

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada pengolahan data yang dilakukan peneliti yaitu metode analisis regresi berganda, karena terdapat dua variabel independen; iklim organisasi (X_1) dan *job involvement* (X_2) serta satu variabel dependen yaitu *readiness for change* (Y).

3.2 Definisi Operasional Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Robert Stringer meliputi enam aspek, yaitu struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*) dan komitmen (*commitment*).

2. *Job Involvement*

Job involvement (keterlibatan kerja) adalah ketertarikan secara psikologis seseorang untuk peduli dengan sungguh – sungguh melebur pada pekerjaan dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan serta menganggap pekerjaan penting bagi gambaran harga diri dan menguntungkan bagi dirinya. Menurut Lodahl dan Kejner meliputi empat aspek, yaitu *response to work, expression of being job involved, sense of duty* dan *feeling about unfinished work and absenteeism*.

3. *Readiness for Change*

Readiness for change (kesiapan untuk berubah) merupakan suatu sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi) dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat didalam suatu perubahan. Menurut Holt dkk meliputi empat aspek, yaitu *appropriateness, change efficacy, management support* dan *personal benefit*.

3.3 Populasi dan Teknik Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang dengan total pegawai sebanyak 43 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2018) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Maka dari teknik sampling tersebut, didapatkan sampel sebanyak 43 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

Terdapat tiga skala yang akan digunakan, yaitu skala iklim organisasi, skala *job involvement* dan skala *readiness for change*. Ketiga skala ini menggunakan jenis skala penelitian Likert dengan lima alternatif jawaban dan terdiri dari dua kelompok aitem. Setiap aspek atau indikator terdapat aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem tidak mendukung (*unfavorable*). Skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skor Aitem

No.	Tanggapan	Pemberian Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	(SS) Sangat Setuju	5	1
2.	(S) Setuju	4	2
3.	(N) Netral	3	3
4.	(TS) Tidak Setuju	2	4
5.	(STS) Sangat Tidak Setuju	1	5

1. Skala Iklim Organisasi

Skala ini dibuat dengan mengacu pada aspek iklim organisasi untuk PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Menurut Robert Stringer meliputi enam aspek, yaitu struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*) dan komitmen (*commitment*). Adapun *blueprint* iklim organisasi sebagai berikut : **KARAWANG**

Tabel 3.2
Blueprint Iklim Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Struktur	Refleksi perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi	1, 13	7, 19	4
Standar-standar	Mengukur tekanan perasaan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota dalam melakukan pekerjaan dengan baik	2, 14	8, 20	4
Tanggung jawab	Perasaan pegawai bahwa mereka menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusan dari yang lain	3, 15	9, 21	4
Penghargaan	Perasaan bahwa pegawai dihargai atas tugasnya yang terselesaikannya secara baik	4, 16	10, 22	4
Dukungan	Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja	5, 17	11, 23	4
Komitmen	Perasaan bangga terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi	6, 18	12, 24	4
	Total	12	12	24

2. Skala *Job Involvement*

Skala ini dibuat dengan mengacu pada aspek *job involvement* untuk PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Menurut Lodahl dan Kejner meliputi empat aspek, yaitu *response to work*, *expression of being job involved*, *sense of duty* dan *feeling about unfinished work and absenteeism*. Skala ini menggunakan *job involvement* yang diadopsi dari Lodahl dan Kejner (1965). Adapun *blueprint job involvement* sebagai berikut :

Tabel 3.3
Blueprint Job Involvement

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
<i>Respond to work</i>	1, 8, 14, 19	5	5
<i>Expression of being job involved</i>	2, 9, 15, 20	6, 12, 17	7
<i>Sense of duty</i>	3, 10	7, 13, 18	5
<i>Feeling about unfinished work and absenteeism</i>	4, 11, 16		3
Total	13	7	20

3. Skala *Readiness for Change*

Skala ini dibuat dengan mengacu pada aspek *readiness for change* untuk PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Menurut Holt dkk meliputi empat aspek, yaitu *appropriateness*, *change efficacy*, *management support* dan *personal benefit*. Adapun *blueprint readiness for change* sebagai berikut :

Tabel 3.4
Blueprint Readiness for Change

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
<i>Appropriateness</i>	1. Merasakan manfaat dan keuntungan dari sebuah perubahan	1, 17	9, 25	4
	2. Berpikir kritis dan logis terhadap perubahan	2, 18	10, 26	4
<i>Change efficacy</i>	1. Mengatasi perubahan yang diterapkan	3, 19	11, 27	4
	2. Mendapatkan pelajaran dari perubahan	4, 20	12, 28	4
<i>Management support</i>	1. Dukungan untuk perubahan	5, 21	13, 29	4
	2. Organisasi berkomitmen terhadap perubahan	6, 22	14, 30	4
<i>Personal benefit</i>	Merasakan manfaat dari pelaksanaan perubahan secara personal	7, 8, 23, 24	15, 16, 31, 32	8
	Total	16	16	32

3.5 Metode Analisis Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Proses validasi atau pengujian validitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah skala atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini, uji validitas yang akan digunakan oleh peneliti adalah validitas isi (*content validity*) yaitu uji validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Hasil dari *expert judgement* tersebut akan dihitung dengan menggunakan formula Aiken's V (Azwar, 2017).

Formula Aiken's V digunakan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili kontrak yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai dengan 5 (yaitu sangat mewakili atau sangat relevan) (Azwar, 2017).

Adapun rumus Aiken's V sebagai berikut :

$$V = \frac{\sum S}{n(c - 1)}$$

S = r - lo

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini adalah 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini adalah 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

3.5.2 Uji Analisis Aitem

Azwar (2018) mengungkapkan bahwa item yang valid adalah item dengan nilai korelasi 0,30, namun apabila jumlah item yang lolos belum mencukupi dari jumlah yang diperlukan dalam penelitian, maka nilai korelasi dapat dipertimbangkan untuk diturunkan menjadi 0,25. Masrun (dalam Sugiyono, 2018) item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa aitem tersebut mempunyai validitas tinggi pula.

Analisis aitem dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation*. Dalam perhitungan *software SPSS for windows* versi 24.00, di

kolom *corrected item-total correlation* akan didapati koefisien korelasi aitem-total yang telah dikoreksi. Koefisien tersebut merupakan statistik daya beda aitem yang lebih akurat (Azwar, 2017)

Adapun rumus *corrected item-total correlation* sebagai berikut :

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix}S_x - S_i}{\sqrt{[S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix}S_iS_x]}}$$

Keterangan :

$r_{i(x-i)}$ = koefisien korelasi aitem-total setelah dikoreksi

r_{ix} = koefisien korelasi aitem-total sebelum dikoreksi

S_i = deviasi standar skor aitem yang bersangkutan

S_x = deviasi standar skor skala

3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen (Indrawan & Yaniawati, 2014). Sebuah instrumen dikatakan handal apabila pengukuran yang sudah dilakukan memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas memberi keputusan bahwa instrumen yang digunakan seimbang dan konsisten atau peneliti mendapatkan skor yang sama saat melakukan uji coba di waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik ukur yang dikenal dengan teknik ukur *Alpha Cronbach*. Peneliti menggunakan bantuan *software SPSS* versi 24.0 *for windows*.

Adapun rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

r = Reliabilitas

n = Banyak aitem

S_1^2 = Banyak aitem

S_t^2 = Varian skor total

Periantalo (2015) mengklasifikasikan reliabilitas menjadi lima bagian berdasarkan tingkat koefisien reliabilitas. Adapun pembagian klasifikasi reliabilitas sebagai berikut:



Tabel 3.5
Klasifikasi Reliabilitas

Klasifikasi	Skor
Sangat Bagus	$\geq 0,9$
Bagus	0,8 – 0,89
Cukup Bagus	0,7 – 0,79
Kurang Bagus	0,6 – 0,70
Tidak Bagus	$\leq 0,6$

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas

Untuk menentukan dan mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak perlu dilakukan uji normalitas apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang akan diteliti adalah variabel yang terdistribusi secara normal (Azwar, 2010).

Dalam menguji data terdistribusi secara normal, digunakan uji *shapiro wilk* pada aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Menurut Rosiyanti (2015) menjelaskan cara menentukan data terdistribusi secara normal dengan kaidah, sebagai berikut:

1. Jika pada hasil analisis ditemukan bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$ maka bisa dikatakan data berdistribusi normal.
2. Jika pada hasil analisis ditemukan bahwa nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Penggunaan uji linieritas adalah untuk mengetahui variabel iklim organisasi dan *job involvement* memiliki hubungan yang linier dengan variabel *readiness for change* atau justru keduanya tidak memiliki hubungan yang linier. Untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linier, dapat dilakukan dengan cara melihat koefisien *sig. linearity* dengan kaidah sebagai berikut:

1. Jika pada hasil analisis ditemukan bahwa $\text{sig.} < 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier.
2. Jika pada hasil analisis ditemukan bahwa $\text{sig.} > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terdapat hubungan yang linier.

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Mulyani dan Saputri (2019) analisis ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + B_2 X_2 \dots$$

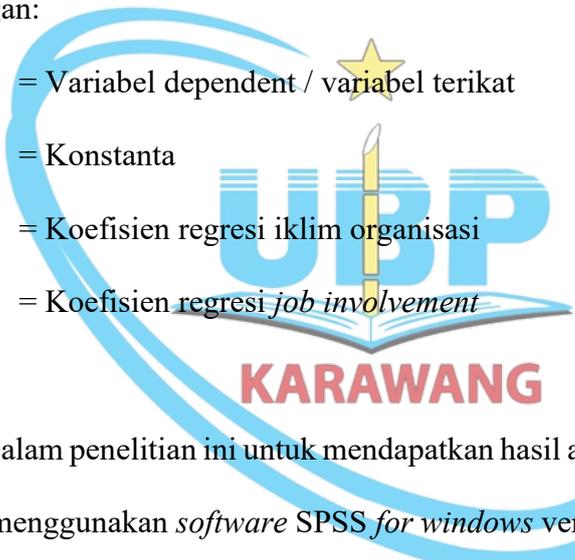
Keterangan:

Y = Variabel dependent / variabel terikat

α = Konstanta

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

$\beta_2 \& X_2$ = Koefisien regresi *job involvement*



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

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Mulyani dan Saputri (2019) mengatakan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Siregar (2014)

koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

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

3.6.5 Uji Kategorisasi

Azwar (2012) mengemukakan bahwa tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Uji kategorisasi ini didasarkan oleh asumsi bahwa skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi dan asumsi bahwa skor individu dalam populasinya terdistribusi normal. Dengan demikian kita dapat membuat batasan kategori skor teoritik yang terdistribusi menurut model normal standar. Kategori yang digunakan untuk skala berdistribusi normal adalah kategorisasi jenjang dimana penggolongan dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

Tabel 3.6
Rumus Uji Kategorisasi

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

