

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian dan Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiono (2016) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiono (2016) mengartikan metode kuantitatif sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. ★

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

A. Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sehingga karyawan tidak mudah mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Instrumen pengukuran diambil dari aspek-aspek komitmen organisasi Meyer dan Alles (dalam Wibowo, 2016) yang kemudian dibuat dalam 18 aitem pernyataan.

B. *Employee engagement* (X_2)

Employee engagement adalah sikap positif karyawan tentang organisasi, perasaannya, pada organisasi dan proaktif dalam kaitannya untuk mencapaitujuan organisasi. Instrumen pengukuran diambil dari aspek-aspek *employee engagement* Schaufeli *et al* (dalam Kartono 2017) yang kemudian dibuat dalam 32 aitem pernyataan.

C. Kesiapan Untuk Berubah (Y)

Kesiapan untuk berubah merupakan sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks dan karakteristik individu merefleksikan sejauh mana individu atau sekelompok individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini. Instrumen pengukuran diambil dari aspek-aspek Holt (dalam Khulafi, 2016) yang kemudian dibuat dalam 32 aitem pernyataan.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya, sedangkan sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2016).

Adapun karakteristik populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.
- b. Berstatus sebagai karyawan di PT Inoac Polytechno Indonesia.
- c. Terlibat dalam pengoprasian *system* QAD

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia dengan jumlah populasi 169 karyawan. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus tabel dari Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2016) dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan hasil 114 karyawan yang akan dijadikan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan *sampling* kuota. *Sampling* kuota adalah teknik penentuan sampel, dimana sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala. Skala yang digunakan adalah skala sikap model *likert*. Skala sikap dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial Azwar (2018). Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap, yaitu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan *un-favorabel* (tidak mendukung objek sikap). Penelitian ini menggunakan tiga skala sikap, yaitu skala komitmen organisasi, *employee engagement*, dan skala kesiapan untuk berubah.

Pengumpulan data variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan pemberian bobot nilai pengisian terhadap jawaban, tercantum dalam table 3.1.

Tabel 3.1 Nilai Angket Likert

Alternatif Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
CS (Cukup Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Keterangan : masing-masing alternatif jawaban memiliki satu pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Terdapat tiga macam skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala ini dibuat untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan kepada perusahaan, menggunakan aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (dalam Wibowo 2016) yang terdiri dari *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* yang diuraikan dalam 8 indikator terdiri dari 9 aitem *favourable* dan 9 aitem *unfavourable*, adapun *blueprint* komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.2 *blueprint* Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem favorebel	Aitem unfavorebel	Jumlah
<i>Affective commitment</i>	keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama, keterlibatan pribadi	2, 14, 9	6, 11, 16	6
<i>Continuance commitment</i>	investasi karyawan kepada organisasi, kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.	7, 12, 17	1, 4, 18	6
<i>Normative commitment</i>	kewajiban terhadap organisasi, norma organisasi, loyalitas	3, 15, 10	5, 8, 13	6
Total		9	9	18

Keterangan : terdapat 8 indikator dalam komitmen organisasi yang digunakan untuk *tryout*

2. Skala *Employee Engagement*

Skala ini dibuat untuk mengukur keterikatan kerja karyawan pada perusahaan, menggunakan aspek *employee engagement* dari Schaufeli *et al* (dalam Kartono 2017) yang terdiri dari *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* yang diuraikan dalam 11 indikator terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*, adapun *blueprint employee engagement* sebagai berikut:

Tabel 3.3 *blueprint Employee Engagement*

Aspek	Indikator	Aitem favorebel	Aitem unfavorebel	Jumlah
<i>Vigor</i>	kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh, kemauan untuk bekerja keras, kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan.	3, 13, 26, 30, 32	7, 11, 20 29, 31	10
<i>Dedication</i>	keikutsertaan, keterlibatan, seseorang dalam satu pekerjaan, dan mengalami rasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, tertantang	4, 10, 14, 18, 24, 27	2, 6, 12, 17, 23, 28	12
<i>Absorption</i>	berkonsentrasi secara penuh, atas bahagia apa yang dilakukan, menikmati seolah-olah waktu berlalu dengan cepat serasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	1, 5, 15, 21, 25	8, 9, 16, 19, 22	10
Total		16	16	32

Keterangan : terdapat 11 indikator skala *employee engagement* yang digunakan untuk *tryout*

3. Skala Kesiapan Untuk Berubah

Skala ini dibuat untuk mengukur kesiapan karyawan untuk berubah, menggunakan aspek kesiapan untuk berubah Holt (dalam Khulafi, 2016) yang terdiri dari *Appropriateness*, *Change efficacy*, *Management support*, dan *Personal benefit* yang diuraikan dalam 7 indikator terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*, adapun *blueprint* kesiapan untuk berubah sebagai berikut:

Tabel 3.4 blueprint Kesiapan Untuk Berubah

Aspek	Indikator	Aitem favorebel	Aitem unfavorebel	Jumlah
<i>Appropriatenes</i>	perubahan yang diusulkan akan tepat bagi organisasi dan organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan	3, 6, 18, 21	1, 2, 13, 16	8
<i>Change spesific efficacy</i>	merasa mempunyai keterampilan serta sanggup untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan perubahan dan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menerapkan perubahan yang diinginkan	1, 4, 17, 30	8, 22, 24, 26	8
<i>Management Support</i>	pemimpin atau manajemen akan berkomitmen terhadap perubahan yang diusulkan pemimpin atau manajemen dan akan mendukung perubahan yang diusulkan	7, 12, 27, 32	5, 9, 15, 20	8
<i>Personal benefit</i>	keyakinan mengenai keuntungan yang dirasakan secara personal yang akan didapatkan apabila perubahan tersebut diimplementasikan	11, 18, 25, 29	14, 23, 28, 31	8
Total		16	16	32

Keterangan : terdapat 7 indikator skala kesiapan untuk berubah yang digunakan untuk *tryout*

3.5 Metode Analisis Instrumen

A. Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Azwar (2018) mengatakan bahwa uji validitas penting dilakukan dalam suatu penelitian, karena untuk membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu menunjukkan sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrument ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam statistik *CVR* (*content validity ratio*) data yang digunakan adalah data yang diperoleh dari hasil penilaian kelompok ahli yang

disebut dengan *Subjek Matter Expert (SME)*. Maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

$$CVR = \left(\frac{2 ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *subjek matter expert (SME)* yang menila suatu aitem esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penelitian

B. Uji Analisis Aitem

Dalam penelitian perlu adanya uji analisis aitem untuk membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku, dan aitem-aitem yang membuat suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur (Azwar, 2018). (Dengan kata lain, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian mengukur apa yang ingin diukur). Azwar (2018), mengungkapkan bahwa item yang valid adalah item dengan nilai korelasi 0,30, namun apabila jumlah item yang lolos belum menyukupi dari jumlah yang diperlukan dalam penelitian, maka nilai korelasi dapat dipertimbangkan untuk diturunkan menjadi 0,25.

Uji analisis aitem dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk koefisien korelasi $R_{i(x-i)}$ yang besarnya dapat dihitung dengan persamaan korelasi *corrected item* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{i(x-i)} = r_{ix} S_x - S_i$$

Keterangan:

$R_{i(x-i)}$ = koefisien korelasi aitem total setelah dikoreksi dari efek spurious overlap

r_{ix} = Koefisien korelasi aitem total sebelum dikoreksi

S_i = deviasi standar skor aitem yang bersangkutan

S_x = Deviasi skor standar skala

Dalam penelitian ini uji analisis aitem dilakukan dengan bantuan *software* SPSS for windows versi 24.00

C. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2018) reliabilitas diambil dari kata *reliability* yaitu suatu pengukuran yang mampu menghasilkan dan merujuk pada sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Dalam penelitian ini reliabilitas instrument diukur melalui aplikasi *SPSS for windows* dengan menggunakan teknik *Alpha/Cronbach* yang dikembangkan oleh *Cronbach*. Untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitasnya (r_{11}) $> 0,6$.

Sugiyono (2018) mengklasifikasikan reliabilitas menjadi lima bagian berdasarkan tingkat koefisien reliabilitas. Adapun pembagian klasifikasi reliabilitas sebagai berikut:

3.5 Tabel Kategori Reliabilitas

Klasifikasi	Koefisien reliabilitas
Sangat Tinggi	1 - 0,81
Tinggi	0,80 - 0,61
Cukup	0,60 - 0,41
Rendah	0,40 - 0,21
Sangat Rendah	0,20 – 0

Keterangan : Semakin besar koefisien reliabilitasnya maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Normalitas Data

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau residua memiliki distribusi yang normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2018). Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara analisis normalitas, salah satunya *kolmogorof-smirnov* (KS) dengan nilai *Asygn. p 2 sisi (two tailed)*. Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan *kolmogorof-smirnov* dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil normalitas data, peneliti menggunakan *software SPSS for windows*.

3.6.2. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2018) uji linearitas ini dilakukan untuk melihat linearitas peranan antar variabel terikat dengan variabel bebas yaitu (Y), (X₁), (X₂). Kaidah yang digunakan adalah dengan cara melihat koefisien sig. *Linierity*. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05 maka sebarannya dikatakan linear dan sebaliknya jika p lebih besar atau sama dengan 0,05 maka sebarannya tidak linear. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui peranan variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Untuk menguji linearitas, peneliti menggunakan *software SPSS versi 24.0 for windows*.

3.6.3. Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan sebuah dugaan atau hipotesa pada sebuah fenomena, maka dari itu uji hipotesa mutlak perlu dilakukan. Pengujian hipotesa menurut Ghozali (2018) adalah upaya menetapkan

mendapatkan jawaban atas hipotesa dibuat berdasarkan jumlah bukti yang kuat. Adapun uji hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

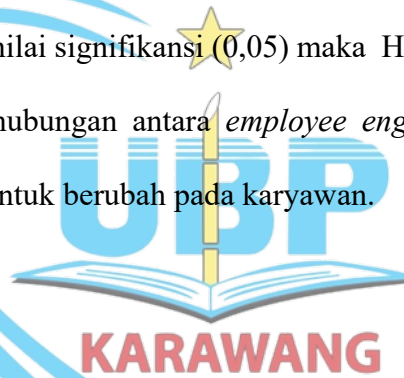
A. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki peranan pada variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah secara bersama-sama atau simultan. Pengambilan keputusan hipotesa didasarkan atas kriteria yaitu Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_{a3} ditolak sehingga tidak terdapat peranan antara komitmen organisasi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kesiapan untuk berubah, sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_{a3} diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat peranan antara komitmen organisasi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kesiapan untuk berubah.

B. Uji T (Parsial)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t berfungsi untuk mengukur hubungan atau pengaruh variabel independen secara mandiri (parsial) terhadap variabel dependen. Uji t yang dilakukan pada penelitian ini digunakan untuk mengukur peranan antara komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan secara parsial. Pengambilan keputusan hipotesa didasarkan atas kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai *sig.* uji $t >$ nilai signifikansi (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi secara parsial terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.
2. Apabila nilai *sig.* uji $t <$ nilai signifikansi (0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan antara komitmen organisasi secara parsial terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.
3. Apabila *sig.* uji $t >$ nilai signifikansi (0,05) maka H_0 diterima dan H_2 ditolak sehingga tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* secara parsial terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.
4. Apabila *sig.* uji $t <$ nilai signifikansi (0,05) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan antara *employee engagement* secara parsial terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan.



C. Uji Determinasi

Ghozali (2018) mengatakan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai antara 1-0, semakin mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen semakin tinggi. Besaran koefisien determinasi menjelaskan kemampuan variabel independen yaitu komitmen organisasi dan *employee engagement* berperan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan untuk berubah pada karyawan. Perhitungan Menurut Siregar (2017) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

Dalam penelitian ini untuk menghitung uji koefisien korelasi, peneliti menggunakan *software* SPSS for windows versi 24.00.

D. Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda dilakukan apabila penelitian bertujuan untuk memprediksi bagaimana keadaan naik dan turun variabel *dependent*. Peneliti menggunakan analisis regresi berganda, karena dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y). Maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent / variabel terikat

α = Konstanta

$\beta_1 \& X_1$ = Koefisien regresi komitmen organisasi

$\beta_2 \& X_2$ = Koefisien regresi *employee engagement*

e = standar error

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil analisis regresi berganda, peneliti menggunakan *software* SPSS for windows versi 24.00.

3.7 Kategorisasi

Untuk melihat seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia, maka peneliti menggunakan uji kategorisasi, sebagai berikut:

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$

Tinggi : $X > M + 1SD$

Keterangan :

M : Menghitung mean hipotetik

SD : Menghitung standar deviasi hipotetik.

