

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjabaran secara rinci mengenai metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, populasi penelitian, variabel penelitian beserta definisi operasional, teknik yang digunakan saat pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis yang digunakan, dan yang terakhir adalah prosedur penelitian.

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian dengan desain korelasional ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut (Arikunto, 2010).

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia. Berdasarkan pendahuluan yang sudah dijelaskan di BAB I, adanya kesinambungan antara *organizational culture* dengan *authentic leadership* pada suatu organisasi atau perusahaan dan apakah dengan *organizational culture* di PT Pos Indonesia dapat meningkatkan *authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia yang berjumlah 180 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Peneliti menggunakan teknik *sampling Purposive*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Karena peneliti mengambil tentang *leadership* maka penelitian ini menggunakan sampel dengan kriteria khusus yaitu jabatan yang mempunyai bawahan/staff (asisten manajer, ketua bidang, fungsional perusahaan, deputy, manajer dan *vice president*).

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel Penelitian

Variabel 1: *Organizational Culture*

Variabel 2: *Authentic Leadership*

2. Definisi Operasional *Organizational Culture*

Makna sistem yang dianut bersama oleh beberapa anggota yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). *Organizational culture* memiliki tujuh dimensi, yaitu; Inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap manusia, orientasi terhadap grup/tim, agresivitas dan stabilitas.

3. Definisi Operasional *Authentic Leadership*

Authentic leadership menekankan kepada kesadaran terhadap dirinya, seimbang dalam menjalankan profesinya, tidak adanya bias dalam mengambil keputusan, adaptasi dengan kelompoknya dan disesuaikan dengan keadaan sekitar, adanya ketulusan dan jujur dalam bersikap. *Authentic leadership* memiliki empat dimensi, yaitu; *self-awareness*, *transparency*, *ethical/moral*, dan *balanced processing*. (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara secara informal. Untuk *try out* sebelum melakukan pengambilan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Kota Bandung. Kuesioner adalah

sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010). *Try out* dilakukan dengan disebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang berada di perusahaan-perusahaan dan organisasi di Kota Bandung. Kuesioner juga dibuat dalam bentuk *google document* dan disebarkan kepada responden yang memiliki karakteristik yaitu bekerja di Kota Bandung. Setelah melakukan *try out*, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden di PT Pos Indonesia. Responden tersebut memiliki kriteria sebagai karyawan yang mempunyai bawahan/staff (asisten manajer, manajer, deputy, ketua bidang, fungsional perusahaan, dan *vice president*). Lalu melakukan wawancara secara informal dengan *general manager* bagian SDM.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil modifikasi dari instrumen yang sudah digunakan pada penelitian sebelumnya dan instrumen lainnya adalah instrumen yang disusun oleh peneliti sendiri. Berikut adalah penjelasan lengkap tentang instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Instrumen *Authentic Leadership*

Untuk mengetahui *authentic leadership* dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)* (Avolio & Gardner, 2005). ALQ dimodifikasi oleh peneliti dengan mengalihbahasakan ke dalam Bahasa Indonesia. ALQ mengukur 4 dimensi yaitu; 1) *self-awareness*, 2) *transparency*, 3) *Ethical/moral*, dan 4) *balanced processing*. ALQ terdiri dari 16 item pernyataan, setiap dimensi memiliki 4 item pernyataan dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* adalah skala yang memusatkan kepada subyek atau orang (Ihsan, 2013). Instrumen ini memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.675. Berikut adalah kisi-kisi instrumen *Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)*:

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen *Authentic Leadership*

Variabel	Dimensi	Indikator	Item (Favorable)	Jumlah
<i>Authentic Leadershi</i>	<i>Self-awareness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesadaran terhadap kelebihan dan kekurangan dirinya. • Sadarnya akan pengaruh dan efek dari kelebihan dan kekurangannya tersebut terhadap orang lain dan lingkungannya. 	1, 5, 9, 13	4
	<i>Transparency</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya keterbukaan pada pemikiran yang disampaikan oleh rekan kerja. • Berbagi informasi, opini dan kepercayaan pada rekan kerja atau bawahan. 	2, 6, 10, 14	4
	<i>Ethical/Moral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Perilaku yang ditunjukkan dari <i>self-regaltion</i> pada diri sendiri terhadap bawahannya. • Perilaku yang ditunjukkan tidak berdasarkan suatu kelompok, 	3, 7, 11, 15	4
		<ul style="list-style-type: none"> • organisasi, pekerjaan atau yang biasanya 		

		masyarakat lakukan.		
	<i>Balanced Processing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sebelum pengambilan keputusan, didahulukan untuk pengecekan terhadap data-data yang sesuai secara objektif. • Intelegensi dan kerajinan adalah suatu yang penting. 	4, 8, 12, 16	4
			Jumlah keseluruhan	16

2. Instrumen *Organizational Culture*

Instrumen *organizational culture* ini menggunakan teori *organizational culture* yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013). Instrumen ini dikembangkan oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang sudah dijelaskan dalam teori ini. Dalam teori ini terdapat 7 dimensi dan dikembangkan memiliki 21 item pernyataan dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* adalah skala yang memusatkan kepada subyek atau orang (Ihsan, 2013). Instrumen ini memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.842. Berikut ini adalah kisi-kisi dari instrument *organizational culture*:

Tabel 3.2
Kisi-kisi instrumen *Organizational Culture*

Variabel	Dimensi	Indikator	Item (Favorable)	jumlah
<i>Organizational Culture:</i> Makna sistem yang dianut bersama oleh beberapa anggota yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. (Robbins, 2013)	Inovasi dan berani mengambil resiko.	Perusahaan berusaha untuk memberikan dorongan agar karyawan berinovasi.	1, 18	4
		Perusahaan mendorong karyawan agar lebih berani dalam mengambil resiko.	2, 17	
	Perhatian terhadap <i>detail</i> .	Disiplin dan Ketelitian yang diterapkan dalam perusahaan.	3, 16, 19	6
		Analisis terhadap seluruh pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan terhadap karyawannya.	4, 5, 20	
	Orientasi terhadap hasil.	Perusahaan menuntut agar karyawan berusaha agar memperoleh hasil yang baik dalam melakukan pekerjaannya.	6	1

	Dimensi	Indikator	Item (Favorable)	jumlah
	Orientasi terhadap manusia.	Perusahaan mengutamakan SDM.	7, 15	2
	Orientasi terhadap grup/tim.	Perusahaan menekankan pada kerjasama dalam grup atau tim dalam menyelesaikan masalah.	8, 14	2
	Agresivitas.	Perusahaan berusaha untuk mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaannya.	9, 13, 21	4
		Perusahaan menekankan pada karyawannya agar bisa bersaing secara sehat dalam menempuh tujuannya.	10	
	Stabilitas.	Perusahaan menekankan pada pemeliharaan status quo dalam pengambilan keputusan.	11, 12	2
			Jumlah keseluruhan	21

3. Teknik Skoring

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* dengan pilihan 4 jawaban, yaitu: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Semua item pernyataan dalam setiap instrumen adalah item *favorable*.

Tabel 3.3

Penilaian Item Pernyataan

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>
STS	1
TS	2
S	3
SS	4

4. Proses Pengembangan Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang harusnya diukur (Thatcher, 2010). Validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi adalah membandingkan antara isi instrumen dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini dialihbahasakan dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia, setelah itu menganalisis item-item pernyataan agar menjadi rasional dan dapat dimengerti oleh responden. Kedua instrumen tersebut melalui proses *professional judgment* oleh Diah Zaleha Wyandini, S.Psi, M. Si.

b. Pemilihan Item Layak

Penelitian ini dilakukan uji coba terhadap 201 responden dengan kriteria sudah bekerja di Kota Bandung. Setelah selesai dengan menyebarkan kuesioner dan *google document* kepada responden, peneliti melakukan skoring terhadap hasil uji coba. Skoring terhadap hasil uji coba *authentic leadership* instrumen dan *organizational culture* instrumen menggunakan *corrected item-total*.

c. Analisis Uji Kelayakan Item Instrumen Skala *Authentic Leadership*

Uji kelayakan item Instrumen skala *authentic leadership*, peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistic ver. 23*. Keseluruhan item-item pernyataan pada instrument ini adalah 16 item. Setelah diujicobakan dan diskoring terdapat 4 item yang tidak layak, yaitu item no. 1, 4, 10 dan 12. Hanya 12 item yang layak digunakan. Hasil dari uji kelayakan item instrumen skala *authentic leadership* lebih jelasnya pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4

Uji corrected item-total correlation Authentic Leadership

Dimensi <i>Authentic Leadership</i>	Item Sebelum Uji Coba		Item Setelah Uji Coba	
	No Item	Σ	No Item	Σ
<i>Self-awareness</i>	1, 5, 9, 13	4	5, 9, 13	3
<i>Transparency</i>	2, 6, 10, 14	4	2, 6, 14	3
<i>Ethical/Moral</i>	3, 7, 11, 15	4	3, 7, 11, 15	4
<i>Balanced processing</i>	4, 8, 12, 16	4	8, 16	2
Jumlah		16		12

d. Analisis Uji Kelayakan Item Instrumen Skala *Organizational Culture*

Uji kelayakan item Instrumen skala *organizational culture*, peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistic ver. 23*. Keseluruhan item-item pernyataan pada instrument ini adalah 21 item. Setelah diujicobakan dan diskoring terdapat 2 item yang tidak layak, yaitu item no. 4 dan 19. Hanya 19 item yang layak digunakan. Hasil dari uji kelayakan item instrumen skala *organizational culture* lebih jelasnya pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Uji corrected item-total correlation Organizational Culture

Dimensi <i>Organizational Culture</i>	Item Sebelum Uji Coba		Item Setelah Uji Coba	
	No Item	Σ	No Item	Σ
Inovasi dan berani mengambil resiko.	1, 2, 17, 18	4	1, 2, 17, 18	4
Perhatian terhadap <i>detail</i> .	3, 4, 5, 16, 19, 20	6	3, 5, 16, 20	4
Orientasi terhadap hasil.	6	1	6	1
Orientasi terhadap manusia.	7, 15	2	7, 15	2
Orientasi terhadap grup/tim.	8, 14	2	8, 14	2
Agresivitas.	9, 10, 13, 21	4	9, 10, 13, 21	4
Stabilitas.	11, 12	2	11, 12	2
Jumlah		21		19

e. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hal yang sangat penting disaat penggunaan alat ukur atau alat tes dalam psikologi untuk mengukur suatu kepribadian atau sikap (Rosenthal & Rosnow, 1991). Reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur atau instrumen tersebut apabila dilakukan berulang-ulang kali dalam responden yang berbeda, kondisi yang berbeda, dan tempat yang berbeda akan menghasilkan hasil yang sama (Drost, 2011). Pengujian reliabilitas instrumen ini menggunakan *software IBM SPSS* versi 23 dengan teknik koefisien *Alpha Cronbach*, dimana semakin mendekati 1 nilai alpha yang

dimiliki suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin reliabel (Azwar, 2012).

1) Reliabilitas instrumen *Authentic Leadership*

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS* versi 23. Uji reliabilitas pada instrument ini dilakukan sebanyak dua kali. Pertama sebelum melakukan uji kelayakan item dan yang kedua setelah dilakukan uji kelayakan item. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat lebih jelas pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Authentic Leadership*

Cronbach's Alpha (sebelum dilakukan uji kelayakan item)	Cronbach's Alpha (setelah dilakukan uji kelayakan item)
0.675	0.779

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen *authentic leadership* termasuk dalam kategori cukup reliabel.

2) Reliabilitas instrumen *Organizational Culture*.

Uji reliabilitas instrument *organizational culture* dilakukan dua kali pengujian. Pertama sebelum dilakukan uji kelayakan item dan kedua setelah dilakukan uji kelayakan item. Pengujian ini dilakukan dengan *software IBM SPSS* versi 23. Hasil dari uji reliabilitas pada instrumen ini lebih lengkap disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Organizational Culture*.

Cronbach's Alpha (sebelum dilakukan uji kelayakan item)	Cronbach's Alpha (setelah dilakukan uji kelayakan item)
0.842	0.946

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen *organizational culture* termasuk dalam kategori reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Hal yang pertama dilakukan sebelum menentukan teknik analisis apa yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang dikumpulkan ini berdistribusi normal atau tidak. Penggunaan teknik analisis yang tepat akan terlihat saat data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Skala *authentic leadership* menunjukkan nilai $p=0.000$ dan skala *organizational culture* menunjukkan nilai $p=0.000$. Angka-angka yang didapatkan tersebut menunjukkan bahwa *authentic leadership* dan *organizational culture* memiliki $p\ value < 0.05$ yang memiliki arti bahwa data kedua variabel tersebut berdistribusi tidak normal. Penggunaan teknik analisis yang tepat pada data yang berdistribusi tidak normal adalah *spearman rank correlation (rho)*.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi penelitian kuantitatif yang tepat digunakan pada penelitian ini adalah *spearman rank correlation (rho)*. Analisis korelasi ini berdasarkan hasil uji normalitas pada data penelitian ini adalah ordinal dan data berdistribusi tidak normal. *Spearman rank correlation*

(*rho*) adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi (Sugiyono, 2010).

Tabel 3.8
Kriteria Koefisien Realibilitas Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Setelah itu peneliti menentukan koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi (*square*) yang dikuadratkan

Kuat lemahnya suatu pengaruh atau kontribusi variabel dapat terlihat dari besaran koefisiennya.

3. Norma

Norma adalah pengelompokkan sebuah kelompok pengambil tes atau skala ke dalam beberapa level (Ihsan, 2013). Tujuan dari pengelompokkan ini untuk memberikan nilai atau intepretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, perumusan norma yang digunakan adalah dengan metode persentil dan kuartil.

G. Prosedur Penelitian

Tahapan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Menentukan masalah yang akan diteliti berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan sekitar atau yang sedang berlangsung di sebuah perusahaan atau organisasi.
- b. Melakukan kajian *literature* yang sesuai dengan penelitian.
- c. Melengkapi teori dan membuat instrumen penelitian sesuai dengan judul yang sudah diajukan.
- d. Melakukan uji validitas instrumen dengan *professional judgement*.
- e. Melakukan uji coba instrumen.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Melakukan penyebaran kuesioner berupa *hardcopy* dan *google document* pada karyawan yang bekerja di Kota Bandung.
- b. Pengumpulan data *tryout* dan pengolahan data.
- c. Membuat surat izin secara resmi untuk penyebaran kuesioner berupa *hardcopy* pada karyawan yang mempunyai bawahan/staff di PT Pos Indonesia.
- d. Melakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan yang mempunyai bawahan/staff di PT Pos Indonesia.
- e. Pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

3. Tahap Pelaporan

- a. Mendeskripsikan hasil penelitian
- b. Menganalisis data dan menjabarkan sesuai dengan teori yang sudah ditentukan.
- c. Menyusun laporan dari hasil penelitian dalam bentuk skripsi.