

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini yaitu penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, atau untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Alsa, 2007:13).

Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian komparatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Jenis penelitian komparatif dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang bersifat membandingkan (Sugiyono, 2006:11). Dalam hal ini perbandingan yang dimaksud yaitu sampel yang digunakan lebih dari satu, dengan variabel yang digunakannya itu yaitu variabel mandiri. Penelitian komparatif ini merupakan sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu (tn, 2010) yang mana jangkauan waktunya adalah sekarang.

Penelitian *ex post facto* atau sering disebut juga dengan penelitian kausal-komparatif ini mirip dengan eksperimen, tetapi peneliti tidak memanipulasi variabel independen, yang telah terjadi adalah suatu kejadian yang alami (Ary, et.al, 2006:29). Menurut Sugiyono (2006:7) metode penelitian *ex post facto* ini merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Hal itu dikarenakan pada metode penelitian *ex post facto* ini, peneliti tidak memberikan perlakuan atau memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian (Aspin, 2010).

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2008:137). Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik kuesioner ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142). Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

C. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2008:81). Sampel dalam penelitian ini diambil secara random, tepatnya yaitu *simple random sampling* dalam pengertian pengambilan anggota sampel dari populasi itu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2008:82). Dengan teknik ini diharapkan setiap karyawan dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

D. Sampel Penelitian dan Besarnya Sampel

Menurut Ary, et.al, (2006:167), sampel adalah kelompok kecil yang akan di observasi, dengan kata lain sampel ini merupakan sebagian dari pada populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penentuan jumlah karyawan dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

(Riduwan, 2004:65)

keterangan:

n = Ukuran sampel keseluruhan

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan (10%)

Dengan rumus sampel di atas didapat sampel karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pemetaan Responden

Status Pegawai		Jumlah Populasi	Persen ketelitian	Jumlah sampel
Tetap		453	10%	83
Outsourcing	Enam bulan pertama	131	10%	57
	Enam bulan terakhir			

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang akan diteliti dalam penelitian, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi operasionalnya.

Komitmen kerja pada penelitian ini merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan yang bertujuan untuk mempertahankan serta memelihara keanggotaannya pada suatu organisasi/perusahaan tempat ia bekerja, hal itu ditunjukkan ke dalam bentuk *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective*

commitment yang merupakan komitmen yang berhubungan dengan ikatan emosional, seperti merasa diri bagian dari organisasi/perusahaan, memiliki keterikatan emosional, keinginan bekerja keras, dsb. *Continuance commitment* merupakan hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian dari organisasi/perusahaan, seperti mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika keluar dari organisasi atau perusahaan, menganggap status sosial tugasnya akan diterima oleh masyarakat, dsb. *Normative commitment* merupakan komitmen yang berhubungan dengan nilai-nilai terhadap organisasi/perusahaan tempat individu itu bekerja, seperti memiliki loyalitas terhadap perusahaan, menerima nilai-nilai yang berlaku, dsb.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu berupa kuesioner/angket untuk mengukur komitmen kerja yang diturunkan dari teori Meyer, Allen, dan Smith yang terdiri dari 57 pernyataan. Untuk kisi-kisi instrumen secara lebih rinci akan dipaparkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item	
		<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>
Dimensi <i>affective commitment</i>	1. Merasa diri bagian dari organisasi atau perusahaan	1,2,3,4	5
	2. Memiliki keterikatan emosional	6,7,8	9

	3. Keinginan bekerja keras	10,11,13	12,14
	4. Peduli terhadap keberhasilan organisasi	16,17,19	15,18
	5. Bangga akan organisasi	20,21,22,24	23
Dimensi <i>continuance commitment</i>	1. Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika keluar dari organisasi atau perusahaan	26,27,28	25
	2. Menganggap status sosial tugasnya akan diterima oleh masyarakat	29,32,33	30,31
	3. Tidak dapat menemukan alternatif anggota lain	34, 35,36,38	37
Dimensi <i>normative commitment</i>	1. Memiliki loyalitas terhadap perusahaan	39,42	40,41
	2. Menerima nilai-nilai yang berlaku	43,44,47	45,46
	3. Merasa memiliki kewajiban untuk menetap dalam organisasi	48,49,51	50,52
	4. Menjaga nama baik organisasi	53,56,57	54,55

Instrumen ini diberikan kepada sampel penelitian yang telah diberi instruksi sebelumnya. Instrumen tersebut memiliki empat alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Masing-masing jawaban tersebut memiliki nilai sendiri-sendiri yang disesuaikan dengan pilihan alternatif jawaban yang bergerak dari satu sampai empat. Semua item dalam angket tersebut bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Berikut ialah masing-masing nilai untuk alternatif-alternatif jawaban tersebut:

Tabel 3.4
Item Favourable

Item Favourable	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Tabel 3.5
Item Unfavourable

Item Unfavourable	Nilai
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	4

G. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk melihat reliabilitas dan validitas dari instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur. Uji coba instrumen ini dilakukan kepada 60 karyawan PT. Kimia Farma yang kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 15 *For Windows* untuk dilakukan uji reliabilitas dan validitasnya. Pengujian validitas dan reliabilitas tersebut dilakukan sebelum penelitian itu berlangsung.

1. Validitas

Validitas sebuah tes digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:121). Pada penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan dengan cara menguji validitas isi (*content validity*). Validitas menunjuk kepada sejauh mana instrumen tersebut jika dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2004:41). Untuk mengetahui validitas isi instrumen ini dilakukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam penelaahannya. Penelaahan instrumen ini dilakukan oleh 2 orang pendapat profesional.

2. Analisis Item

Analisis item dapat digunakan untuk melihat koefisien korelasi antara skor item tersebut dengan skor total skala, yang bertujuan untuk seleksi item atau pemilihan item yang akan digunakan pada instrumen penelitian. Item-item yang tidak memenuhi syarat kualitas tidak boleh diikutkan menjadi bagian tes (Azwar, 1997:160). Analisis item ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor subjek pada item yang bersangkutan dengan skor total tes, yang sering disebut korelasi item-total (Azwar, 1997:163). Jadi pengujiannya diperoleh dari mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Rumus koefisien korelasi yang

digunakan yaitu menggunakan *product-moment Pearson* (koefisien korelasi Pearson), dengan bantuan *software SPSS versi 15 For Windows*.

Berikut rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 2006:72):

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

di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Berdasarkan perhitungan analisis item yang telah dilakukan terhadap 57 item dalam instrumen komitmen kerja dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 15 For Windows*, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hanya 41 item saja yang dapat digunakan dalam instrumen ini. Berikut data hasil instrumen yang dapat digunakan dengan yang tidak tidak dapat digunakan.

Tabel 3.6
Hasil Analisis Item Instrumen Komitmen Kerja

Item yang digunakan	Item yang tidak digunakan
1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,19,20,21,22,23,27,28,29,32,34,35,36,38,39,40,42,43,44,47,48,49,53,54,55,56,57	5,15,18,24,25,26,30,31,33,37,41,45,46,50,51,52

Item-item yang digunakan selanjutnya akan dipergunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak digunakan akan dihapus dan tidak dipergunakan kembali dalam instrumen penelitian yang sebenarnya karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

3. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan analisis item, maka langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya (Arikunto, 2006:59). Jadi suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut digunakan berkali-kali tetapi menghasilkan data yang tetap sama atau konsisten (Sugiyono, 2008:124).

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 15 *For Windows*. Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 1997:171})$$

Di mana:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varians butir

σ_1^2 : Varians total

Besarnya koefisien reliabilitas berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0 akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,0 dan sekecil 0,0 tidak pernah dijumpai (Azwar, 1997:9). Koefisien reliabilitas 1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Dengan kata lain semakin mendekati 1,0 maka reliabilitasnya pun semakin reliabel.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen komitmen kerja dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 15 *For Windows* diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,883. Berdasarkan koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka indeks tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3.7
Reliabilitas Komitmen Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.892	57

H. Kategorisasi Skala

Total skor yang diperoleh dari masing-masing responden pada variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja, akan dikelompokkan menjadi lima buah kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut penetapan norma untuk kelima kategori tersebut.

Tabel 3.8
Rumus Norma Kategorisasi

Rumus	Kategori
$X > \mu + 1.5 \alpha$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\sigma < X \leq \mu + 1.5 \alpha$	Tinggi
$\mu - 0.5\sigma < X \leq \mu + 0.5 \alpha$	Sedang
$\mu - 1.5\sigma < X \leq \mu - 0.5 \alpha$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5 \alpha$	Sangat Rendah

(Ihsan, 2009)

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Kruskal-Wallis One-Way Anova*, yang mana analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis komparatif k sampel independen dengan datanya berupa data ordinal (Sugiyono, 2001:93).

Rumus yang digunakan untuk pengujian yaitu :

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \left[\sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} \right] - 3(N+1)$$

(Sugiyono, 2001:93)

keterangan : n = banyak baris dalam tabel

k = banyak kolom

Rj = jumlah rangking dalam kolom

Untuk mengetahui dimensi dominan pada variabel komitmen kerja, dapat dilakukan dengan cara melihat proporsi skor tertinggi dari dimensi tersebut atau persentase dari proporsi dimensi tersebut. Berikut rumus mencari proporsi skor dimensi komitmen kerja.

Proporsi skor *affective commitment* =

$$\frac{\text{skor affective commitment responden}}{\text{skor maksimal affective commitment} \times \text{jumlah responden}}$$

Proporsi skor *continuance commitment* =

$$\frac{\text{skor continuance commitment responden}}{\text{skor maksimal continuance commitment} \times \text{jumlah responden}}$$

Proporsi skor *normative commitment* =

$$\frac{\text{skor normative commitment responden}}{\text{skor maksimal normative commitment} \times \text{jumlah responden}}$$

Skor maksimal didapat dari nilai maksimal dikali jumlah item dikali jumlah responden. Berikut skor maksimalnya.

Tabel 3.9
Skor Maksimal

Dimensi	Nilai Maksimal	Jumlah Item	Skor Maksimal
<i>Affective commitment</i>	4	20	80
<i>Continuance commitment</i>	4	8	32
<i>Normative commitment</i>	4	13	52

J. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini merupakan langkah-langkah atau tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian yang dimulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai dengan pelaporan penelitian. Berikut penjabaran prosedur dalam penelitian ini:

1. Tahap persiapan

Dalam tahap persiapan ini, peneliti melakukan persiapan sebelum melakukan penelitian mengenai apa saja yang diperlukan untuk penelitian. Untuk itu peneliti harus mempersiapkan:

- Pengajuan proposal penelitian kepada instansi tempat diadakannya penelitian.
- Melakukan teknik dokumentasi untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian.
- Mempersiapkan angket atau kuesioner untuk penelitian.

2. Tahap pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahap setelah tahap persiapan terpenuhi dan merupakan tahap dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian kuantitatif mengenai perbedaan komitmen kerja pegawai tetap dengan pegawai kontrak (*outsourcing*) dengan menggunakan metode penelitian *ex post facto*. Dalam pelaksanaannya, peneliti akan memberikan angket atau kuesioner kepada subjek yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pelaksanaan dari penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Mei 2010 sampai dengan 2 Juli 2010.

3. Tahap pelaporan

Tahapan ini merupakan tahapan setelah dilakukannya tahap pelaksanaan serta setelah pengolahan data dianalisis dan diolah. Dalam hal ini pelaporan yang akan diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini dalam bentuk tertulis mengenai hasil penelitian.