

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu variabel kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Variabel penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu kohesivitas kelompok (X1) dan budaya organisasi (X2) dan satu variabel terikat komitmen organisasi (Y) (Bungin, 2011).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menghindari kerancuan pemahaman tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu diidentifikasi secara jelas penentuan variabel-variabel apa saja yang menjadi fokus penelitian. adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel independen : Kohesivitas Kelompok (X1)

: Budaya Organisasi (X2)

Variabel dependen : Komitmen Organisasi (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori, variabel penelitian ini yaitu Kohesivitas Kelompok, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

3.3.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis anggota pada organisasi yang berdampak pada keputusan karyawan untuk bertahan diorganisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Mayer & Allen (1997) yaitu: *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

Skor total yang diperoleh pada skala komitmen organisasi menggambarkan komitmen organisasi. Semakin tinggi skor skala komitmen organisasi yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala komitmen organisasi yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin rendah komitmen organisasi karyawan.

3.3.2. Kohesivitas Kelompok

Hubungan interpersonal dalam suatu kelompok, dimana hubungan antar anggota kelompok erat, tertarik satu sama lain, sehingga menyebabkan anggota kelompok tidak mau meninggalkan kelompoknya. Kohesivitas kelompok diukur berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Forsyth (1999) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerja sama kelompok.

Skor total yang diperoleh pada skala kohesivitas kelompok menggambarkan kohesivitas kelompok kerja. Semakin tinggi skor skala kohesivitas kelompok yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin tinggi kohesivitas kelompok kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala kohesivitas kelompok yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin rendah kohesivitas kelompok kerja karyawan.

3.3.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang menyatakan sesuatu dengan penilaian baik atau buruk, dan budaya tersebut diakui keberadaannya, dan sebagai karakteristik organisasi yang unik dan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi diukur berdasarkan 4 aspek yang dikemukakan oleh Hostede (1990) yaitu: *power distance, uncertainty avoidance, individualism, masculinity and feminism*

Skor total yang diperoleh pada skala budaya organisasi menggambarkan budaya organisasi. Semakin tinggi skor skala budaya organisasi yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala budaya organisasi yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin rendah budaya organisasi kerja karyawan.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu, apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Menurut Azwar (2012) mengatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang hendak dikenai generalisasi, kelompok subjek ini yang harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik yang membedakannya dengan kelompok yang lain. Jadi populasi bukan hanya Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Zaman Teknindo sebanyak 183 karyawan.

Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, karena merupakan bagian dari populasi tentu maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *cluster random sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data yang sangat luas, yaitu dengan teknik pengambilan sampel secara kelompok dilakukan berdasarkan kelompok/area tertentu seperti agama, golongan, suku dll (Bungin, 2011).

Menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\frac{183}{1 + 183 (0,05)^2}$$

$$\frac{183}{1 + 0,4575}$$

$$\frac{183}{1,4575}$$

$$125,55 = 125$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = batas toleransi kesalahan (ditentukan alpha = 5%)

Berdasarkan rumus tersebut, hasil yang diperoleh sebanyak 125,55 sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2011). Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada

karyawan yang diteliti, agar mengetahui seberapa besar Komitmen organisasi yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan dan sekaligus pengujiannya dengan metode statistik. Menurut Azwar (2012) mengatakan bahwa skala pengukuran merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek yang berisi aitem-aitem. Sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden. Skala ini memuat pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pernyataan yang mendukung, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung. Penyusunan pernyataan dalam skala terdiri atas empat jawaban pilihan, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Subjek menjawab dengan cara memilih salah satu dari empat alternatif jawaban tersebut yang sesuai dengan keadaan dirinya. Skoring akan bergerak dari 4-1 untuk pernyataan yang *favorable*, sedangkan untuk pernyataan yang *unfavorable* skoring akan bergerak dari angka 1-4.

3.5.1. Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan untuk mengungkap komitmen organisasi ini dengan menggunakan skala adaptasi dan modifikasi berdasarkan aspek-aspek Mayer & Allen (1997) yang mencakup tiga buah aspek komitmen organisasi diantaranya: *affective commitment*, *normative commitment*, dan

continuance commitment. Indikator dan aspek dapat dilihat pada *blue print* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Blue Print Komitmen Organisasi (sebelum Try Out)

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Affective commitment</i>	Seseorang menjadi anggota organisasi karena ia menginginkan (<i>want to</i>), ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri dan berbaur langsung dalam organisasi	1,7,11,19,21	5,15,16,27,29	10
<i>Continuance commitment</i>	seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa membutuhkan (<i>need to</i>)	2,4,10,14,24	9,12,23,26,28	10
<i>Normative commitment</i>	seseorang menjadi anggota suatu organisasi sebab ia merasa harus melakukan sesuatu (<i>ought to</i>), ini meliputi perasaan anggota terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi.	3,6,17,18,30	8,13,20,22,25	10
Jumlah		15	15	30

Berdasarkan hasil uji coba pada skala komitmen organisasi, dari 30 aitem terdapat 19 aitem valid dimana 11 aitem yang gugur adalah nomor 1,

2, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 16, 24, 30. Hasil indeks reliabilitas ditemukan sebesar 0,917. Deskripsi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Blue Print Skala Komitmen Organisasi (setelah Try Out)

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Affective commitment</i>	Seseorang menjadi anggota organisasi karena ia menginginkan (<i>wan to</i>), ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri dan berbaur langsung dalam organisasi	11,19,21	15,27,29	6
<i>Continuance commitment</i>	seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa membutuhkan (<i>need to</i>)	10	9,12,23,26,28	6
<i>Normative commitment</i>	seseorang menjadi anggota suatu organisasi sebab ia merasa harus melakukan sesuatu (<i>ought to</i>), ini meliputi perasaan anggota terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi.	3,17,18	13,20,22,25	7
Jumlah		7	12	19

3.5.2 Kohesivitas Kelompok

Skala kohesivitas kelompok dalam penelitian ini dengan menggunakan skala adaptasi dan modifikasi berdasarkan teori Forsyth (1999) dengan dimensi-dimensi sebagai berikut : kekuatan sosial kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerja sama kelompok Dimensi-dimensi

tersebut akan diturunkan menjadi indikator-indikator pada *blue print* sebagai berikut :

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Kohesivitas Kelompok (Sebelum *Try Out*)

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
Kekuatan sosial	Perasaan individu dalam sebuah tim dengan yang lainnya dapat mempengaruhi kohesivitas	3, 19, 24, 32, 39, 40	1, 6, 11, 26, 28, 29, 30, 42, 43	15
Kesatuan dalam kelompok	Interaksi antar karyawan dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok karena dengan adanya hubungan interaksi yang baik dapat membuat kelompok semakin erat.	10, 20, 2, 36, 44	5, 9, 12, 18, 25, 31, 41	12
Daya tarik	Adanya rasa saling memiliki dan menjaga individu yang lain sehingga keeratan semakin baik	13, 15, 22, 23, 34	7, 27, 14, 37, 33	10
Kerja sama	Dengan adanya yang dirasakan bersama-sama akan mampu meningkatkan keeratan kelompok.	17, 35, 38, 45	4, 8, 16, 21	8
Jumlah		20	24	45

Setelah dilakukan uji coba pada 45 aitem terdapat 12 aitem gugur, aitem gugur yaitu nomor 7, 8, 10, 12, 14, 21, 23, 25, 27, 29, 37, 43. Sehingga terdapat 33 aitem valid dengan indeks reliabilitas 0,791, distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Kohesivitas Kelompok (Sesudah *Try Out*)

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
Kekuatan sosial	Perasaan individu dalam sebuah tim dengan yang lainnya dapat mempengaruhi kohesivitas	3, 19, 24, 32, 39, 40	1, 6, 11, 26, 28, 30, 42	13
Kesatuan dalam kelompok	Interaksi antar karyawan dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok karena dengan adanya hubungan interaksi yang baik dapat membuat kelompok semakin erat.	20, 2, 36, 44	5, 9, 18, 31, 41	9
Daya tarik	Adanya rasa saling memiliki dan menjaga individu yang lain sehingga keeratan semakin baik	13, 15, 22, 34	33	5
Kerja sama	Dengan adanya pengalaman yang dirasakan bersama-sama akan mampu meningkatkan keeratan kelompok.	17, 35, 38, 45	4, 16	6
Jumlah		18	15	33

3.5.3 Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi menggunakan skala adaptasi dan modifikasi berdasarkan teori dari Hostede (1990), aspek-aspek tersebut

akan diturunkan menjadi indikator-indikator pada *blue print* sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Blue Print skala Budaya Organisasi (Sebelum Try Out)

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
<i>Power distance</i>	Memperlihatkan adanya jarak kekuasaan yang besar antara penguasa dengan rakyatnya	1, 7, 16, 36, 37	11, 19, 22, 27, 29	10
<i>Uncertainty avoidance</i>	Adanya perasaan terancam atau situasi tak menentu dan mudah berubah	2, 12, 21, 33, 40	8, 17, 24, 26, 35	10
<i>Individualism</i>	Menunjukkan derajat kesetiaan dan loyalitas anggotanya kepada individu atau kelompok	3, 10, 15, 25, 31	6, 13, 20, 34, 39	10
<i>Masculinity dan feminity</i>	Menggambarkan sikap dan perilaku karyawan	4, 5, 18, 23, 28	9, 14, 30, 32, 38	10
Jumlah		20	20	40

Berdasarkan pada skala efikasi diri, setelah dilakukan uji coba pada 40 aitem dan 13 aitem gugur, aitem yang gugur yaitu nomor 1, 7, 10, 11, 12, 25, 27, 28, 29, 32, 33, 36, 37. Sehingga terdapat 27 aitem valid dengan indeks reliabilitas 0,850, distribusi penyebaran aitem dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 3.6 *Blue Print* skala Budaya Organisasi (Setelah *Try Out*)

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
<i>Power distance</i>	Memperlihatkan adanya jarak kekuasaan yang besar antara penguasa dengan rakyatnya	1, 7, 16, 36, 37	11, 19, 22, 27, 29	10
<i>Uncertainty avoidance</i>	Adanya perasaan terancam atau situasi tak menentu dan mudah berubah	2, 12, 21, 33, 40	8, 17, 24, 26, 35	10
<i>Individualism</i>	Menunjukkan derajat kesetiaan dan loyalitas anggotanya kepada individu atau kelompok	3, 10, 15, 25, 31	6, 13, 20, 34, 39	10
<i>Masculinity dan femininity</i>	Menggambarkan sikap dan perilaku karyawan	4, 5, 18, 23, 28	9, 14, 30, 32, 38	10
Jumlah		20	20	40

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Validitas Isi pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas isi yang melibatkan *expertjudgment* yaitu pegujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat profesional. Validitas isi adalah sejauhmana

elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Peneliti memberikan skala untuk dinilai oleh *expert* kesesuaian antara aspek, indikator dan aitem. Sehingga penilaian yang diberikan *expert* menjadi acuan untuk melanjutkan pengukuran selanjutnya (Azwar, 2012).

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai *consistency*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merentang antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi (Azwar, 2012).

3.7 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah

SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Uji Asumsi

Uji Asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat dari kurva normal. Pada hitungan uji normalitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 23.00 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak normal data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran normal. Jika sebaliknya $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal (Azwar, 2013). Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan uji *One Sample Kolomogrov-Smirnov Test*.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel x dan y. Data dikatakan linear apabila besarnya signifikansi $> 0,05$. Perhitungan uji linearitas menggunakan program komputer SPSS 23.00 *for windows*. Arah dari penelitian apabila positif atau negatif dilihat dari grafik linearitas, apabila grafik membentuk garis lurus yang condong kearah kanan maka terdapat koreksi yang memiliki

arah positif antara variabel x dan y, ini berarti apabila variabel x menurun, maka variabel y juga turun, sebaliknya jika variabel x naik maka variabel y juga naik.

3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2001). jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel

3. Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Regresi. Hal ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Uji F) terhadap variabel terikat. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*.