

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode dengan menguji teori antar variabel penelitian (Creswell, 2012). Penelitian ini juga menggunakan desain kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Person Job Fit* (X), terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan di Jawa Barat.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Jawa Barat. Namun karena jumlah sampel secara keseluruhan tidak diketahui, sehingga peneliti menggunakan salah satu teknik yaitu *nonprobability sampling* dalam memilih individu sebagai sampel, karena mereka tersedia dan mewakili beberapa karakteristik (Creswell, 2012). Kriteria penelitian dalam penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Sample dalam penelitian ini berjumlah 128 responden dari berbagai daerah di Jawa Barat.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik seseorang atau individu dalam suatu organisasi yang dapat diukur oleh pengamatan peneliti (Creswell, 2012). Terdapat

dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Person Job Fit* (X) sebagai variabel independen dan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

2. Definisi Operasional

a. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan gagasan yang dijelaskan untuk memudahkan pemahaman dalam suatu penelitian (Russel, 2000). Berdasarkan penjelasan tersebut, definisi konseptual dari setiap variabel, yaitu:

a) *Person Job Fit*

Person Job Fit adalah kesesuaian antara pekerjaan atau tugas yang dilakukan dengan individu itu sendiri berdasarkan keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Brikch, Jeff dan Carles, 2002).

b) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis yang berkaitan dengan ketiga komponen yang dimiliki yaitu afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan (Allen & Meyer, 1990).

b. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan perincian mengenai variabel yang akan diukur dan dijelaskan dalam suatu penelitian (Creswell, 2012).

Berikut ini penjelasan mengenai definisi operasional pada variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu:

a) *Person Job Fit*

Definisi operasional *Person Job Fit* yaitu kesesuaian antara pekerjaan dengan individu berdasarkan keahlian, kemampuan, keterampilan dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan di Jawa Barat.

b) Komitmen Organisasi

Definisi operasional Komitmen Organisasi adalah sejauhmana karyawan di Jawa Barat memiliki keinginan, dan kesetiaan terhadap pekerjaannya berdasarkan pada ketetapan untuk tetap berada dalam pekerjaan tersebut. Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu dimensi komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan. Pada komitmen afektif berkaitan dengan emosi, dan keterlibatan karyawan, komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban mematuhi aturan perusahaan, dan pada komitmen berkelanjutan karyawan dapat mempertimbangkan untuk tidak meninggalkan perusahaan tersebut.

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen *Person Job Fit*

a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen ini menggunakan *Person Job Fit* dengan jumlah 9 item dengan skor 5 point skala likert yang diadaptasi oleh Brkich, jeffs dan Carless (2002). *Person Job Fit* sebagai variabel unidimensi. Instrumen tersebut diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia. *Reliabilitas* instrumen ini yaitu .80 sehingga menunjukkan bahwa alat ukur tersebut *reliable*.

b. Kisi-Kisi Instrumen

Berikut terdapat kisi-kisi instrumen *Person Job Fit*:

Dimensi	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Person Job-Fit</i> (Unidimensi)	3,5,6,7,9	1,2,4,8	9

c. Penyekoran

Pada instrument *Person Job Fit* yang diadaptasi dari (Brkich, jeffs dan Carless, 2002). Memiliki alternatif jawaban sebagai berikut:

Alternatif jawaban	Bobot Item	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak setuju	1	5
Setuju	2	4
Netral	3	3
Tidak Setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Pengisian Kuisisioner

Pengisian kuisisioner dilakukan secara daring (dalam jaringan) dengan menyebarkan kuisisioner *online* kepada responden di media sosial.

e. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor diperoleh dari hasil perhitungan yang didapatkan dari skor Z setiap responden, dengan hasil data berdistribusi normal, kemudian dilihat dari skor T yang dihasilkan (Azwar, 2012). Kategori skor *Person Job Fit* pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kategori, dengan rumus sebagai berikut:

Kategori	Rumus	Skor
Tinggi	$X \geq \mu$ Rata-Rata Populasi	$T \geq 50$
Rendah	$X \leq \mu$ Rata-Rata Populasi	$T \leq 50$

Keterangan: μ Rata-Rata Populasi = 50

T= Skor rata-rata populasi

f. Interpretasi Kriteria Skor

Pada responden dengan kriteria rendah dapat dijelaskan bahwa responden tersebut memiliki kesesuaian yang rendah antara diri sendiri dengan pekerjaannya, dalam hal pemaknaan diri, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, responden yang termasuk dalam kategori tinggi dapat diartikan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya individu tersebut memiliki nilai pemaknaan yang tinggi, kesesuaian antara pekerjaan selaras dengan kepribadian responden itu sendiri.

2. Instrumen Komitmen Organisasi

a. Spesifikasi Instrumen

Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 item yang diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990) memiliki tiga dimensi, dimana, dimensi komitmen afektif terdapat dalam item nomor 1-8, komitmen berkelanjutan terdapat dalam item nomor 9-16, dan komitmen normatif terdapat dalam item nomor 17-24

b. Kisi-Kisi Instrumen

Berikut terdapat kisi-kisi instrumen Komitmen Organisasi:

Dimensi	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	1,2,3,4,7	5,6,8	8
Komitmen Berkelanjutan	9,10,11,13,14,16	12,15	8
Komitmen Normatif	19,20,21,22,23	17,18,24	8

c. Penyekoran

Pada instrument Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer (1990).

Memiliki alternatif jawaban sebagai berikut:

Alternatif jawaban	Bobot Item	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak setuju	1	5
Setuju	2	4
Netral	3	3
Tidak Setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Pengisian Kuisisioner

Pengisian kuisisioner dilakukan secara daring (dalam jaringan) kepada responden di media sosial.

e. Kategori Skor

Kategorisasi skor diperoleh dari hasil perhitungan yang didapatkan dari skor Z setiap responden, dengan hasil data berdistribusi normal, kemudian dilihat dari skor T yang dihasilkan (Azwar, 2012). Kategori skor komitmen organisasi pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kategori, dengan rumus sebagai berikut:

Kategori	Rumus	Skor
Tinggi	$X \geq \mu$ Rata-Rata Populasi	$T \geq 50$
Rendah	$X \leq \mu$ Rata-Rata Populasi	$T \leq 50$

f. Interpretasi Skor

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kategori skor komitmen organisasi, dapat dipaparkan bahwa pada responden dengan skor rendah artinya komitmen yang dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan tersebut memiliki keinginan untuk mempertimbangkan dalam mencari perusahaan lain sebagai batu loncatan, tidak memiliki keterikatan emosi dengan perusahaan tersebut, sehingga kemungkinan dapat bersifat acuh tak acuh, bekerja sesuai reward yang diberikan, kurang loyal dengan perusahaan tempat karyawan bekerja,

Pada responden dengan kategori skor komitmen organisasi yang tinggi, dapat ditunjukkan dengan kesediaan dirinya untuk dapat memaksimalkan pekerjaannya demi terciptanya keterikatan dengan perusahaan tempatnya bekerja, memiliki banyak pertimbangan dan memilih untuk tetap berdedikasi pada perusahaan yang sedang dijalani.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menyebarkan kuesionernya dengan cara membagikan kepada sampel untuk mengidentifikasi sikap, pendapat, atau perilaku tersebut (Creswell, 2012). Kuesioner tersebut terbagi dalam beberapa bagian yaitu *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi, dimana penyebarannya dilakukan secara daring (dalam jaringan) kepada responden penelitian yaitu karyawan di Jawa Barat.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, dimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis data penelitian ini dibantu menggunakan *software* SPSS 16 dan Winstep.

G. Uji Reliabilitas Variabel *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi

Tabel 3.1 Uji reliabilitas Variabel *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi

Nama Instrumen	Alpha-Chronbach	Keterangan
<i>Person Job Fit</i>	0.828	Valid
Komitmen Organisasi	0.854	Valid

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa instrumen variabel tersebut dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach >0.60 . Sehingga pada data tersebut nilai alpa-chronbach *Person Job Fit* 0.828 dan nilai alpha-chronbach Komitmen Organisasi sebesar 0.854. Artinya, variabel *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi dapat dikatakan valid atau reliabel.

H. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa prosedur, yaitu:

a. Tahap Persiapan

Pada tahapan ini, peneliti mempersiapkan hal-hal yang menunjang proses dan tujuan penelitian, yaitu melakukan studi literatur mengenai variabel-variabel yang diteliti mengenai *Person Job Fit*, dan Komitmen Organisasi dengan mengadaptasi item ke dalam bahasa Indonesia.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan peneliti menyebarkan kuesioner kepada para responden yang menjadi karakteristik penelitian, yaitu pada karyawan di Jawa Barat.

c. Tahap Pengolahan Data

Ketika data penelitian telah terkumpul, maka peneliti mengolah data tersebut melakukan analisis terhadap data penelitian dengan hipotesis penelitian.

d. Tahap Pembahasan

Pada tahap pembahasan, peneliti membahas data penelitian dalam teori yang telah ditentukan. Kemudian membuat kesimpulan dan memberi rekomendasi atau saran kepada pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

