

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Kerja Karyawan

Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul **Program Bimbingan untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia.Tbk.** Untuk mengukur komitmen kerja karyawan digunakan skala yang dikembangkan berdasarkan konstruk teori komitmen kerja menurut Freud Luthans.

Secara operasional, definisi komitmen kerja yang dikemukakan oleh Luthans (1995:256) adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan.

Komitmen kerja karyawan pada perusahaan dalam penelitian ini difokuskan pada dua aspek, yaitu (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance commitment*, dan *normative commitment*

Untuk lebih spesifiknya, aspek-aspek mengenai komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu tingkat kepercayaan terhadap tujuan perusahaan, penerimaan terhadap nilai yang berlaku, kesediaan untuk terlibat dalam organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan ikatan emosional terhadap perusahaan yang ditandai dengan rasa senang dan bangga terhadap perusahaan.
- b. *Continuance commitmen* (komitmen *continuance*) yaitu komitmen karyawan pada organisasi berbasis pertimbangan untung-rugi, dengan melihat dimensi hubungan kerja, tugas pekerjaan dan konsekuensi dari pekerjaan.

2. Program Bimbingan untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia.Tbk

Secara operasional program bimbingan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian bantuan yang direncanakan secara sistematis, terarah dan terpadu untuk meningkatkan komitmen karyawan yang diselaraskan dengan tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu.

Program bimbingan ini meliputi dasar pemikiran, tujuan, sasaran, ruang lingkup, teknik layanan, pelaksana program, media, sumber belajar, format evaluasi dan struktur isi program.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif-kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang menggabungkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik (analisis

statistik) dalam bentuk data numerikal atau angka dan mengadakan wawancara mendalam (*indepth interview*) guna melengkapi penelitian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara tidak dituangkan dalam bentuk bilangan statistik, akan tetapi berupa pemaparan gambaran mengenai situasi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif, yang pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa, mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi dalam konteks lingkungan yang diteliti.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode ini dipilih karena bermaksud mendeskripsikan, menganalisa dan mengambil suatu generalisasi mengenai tingkat komitmen kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia.Tbk. Kemudian hasil dari temuan data tersebut dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan program bimbingan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Bagian Administrasi dan SDM, PT. Surveyor Indonesia, dan yang dijadikan sampelnya adalah seluruh karyawan Bagian Bagian Administrasi dan SDM, PT. Surveyor Indonesia dengan ukuran 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *sample random sampling*, diambil dari beberapa seksi kerja yang ada di bagian tersebut kemudian disusun dan dipilih secara proporsional dari masing-masing seksi kerja.

Tujuannya yaitu agar hasil yang diperoleh berdasarkan seluruh karyawan yang ada di PT. Surveyor Indonesia dan program yang dirancang juga untuk seluruh karyawan PT. Surveyor Indonesia.

Sampel penelitian secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Administrasi dan SDM	23	27	50 Orang

E. Pengembangan Instrumen Pengumpul Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian tentang komitmen kerja karyawan mencakup tiga aspek yaitu: penelitian ini difokuskan pada tiga Dimensi, yaitu (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance commitment* dan (3) *Normative commitment*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah non-tes dengan menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. Kuesioner untuk mengungkap

gambaran tingkat komitmen kerja karyawan berbentuk skala Likert dengan alternatif jawaban sangat sesuai, sesuai, ragu-ragu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Kemudian secara operasional validitas dan reliabilitas data sampel diolah dengan metode statistika memanfaatkan program komputer SPSS 15.0 dan program Microsoft Excel 2007.

Selain itu, penulis juga menggunakan alat pengumpul data berupa pedoman wawancara untuk mengungkap gambaran tentang program komitmen kerja karyawan yang sudah ada pada perusahaan. Wawancara ini dilakukan kepada bagian HRD perusahaan.

Pemilihan bentuk instrumen kuesioner dan wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, aspirasi, harapan, persepsi, keinginan, dan keyakinan responden. Selain itu wawancara dilakukan untuk mengecek hasil angket (kuesioner) karyawan.

2. Penyusunan Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid atau dapat diandalkan dalam mengungkap data penelitian, maka penyusunan instrumen dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut.

- a. Menguraikan masing-masing komponen atas beberapa aspek dan indikator yang disusun dalam sebuah kisi-kisi, dapat dilihat dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja Karyawan
PT. Surveyor Indonesia, Tbk.

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	Σ	NOMOR ITEM	
				(+)	(-)
1	2	3	4	5	6
<i>Affective commitment</i>	1. Emosional	a. Sikap menyukai organisasi	4	1, 2, 3	4
		b. Mengusahakan tingkat upaya yang tinggi	4	5, 6, 7, 8	
		c. Loyalitas terhadap organisasi	3	9, 10, 11	
		d. Ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan	2	12, 13	
	2. Identifikasi	a. Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi	3	14, 15, 16	
		b. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan	3	17, 18, 19	
3. Keterlibatan	a. Kesempatan untuk membelajarkan diri secara aktif dan efektif	4	19, 20, 21, 22,	27, 28	
		b. Hubungan sosial karyawan	6		23, 24, 25, 26
<i>Continuance commitment</i>	1. Hubungan Kerja	a. Sistem Penggajian	2	29, 30	
		b. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan	2	31, 32	
		c. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab			

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	Σ	NOMOR ITEM	
				(+)	(-)
1	2	3	4	5	6
		d. Kebijakan perusahaan	3	33, 34, 35	
			3	36, 37	38
	2. Tugas Pekerja	a. Dukungan dan umpan balik perusahaan atas prestasi karyawan	5	39, 40, 41, 42, 43	
		b. Kesempatan menjalin jaringan atas pekerjaan	3		
		c. Kesempatan untuk berkarir	3	44, 45, 46	
				47, 48, 49	
	3. Konsekuensi	Pertimbangan kurangnya alternatif pekerjaan lain	3	50	51, 52
<i>Normative commitmen</i>	1. Hak dan kewajiban karyawan	a. Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	3	53, 54, 55	
		b. Kesadaran akan hak dan kewajiban	3	56, 57, 58	
	2. Citra Perusahaan	Mempertahankan citra positif perusahaan	1	59	
	3. Prioritas kepentingan	Pekerjaan menjadi prioritas utama	1	60	
Σ (JUMLAH)			60	54	6

b. Berdasarkan kisi-kisi tersebut, langkah selanjutnya adalah menyusun sejumlah pernyataan atau butir-butir. Item pernyataan yang digunakan untuk pengumpulan data mengenai komitmen kerja karyawan PT Surveyor Indonesia, Tbk. sebanyak 60 item (sebelum uji coba). Instrumen dalam bentuk pedoman wawancara disusun berdasarkan variabel komitmen kerja karyawan, kemudian diuraikan ke dalam beberapa indikator komitmen kerja karyawan. Indikator yang akan diungkap dalam wawancara kepada karyawan dan atasan disusun dalam sebuah kisi-kisi, dapat dilihat dalam Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen
Pedoman Wawancara kepada Karyawan

Variabel	Indikator	Item
Komitmen Karyawan	1. Sikap menyukai organisasi 2. Loyalitas terhadap organisasi 3. Mengusahakan tingkat upaya yang tinggi 4. Ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan	1, 2, 3, dan 4
	1. Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi	5
	1. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab	6

Sedangkan kisi-kisi instrumen pedoman wawancara kepada atasan dapat dilihat dalam tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen
Pedoman Wawancara kepada Perwakilan Pimpinan

Variabel	Indikator	Item
Program tentang Peningkatan Komitmen	1. Penyusunan Program	1, 2
	2. Tujuan Pembuatan Program	3, 4
	3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan	5, 6

- c. Melakukan *judgement* terhadap instrumen yang telah dibuat kepada 2 orang dosen ahli Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan,
- d. Menetapkan pola penyekoran untuk instrumen komitmen kerja karyawan, dengan menggunakan alternatif jawaban *sangat sesuai (SS)*, *sesuai (S)*, *ragu-ragu (R)*, *tidak sesuai (TS)* dan *sangat tidak sesuai (STS)*, dengan pola penyekoran sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Penyekoran Instrumen

Bentuk Item	Pola penyekoran				
	SS	S	R	TS	STS

Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3. Uji Coba Instrumen

Uji coba meliputi uji validitas dan uji reliabilitas item.

1. Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan atau kesahihan suatu instrumen dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2002: 144).

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Validitas setiap item pernyataan dicari dengan menggunakan program SPSS Versi 15.0 dan Microsoft Office Excel 2007.

2. Uji Reliabilitas Item

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2003: 72)

Sebagai tolok ukur, digunakan klasifikasi rentang koefisien reliabilitas dari Sugiyono dan Eri Wibisono (2001: 172) berikut ini.

Tabel 3.7
Rentang Koefisien Reliabilitas

Nilai	Keterangan
0,00 – 0,199	derajat keterandalan sangat rendah
0,200 – 0,399	derajat keterandalan rendah
0,400 – 0,599	derajat keterandalan sedang
0,600 – 0,799	derajat keterandalan kuat
0,800 – 1,00	derajat keterandalan sangat kuat

Untuk memperoleh harga r dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = \frac{2 r_{XY}}{(1 + r_{XY})}$$

(Arikunto, 2003: 93)

Untuk menguji signifikansi item tersebut, maka perhitungan di atas dilanjutkan dengan memasukkan harga r ke dalam rumus di bawah ini:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2004: 149)

Keterangan:

t = Harga t hitung untuk tingkat signifikansi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya subjek

F. Prosedur Pengumpulan Data

1. Persiapan Pengumpul Data

Beberapa kegiatan yang dilakukan pada tahap persiapan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Pembuatan proposal penelitian

Dalam pembuatan proposal penelitian, langkah yang pertama diambil adalah penentuan masalah yang akan diteliti. Selanjutnya permasalahan tersebut diajukan kepada dewan skripsi untuk dibicarakan baik mengenai rasionalisasi, kejelasan, tujuan dan metodologi penelitian yang akan digunakan. Setelah pembahasan dilakukan, maka proposal dibuat yang kemudian diseminarkan dan dikonsultasikan guna memperoleh rekomendasi dosen pembimbing.

b. Perizinan penelitian

Perizinan penelitian dilakukan untuk memenuhi kelengkapan administrasi penelitian. Perizinan diawali dengan surat permohonan kepada Rektor UPI melalui Dekan FIP UPI. Kemudian permohonan izin dilanjutkan ke PT. Surveyor Indonesia, yang akan digunakan untuk mengadakan penelitian.

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Kegiatan yang dilakukan saat pengumpulan data adalah penyampaian tujuan penelitian, penyebaran angket, penjelasan petunjuk pemilihan alternatif jawaban dan pengumpulan angket.

3. Pengolahan Data

Teknik pengolahan data erat kaitannya dengan jenis data yang diperoleh serta tujuan penelitian. Data yang diperoleh dengan menggunakan skala Likert kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil

perhitungannya. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara yang ditujukan kepada karyawan dan atasan. Kemudian Data hasil wawancara tersebut dianalisis dalam bentuk uraian naratif.

Dalam mengolah data, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut.

a. Data Hasil Angket/Kuesioner

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, maka langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- 1) Verifikasi data, hal ini dilakukan untuk mengetahui kelengkapan data yang diperoleh
- 1) Memberikan skor (*scoring*) untuk jawaban pernyataan karyawan. Setiap butir pernyataan memiliki skor aktual, yaitu penjumlahan dari setiap skor jawaban pernyataan karyawan.
- 2) Pengelompokan data mengacu kepada penentuan konversi skor. Konversi skor disusun berdasarkan skor yang diperoleh subjek uji coba pada setiap aspek maupun skor total instrumen.

Untuk mengetahui gambaran aspek komitmen kerja karyawan, maka dilakukan pengelompokan data berdasarkan tiga aspek komitmen kerja tersebut dengan kriteria rendah sekali, rendah, sedang, tinggi, dan tinggi sekali.

Tabel 3.7

Pedoman Penilaian Angket

Pernyataan (Item)			
Positif (+)	Bobot	Negatif (-)	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Ragu-ragu (R)	3	Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Untuk kepentingan pengolahan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang pertama (gambaran umum komitmen karyawan) digunakan skor ideal berikut

- a) X_{ideal} = skor maksimal yang diperoleh sampel jika menjawab dengan benar semua item pernyataan.
- b) $\bar{X}_{ideal} = \frac{1}{2} X_{ideal}$
- c) $S_{ideal} = \frac{1}{3} \bar{X}_{ideal}$

Setelah diketahui dari skor ideal maka dilakukan penentuan kriteria dengan menggunakan rentang interval kategori berikut:

Interval	Kategori
$X \geq X_{ideal} + 1,5 S_{ideal}$	Tinggi Sekali
$X \geq X_{ideal} + 0,5 S_{ideal}$	Tinggi
$X \leq X_{ideal} - 0,5 S_{ideal}$	Sedang

$X \leq X_{ideal} - 1,5 S_{ideal}$	Rendah
$X < X_{ideal} - 1,5 S_{ideal}$	Rendah Sekali

b. Data Hasil Wawancara

Data hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan dan atasan dalam bentuk uraian naratif mengenai komitmen kerja. Hasil wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan komitmen kerja responden. Selain itu wawancara dilakukan untuk mengecek hasil skala komitmen kerja karyawan.

