitas atau alpha Cronbach yang dianggap baik adalah di atas 0,60. Koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kesalahan pengukuran yang lebih rendah, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan lebih akurat. Di sisi lain, kesalahan pengukuran yang lebih besar dikaitkan dengan koefisien reliabilitas yang lebih rendah, yang mengakibatkan

alat ukur yang digunakan menjadi kurang akurat (Azwar, 2017). Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini yaitu menggunakan koefisien reliabilitas Guilford, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Reliabilitas Guilford



Besarnya nilai r	Interpretasi
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80-1.00	Sangat Reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi data dari variabel terikat (*readiness for change*) dan variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dalam penelitian telah mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *one-sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengevaluasi apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai $p > 0,05$, dapat diartikan bahwa data penelitian sudah berdistribusi dengan normal atau menyebar secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan linier antara dua variabel atau tidak secara signifikan (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini, akan dilakukan uji linieritas dengan menggunakan tabel ANOVA untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Jika nilai signifikansi linieritas (*linearly sig*) kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel-variabel yang sedang diuji. Uji linieritas dengan menggunakan tabel ANOVA ini diuji dengan aplikasi SPSS versi 25 *for windows*.

3. Uji Hipotesis

Metode pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Jika nilai signifikansi (*p-value*) dari uji tersebut kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen (Sugiyono, 2015). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 *for windows*. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier sederhana yaitu :

$$Y=a+b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018), Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Penghitungannya melibatkan kuadrat dari koefisien korelasi dan berfungsi sebagai ukuran untuk mengevaluasi efektivitas setiap variabel yang terlibat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

5. Uji Kategorisasi

Tujuan dari proses kategorisasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Azwar (2021), adalah untuk mengelompokkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang disusun berdasarkan posisi mereka pada suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun jenjang dalam pengukuran persepsi dukungan organisasi ini menggunakan 3 jenjang dengan rumus sebagai berikut yang kemudian diolah menggunakan program SPSS Statistic 25 for windows :

Tabel 5. Kriteria Nilai Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan :

m : Mean

SD : Standar Deviasi

X : Skor aitem

