

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (Emzir, 2008:28) dan Sugiyono (2008:14) pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan pemikiran tentang sebab akibat, reduksi pada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik. Pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen penelitian, observasi serta pengujian teori. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode korelasi. Metode korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel penelitian yaitu antara persepsi terhadap pemenuhan kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (1998:64) dan Zechmester (Emzir, 2008:37), penelitian korelasi bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, mengetahui besar taraf hubungan tersebut serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik parametris karena kelompok yang akan diukur merupakan data interval. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*.

3.2 Variabel dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Bouma (Purwanto, 2010:56) variabel adalah operasionalisasi konsep. Variabel harus tampak dalam perilaku yang dapat diobservasi dan diukur. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu persepsi terhadap pemenuhan kontrak psikologis (variabel X) sebagai variabel pertama dan komitmen organisasi (variabel Y) sebagai variabel kedua.

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi (Bouma, dalam Purwanto, 2010:56). Secara rinci operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

3.2.2.1 Definisi Operasional Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis

Pemenuhan kontrak psikologis dalam penelitian ini adalah keyakinan *Sales Community Officer* Bank Danamon mengenai kewajiban organisasi yang harus dipenuhi dan diberikan kepada karyawan serta persepsi mengenai kewajiban karyawan kepada organisasi. Kewajiban-kewajiban tersebut didasarkan pada janji-janji antara kedua pihak yang bersifat timbal balik dan meliputi 3 dimensi, yaitu *relational*, *balanced* dan *transactional contract*.

1. *Relational Contract*

Dimensi ini terdiri dari dua subdimensi yaitu *stability* dan *loyalty*. *Stability* meliputi kewajiban karyawan untuk bekerja pada organisasi dalam jangka waktu yang relatif lama dan melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan kewajiban organisasi dalam hal ini menawarkan paket kompensasi yang stabil dan hubungan kerja jangka panjang.

Loyalty meliputi kewajiban karyawan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi serta karyawan diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik. Sedangkan kewajiban organisasi dalam hal ini yaitu memberi komitmen dalam menjamin kesejahteraan (*well being*) dan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

2. *Balanced Contract*

Dimensi ini terdiri dari *external employability*, *internal advancement* dan *dynamic performance*. *External employability* meliputi pengembangan karir di luar organisasi. Pada aspek ini, karyawan memiliki kewajiban untuk mengembangkan keterampilan berharga (*marketable skills*) di luar organisasi. Sedangkan kewajiban organisasi dalam hal ini yaitu meningkatkan hubungan kerja jangka panjang baik di dalam maupun di luar organisasi.

Internal advancement meliputi pengembangan karir dalam pasar tenaga kerja internal. Pada aspek ini karyawan berkewajiban untuk mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh organisasi saat ini. Di samping itu, organisasi berkewajiban untuk menciptakan kesempatan pengembangan karir kepada para pekerja di dalam perusahaan.

Dynamic performance meliputi kewajiban karyawan untuk melakukan hal-hal yang baru dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan agar menjadi perusahaan yang kompetitif. Sedangkan kewajiban organisasi dalam hal ini yaitu membantu karyawan dalam meningkatkan pembelajaran dan melaksanakan persyaratan-persyaratan kinerja.

3. *Transactional Contract*

Terdapat dua dimensi utama yang dikaji dalam kontrak transaksional, yaitu *narrow* dan *short term*. *Narrow* meliputi kewajiban karyawan untuk melakukan hanya serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa. Sedangkan kewajiban organisasi dalam hal ini yaitu membatasi keterlibatan karyawan dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan pada dimensi *Short Term*, karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi selamanya dan berkomitmen untuk bekerja hingga batas waktu tertentu. Sedangkan Organisasi

menawarkan hubungan kerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak berkewajiban untuk menjamin karir karyawan jangka panjang.

3.2.2.2 Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dalam penelitian ini merefleksikan orientasi afektif, keberlanjutan dan normatif pada *Sales Community Officer* Bank Danamon. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) terbentuk atas dasar untung rugi, jika karyawan ke luar dari organisasi. Selanjutnya komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung yang terletak di Jalan Otto Iskandardinata No 22 Bandung. Peneliti melakukan penelitian kepada semua populasi yang ada yaitu pada *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung. Peneliti menggunakan teknik penarikan sampel tersebut karena jumlah *Sales Community Officer* yang ada pada Divisi Kartu Kredit Bank Danamon Jalan Otto Iskandardinata No 22 Bandung berjumlah 40 orang.

Jumlah sampel ini ditentukan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe (Sugiyono, 2008: 131) bahwa “ukuran sample yang layak dalam penelitian kuantitatif adalah antara 30 sampai dengan 500 orang”.

3.4 Pengumpulan Data

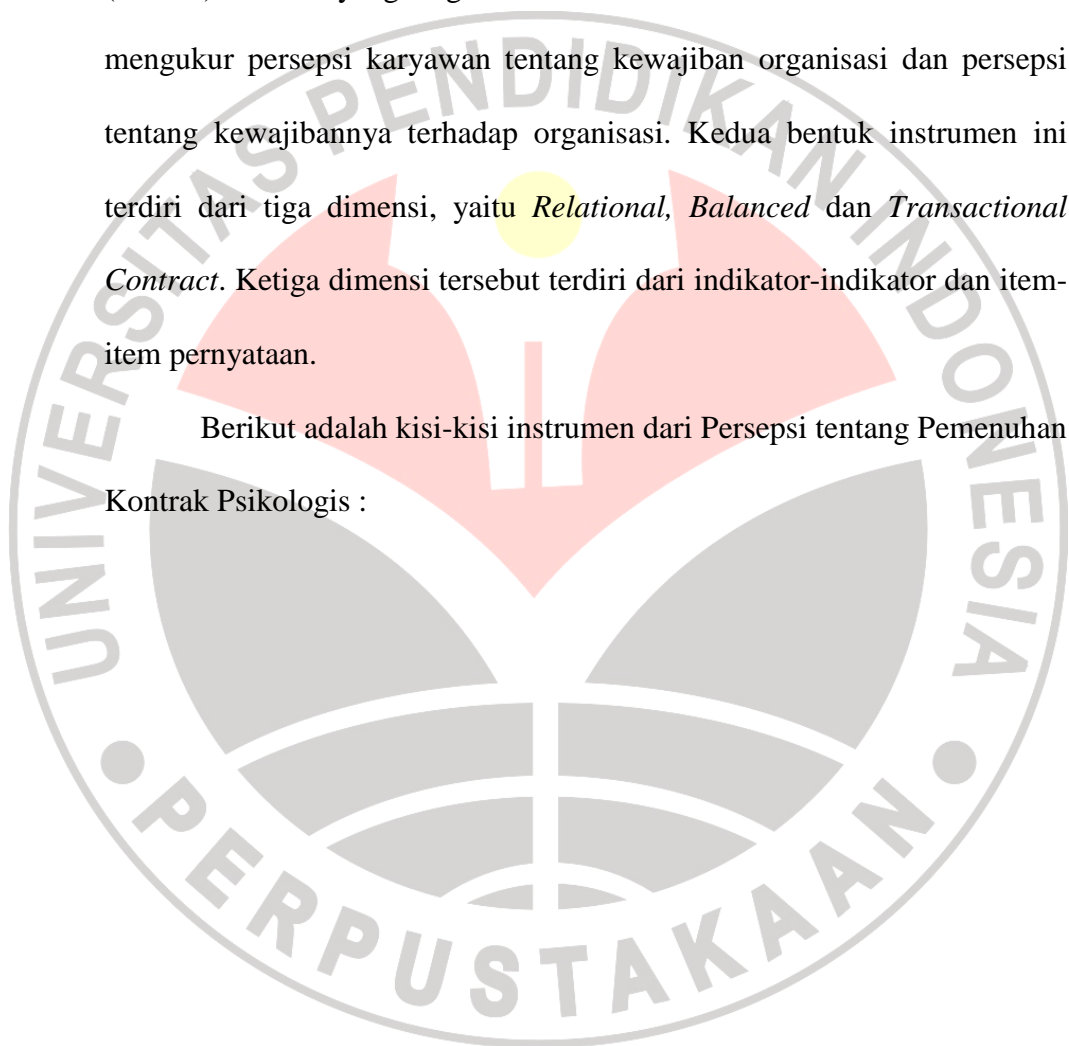
Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Data tersebut diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung. Metode kuesioner ini berdasarkan pada laporan mengenai diri responden sendiri (*self-report*) atau berdasarkan pada keyakinan pribadi. Adapun langkah-langkah kegiatan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

3.4.1 Pengembangan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

3.4.1.1 Instrumen Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis

Instrumen yang akan digunakan merupakan modifikasi dari *Psychological Contract Inventory (PCI)* yang diciptakan oleh Rousseau (2000:5). Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Instrumen ini mengukur persepsi karyawan tentang kewajiban organisasi dan persepsi tentang kewajibannya terhadap organisasi. Kedua bentuk instrumen ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *Relational*, *Balanced* dan *Transactional Contract*. Ketiga dimensi tersebut terdiri dari indikator-indikator dan item-item pernyataan.

Berikut adalah kisi-kisi instrumen dari Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis :



Tabel 3.1
Kisi-kisi Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis
(Persepsi Karyawan tentang Kewajiban Organisasi)

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah	
				+	-		
Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis (Kewajiban Organisasi) (V ₁)	<i>Relational Contract (Kontrak Relasional)</i>	Stabilitas (<i>Stability</i>)	Perusahaan menawarkan paket kompensasi yang stabil	8, 22	-	2	
			Perusahaan menawarkan hubungan kerja jangka panjang.	1, 15	-	2	
		Loyalitas (<i>Loyalty</i>)	Perusahaan menjamin kesejahteraan (<i>well-being</i>) kepada para karyawannya	2, 9	-	2	
			Perusahaan menjamin kebutuhan karyawan dan keluarganya	16, 23	-	2	
	<i>Transactional Contract (Kontrak Transaksional)</i>	Pembatasan (<i>Narrow</i>)	Membatasi keterlibatan karyawan dalam perusahaan	3, 24	-	2	
			Memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.	10, 17	-	2	
		Hubungan Kerja Jangka Pendek (<i>Short Term</i>)	Perusahaan menawarkan hubungan kerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu	4, 18	-	2	
			Perusahaan tidak berkewajiban untuk menjamin karir karyawan jangka panjang.	11, 25	-	2	
	<i>Balanced Contract</i>	<i>External Employability</i>	Meningkatkan hubungan kerja jangka panjang secara eksternal	5, 12, 19, 26	-	4	
		<i>Internal Advancement</i>	Menciptakan kesempatan pengembangan karir kepada para pekerja di dalam perusahaan	6, 13, 20, 27	-	4	
		<i>Dynamic Performance</i>	Membantu karyawan dalam meningkatkan pembelajaran	7, 14	-	2	
			Membantu karyawan dalam melaksanakan persyaratan-persyaratan kinerja.	21, 28	-	2	
	Jumlah Item						28

Tabel 3.2
Kisi-kisi Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis
(Persepsi Karyawan tentang Kewajibannya kepada Organisasi)

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah	
				+	-		
Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis (Kewajiban Karyawan) (V ₁)	<i>Relational Contract (Kontrak Relasional)</i>	Stabilitas (<i>Stability</i>)	Bekerja pada organisasi dalam jangka waktu yang relatif lama	30, 37	-	2	
			Melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya	44, 51	-	2	
		Loyalitas (<i>Loyalty</i>)	Mendukung organisasi	29	-	1	
			Menunjukkan kesetiaan terhadap kepentingan organisasi	50, 36	-	2	
			Menjadi anggota organisasi yang baik	43	-	1	
	<i>Transactional Contract (Kontrak Transaksional)</i>	Pembatasan (<i>Narrow</i>)	Melakukan hanya serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa	32, 39, 46, 53	-	4	
		Hubungan Kerja Jangka Pendek (<i>Short Term</i>)	Karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi selamanya	31, 38, 45, 52	-	4	
	<i>Balanced Contract</i>	<i>External Employability</i>	Mengembangkan keterampilan berharga (<i>marketable skills</i>) secara eksternal	35, 42, 49, 56	-	4	
			Mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh organisasi saat ini	34, 41, 48, 55	-	4	
		<i>Dynamic Performance</i>	Melakukan hal-hal yang baru untuk perusahaan agar menjadi perusahaan yang kompetitif	33, 57	-	2	
			Membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan agar menjadi perusahaan yang kompetitif	40, 47, 54	-	3	
	Jumlah Item						29

Item-item yang disajikan berupa pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) maupun yang bersifat negatif (*unfavorable*) dan disusun secara acak. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan persepsi yang ditampilkan oleh karyawan, yaitu :

Tabel 3.3
Format Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot Item	
	Positif	Negatif
Sangat Terpenuhi	5	1
Terpenuhi	4	2
Kurang Terpenuhi	3	3
Tidak Terpenuhi	2	4
Sangat Tidak Terpenuhi	1	5

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item-item negatif dan item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas.

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui persepsi karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat pemenuhan kontrak psikologis pada *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung.

3.4.1.2 Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen yang akan digunakan merupakan instrumen baku yang diturunkan berdasarkan teori Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (Brown, et. al, 2003:100). Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Instrumen ini terdiri dari tiga dimensi dan memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu komitmen afektif dengan nilai reliabilitas 0,85, keberlanjutan (0,79) dan normatif (0,73). Ketiga dimensi tersebut terdiri dari indikator-indikator dan item-item pernyataan. Berikut adalah kisi-kisi penelitian tentang Komitmen Organisasi :

Tabel 3.4 Kisi-kisi Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			+	-	
Komitmen Organisasi (V₁)	Komitmen Afektif (Affective Commitment)	keterikatan emosional karyawan kepada organisasi/perusahaan	3	10,12	3
		rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) terhadap organisasi/perusahaan	6, 16	8	3
	Komitmen Keberlanjutan (Continuance Commitment)	Pertimbangan untuk tetap berada dalam organisasi	1, 7	14	3
		Pertimbangan kerugian apabila meninggalkan perusahaan	4, 9, 17	-	3
	Komitmen Normatif (Normative Commitment)	keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi	5, 11, 18	-	3
		Keyakinan individu akan kewajibannya terhadap perusahaan	13, 15	2	3
Jumlah					18

Item-item yang disajikan berupa pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) maupun yang bersifat negatif (*unfavorable*) dan disusun secara acak. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan persepsi yang ditampilkan oleh karyawan, yaitu :

Tabel 3.5
Format Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot Item	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item-item negatif dan item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas.

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada *Sales Community Officer* Bank Danamon Cabang Bandung.

3.4.2 Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk memperoleh instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Uji coba ini dilakukan kepada 30 orang sampel uji coba. Data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.4.2.1 Uji Validitas

Menurut Nasution (2009:74), suatu alat ukur dikatakan valid, jika alat ukur tersebut mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas isi (*content validity*).

Menurut Nasution (2009:74), uji validitas isi merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *profesional judgement*. Setelah instrumen persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dan komitmen organisasi disusun, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut. Jumlah ahli yang diminta pendapatnya dalam penelitian ini sebanyak tiga orang, yaitu 2 Dosen Psikologi Industri dan Organisasi dan 1 Dosen Metodologi Penelitian. Setelah instrumen diperbaiki, selanjutnya dilakukan uji coba kepada 30 sampel.

3.4.2.2 Analisis Item

Menurut Azwar (2009:59) item yang valid adalah item yang memiliki daya beda atau daya diskriminasi item, yaitu item yang mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada item-item yang reliabel saja dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment*, agar dapat dilihat korelasi item total kuesioner, yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan, yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

X_i = Skor item

Y_i = Jumlah skor dari masing-masing responden (skor total)

r_{xy} = Nilai korelasi

Menurut Azwar (2009:65) semua item yang mencapai koefisien korelasi $r_{xy} \geq 0,30$ dianggap sebagai item yang memiliki daya beda yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai.

Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,2.

Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 57 item dalam instrumen persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0. diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat 50 item yang valid. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen
Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis

Dimensi Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis	Item-item layak	Item-item tidak layak
<i>Relational Contract</i>	1,2,8,9,15,16,22,23,29,30,36,43,44,50,51	37
<i>Transactional Contract</i>	3,4,17,24,25,32,38,39,46,52	10,11,18,31,45,53
<i>Balanced Contract</i>	5,6,7,12,13,14,19,20,21,26,27,28,33,34,35,40,41,42,47,48,49,54,55,56,57	-

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen tersebut, item yang tidak valid akan dibuang dan tidak digunakan kembali dalam instrumen penelitian yang sebenarnya karena tidak mampu mengukur hal yang seharusnya diukur.

Sedangkan Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 18 item dalam instrumen komitmen organisasi dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0. diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dan akan digunakan kembali dalam penelitian yang sebenarnya. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel 7 di bawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi	Item-item layak	Item-item tidak layak
Komitmen Afektif	3,6,8,10,12,16	-
Komitmen Keberlanjutan	1,4,7,9,14,17	-
Komitmen Normatif	2,5,11,13,15,18	-

3.4.2.3 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas item, selanjutnya instrumen diuji tingkat reliabilitasnya. Uji reliabilitas tes dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001:4). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dilakukan dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2001:4).

Uji reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yang dihitung menggunakan bantuan *software SPSS* versi 17.0

Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Menurut kriteria Gulidford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini, yaitu :

Tabel 3.8
Koefisien Reliabilitas Alpha Cornbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat Reliabel	> 0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	< 0,200

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh indeks reliabilitas instrumen persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis adalah sebesar 0,962. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan indeks reliabilitas instrumen komitmen organisasi adalah sebesar 0,888. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.9
Reliabilitas Instrumen Persepsi tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	50

Tabel 3.10
Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	18

3.4.2.4 Kategorisasi Skala

Kategorisasi merupakan usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut tertentu (Azwar, 2009:107). Azwar (2009:108) menyebutkan bahwa kategorisasi ini bersifat relatif, sehingga kita dapat menetapkan subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu masih berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal sehat (*common sense*). Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori sesuai dengan acuan rumus norma yang dikemukakan oleh Azwar (2009:163) sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kategorisasi Skala

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Terpenuhi / Sangat Tinggi
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Terpenuhi / Tinggi
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Kurang Terpenuhi / Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak Terpenuhi / Rendah
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Tidak Terpenuhi / Sangat Rendah

Berikut ini merupakan keterangan dari rumus kategorisasi skala di atas :

X = Skor subjek

M = *Mean* (nilai rata-rata)

s = *Standart Deviation* (deviasi standar)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor sampel, baik skor persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis maupun skor komitmen organisasi.

3.4.3 Analisis Data

3.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk menentukan jenis teknik statistik yang digunakan dalam analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 3.13 berikut ini :

Tabel 3.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		PC	KO
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	171.7250	58.4250
	Std. Deviation	26.42647	9.56191
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.196
	Positive	.182	.133
	Negative	-.189	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.093

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Menurut Santosa (2004:92) suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* > 0,05. Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar 0,114 untuk variabel persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dan 0,093 untuk variabel komitmen organisasi. Oleh karena, nilai $0,114 > 0,05$ dan $0,093 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Oleh karena data yang digunakan berdistribusi normal, maka peneliti menggunakan statistik parametrik untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel satu (persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis) dan variabel dua (komitmen organisasi), yaitu linear atau tidak. Selain itu, uji linearitas ini dilakukan sebagai syarat untuk digunakannya teknik teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu hubungan dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0, menunjukkan F_{hitung} sebesar 282,315 dengan angka signifikan 0,000. Untuk nilai F_{tabel} dengan nilai df pembilang = 1, df penyebut = 12 dan sampel 40, maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 4,75. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($282,315 > 4,75$), maka persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis linear terhadap komitmen organisasi. Sehingga pada penelitian ini teknik korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan.

3.4.3.3 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2), dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dengan komitmen organisasi. Uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 17. Adapun rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_p = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Berikut ini adalah keterangan dari rumus teknik korelasi *Pearson Product*

Moment :

N = Jumlah sampel

X = Skor rata-rata variabel 1

Y = Skor rata-rata variabel 2

r_p = Nilai korelasi

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi, maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.13
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2008:257)

3.4.3.4 Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2). Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus T-test dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0, adapun rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

t = Uji signifikansi Korelasi *Pearson Product Moment*

r = Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 3.14
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H_0 diterima
Probabilitas < 0,05	H_0 ditolak

3.4.3.5 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi pada penelitian ini dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai komitmen organisasi, bila nilai variabel persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Dalam hal ini, uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, karena pada penelitian ini hanya melibatkan satu variabel dependen

dan satu variabel independen. Adapapun persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2008:262)

Di mana :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta bila X = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Jika b (+) maka terjadi kenaikan, dan jika b (-) maka terjadi penurunan.

X = Nilai variabel independen

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan software SPSS Versi 17.0 menunjukkan bahwa nilai a adalah sebesar 11,530 dan nilai b adalah sebesar 0,755 sehingga, persamaan regresi nilai persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dan nilai komitmen organisasi adalah seperti berikut :

$$Y = 11,530 + 0,755X$$

Persamaan regresi ini dapat diartikan, bahwa jika skor persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis (V_1) hasilnya nol, maka skor komitmen organisasi (V_2) adalah 11,530, dan untuk setiap perubahan satu poin skor persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis (V_1), maka akan memberikan kenaikan terhadap skor komitmen organisasi (V_2) sebesar 0,755. Dari persamaan regresi ini pula, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang

pemenuhan kontrak psikologis dengan komitmen organisasi, dimana jika skor persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis semakin tinggi, maka skor komitmen organisasi akan semakin tinggi juga.

3.5 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam empat tahapan sebagai berikut:

1) Tahap Persiapan

- a. Menentukan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini.
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.
- c. Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini.
- d. Menetapkan populasi dan sampel penelitian, serta menentukan teknik sampling yang akan digunakan.
- e. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan judul yang akan diteliti.
- f. Mengajukan proposal penelitian kepada Dewan Pembimbing Skripsi untuk mendapat pengesahan.
- g. Pengajuan surat izin penelitian yang dimulai dari jurusan Psikologi. Setelah mendapat rekomendasi dari jurusan selanjutnya mengajukan perizinan ke pihak fakultas dan rektorat yang kemudian dilanjutkan ke Bank Danamon Cabang Bandung yang terletak di Jalan Otto Iskandardinata No. 22.

2) Tahap Pelaksanaan

- a. Pembukaan dan penyampaian maksud kedatangan peneliti.
- b. Pembagian angket kepada *Sales Community Officer* Bank Danamon.
- c. Memberikan penjelasan mengenai cara pengisian angket.
- d. Mengumpulkan angket yang telah diisi oleh subjek penelitian.
- e. Penutupan.

3) Tahap Pengolahan Data

a. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengecek kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan kelengkapan pengisian angket yang diisi oleh subjek. Setelah semuanya lengkap baru dilakukan pengolahan data.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah langkah di mana peneliti merekap semua data yang diperoleh untuk kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0.

c. Penyekoran Data

Penyekoran data dilakukan dengan menggunakan kategorisasi skor yang telah dibuat dan ditetapkan sebagai acuan dalam menentukan setiap jawaban sampel.

d. Pengelompokan Data

Setiap jenis data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

4) Tahap Penyelesaian

- a. Menampilkan hasil analisis penelitian
- b. Membahas hasil analisis penelitian berdasarkan teori yang dipergunakan
- c. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta mengajukan rekomendasi untuk berbagai pihak yang terkait.

