

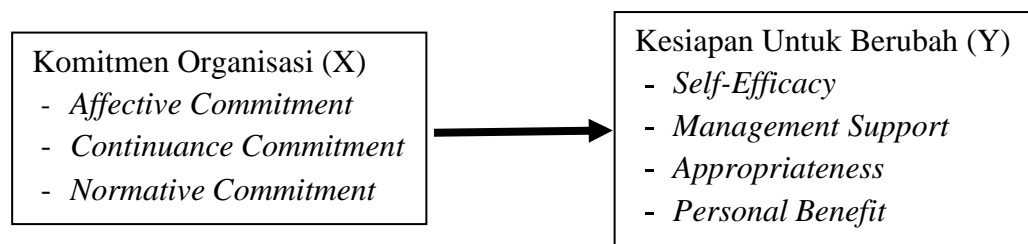
BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengembangan instrumen penelitian, teknik analisis data, dan prosedur penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Metode kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah sebagai variabel dependen.



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Muhidin (2010, hal. 1) mengungkapkan bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan) dengan demikian, populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian kita.”

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan Geoff Max Footwear.co di Kota Bandung yang berjumlah 215 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2015). Sampel adalah sebagian subjek dalam populasi yang *representative* (Creswell, 2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling*. Teknik *non-probability* ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel (Creswell, 2010).

Penarikan sampel disini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis masalah secara terarah, fokus, dan harus berorientasi pada tujuan penelitian yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Adapun karakteristik sampel pada penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 19 tahun sampai dengan 45 tahun yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 (satu) tahun.

Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *quota sampling*, yaitu cara menentukan jumlah tertentu dari sampel yang diinginkan oleh peneliti sesuai dengan subjek penelitian (Stopher, 2012). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2011) karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan serta dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Berdasarkan teknik *sampling* menurut Slovin (dalam Riduwan, 2005:65), peneliti menentukan kuota partisipan dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

dengan:

n = sampel;

N = populasi;

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

Apabila jumlah populasi adalah 215 dan tingkat kesalahan yang dikehendaki berdasarkan tabel penarikan sampel adalah 5% (Sugiyono, 2015), maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$N = 215 / 215 (0,05)^2 + 1 = 139,8$ dibulatkan menjadi 140.

Oleh karena itu, apabila pengambilan data telah memenuhi kuota sebanyak 140 orang maka pengumpulan data telah dianggap selesai (Stopher, 2012).

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu komitmen organisasi sebagai variabel X dan kesiapan untuk berubah sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini variabel X berperan sebagai variabel independen sedangkan Y sebagai variabel dependen.

2. Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

b. Kesiapan untuk Berubah

Menurut Holt (2007) kesiapan untuk berubah ini didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan dimana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat dalam suatu perubahan, merefleksikan sejauh mana kecenderungan individu untuk menyetujui, menerima dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini.

3. Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan Karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

yang dalam penelitian ini adalah Geoff Max Footwear.co karena adanya ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi berkaitan dengan kerugian apabila mereka keluar dari organisasi tersebut.

Adapun tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial. Selanjutnya terdapat komitmen berkelanjutan yang terjadi apabila pegawai tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya serta karena tidak adanya pilihan lain. Terakhir yaitu komitmen normatif, dimana pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

b. Kesiapan untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah dalam penelitian ini adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan, melihat perubahan yang diusulkan layak untuk dilakukan oleh perusahaan, melihat pemimpin berkomitmen dalam melaksanakan perubahan yang diusulkan dan merasakan bahwa perubahan yang diusulkan akan memberikan keuntungan bagi mereka.

Terdapat empat aspek atau dimensi dalam kesiapan untuk berubah. Pertama yaitu *self-efficacy* yang menjelaskan kepercayaan diri individu tentang kemampuannya dalam penerapan perubahan yang diinginkan, dimana individu merasa memiliki keahlian serta bersedia untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan perubahan. Kedua, *management support* yaitu karyawan merasa bahwa pemimpin dan manajemen dalam organisasi memiliki komitmen dan mendukung pelaksanaan perubahan yang diusulkan. Ketiga, *appropriateness* adalah

keyakinan individu bahwa perubahan tepat untuk dilakukan dan organisasi akan mendapatkan keuntungan dari penerapan perubahan. Terakhir yaitu *personal benefit* yang menjelaskan tentang keyakinan mengenai keuntungan yang dirasakan secara personal yang akan didapatkan apabila perubahan tersebut diaplikasikan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan untuk kemudian dijawab oleh partisipan yang dijadikan sampel (Creswell, 2010). Kuesioner dalam penelitian ini berjenis kuesioner tertutup sehingga responden diberikan alternatif jawaban yang telah disediakan (Siregar, 2012) dan terbagi menjadi tiga bagian yaitu identitas responden, alat ukur komitmen organisasi dan alat ukur kesiapan untuk berubah.

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner akan dilakukan menggunakan *Google Form* sehingga tidak adanya interaksi tatap muka antara peneliti dan responden, mengingat pada masa pandemi ini diberlakukan *social distancing*.

E. Instrumen Penelitian

1. Komitmen Organisasi

a. Spesifikasi Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen Naili Fitria Dewi (2018) yang diadaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Allen dan Meyer (1990). Skala ini terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective commitment scale* (ACS), *continuance commitment scale* (CCS), dan *normative commitment scale* (NCS). Instrumen ini terdiri dari 21 item dengan 16 item *favorable* dan 5 item lainnya *unfavorable*.

b. Pengisian Kuesioner

Responden mengisi kuesioner secara *online* melalui *Google Form* dengan cara meng-klik pada salah satu jawaban dari lima pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak

setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

c. Kategorisasi Penyekoran

Dalam penelitian ini, item-item skala terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Alat ukur akan disajikan dalam bentuk *rating scale* yang mana pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), hingga sangat tidak setuju (STS). Berikut adalah tabel penilaian pada kategori instrumen komitmen organisasi.

Tabel 3. 1 Skor Penilaian *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*

| No | Kategori Pilihan Jawaban | Skor Item | |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 |
| 3 | Tidak Setuju | 2 | 3 |
| 4 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 |

d. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun instrumen yang telah ditetapkan dibagi menjadi beberapa item, item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

| No | Aspek | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | Total |
|--------------|---|---------------------|--------------------|-----------|
| 1 | Komitmen Afektif (keterikatan emosional untuk berada dalam organisasi) | 1, 2, 5, 6, 10 | 18 | 6 |
| 2 | Komitmen Berkelanjutan (keinginan untuk melanjutkan keberadaan di organisasi) | 7, 8, 11, 13, 14 | 17, 19 | 7 |
| 3 | Komitmen Normatif (perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi) | 3, 4, 9, 12, 15, 16 | 20, 21 | 8 |
| Total | | 16 | 5 | 21 |

2. Kesiapan untuk Berubah

a. Spesifikasi Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti melakukan adaptasi dari instrumen milik Francellin Agustine (2016) yang berdasarkan teori kesiapan untuk berubah milik Holt, Armenakis, Field dan Harris (2007). Skala ini disusun berdasarkan dimensi kesiapan berubah yang terdiri dari *appropriateness* (ketepatan untuk melakukan perubahan), *management support* (dukungan manajemen), *self-efficacy* (rasa percaya terhadap kemampuan diri) dan *personal benefit* (manfaat bagi individu). Instrumen ini terdiri dari 15 item dengan 9 item *favorable* dan 6 item lainnya *unfavorable*.

b. Pengisian Kuesioner

Responden mengisi kuesioner secara *online* melalui *Google Form* dengan cara meng-klik pada salah satu jawaban dari lima pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

c. Kategorisasi Penyekoran

Dalam penelitian ini, alat ukur akan disajikan dalam bentuk *rating scale* yang mana pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), hingga sangat tidak setuju (STS). Berikut adalah tabel penilaian pada kategori instrumen kesiapan untuk berubah.

Tabel 3. 3 Skor Penilaian Instrumen Kesiapan untuk Berubah

| No | Kategori Pilihan Jawaban | Skor Item | |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 1 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 |
| 3 | Tidak Setuju | 2 | 3 |
| 4 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 |

d. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun instrumen yang telah ditetapkan dibagi menjadi beberapa item, item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kesiapan untuk Berubah

| No | Aspek | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | Total |
|--------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| 1 | <i>Appropriateness</i> (ketepatan untuk melakukan perubahan) | 1, 5, 8 | 2, 3 | 5 |
| 2 | <i>Management Support</i> (dukungan manajemen) | 4, 12, 14 | 13 | 4 |
| 3 | <i>Self-Efficacy</i> (rasa percaya terhadap kemampuan diri) | 6, 11 | 10 | 3 |
| 4 | <i>Personal Benefit</i> (manfaat bagi individu) | 9 | 7, 15 | 3 |
| Total | | 9 | 6 | 15 |

F. Pengembangan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengembangan alat ukur yang akan dilakukan dalam penelitian. Alat ukur tersebut adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan *Readiness of Change* (ROC) untuk mengukur variabel kesiapan untuk berubah. Adapun tahapan dalam pengembangan alat ukur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Expert Judgement

Pada penelitian ini dilakukan *expert judgement* untuk menilai isi instrumen dari segi konstruk dan konsep psikologi yang dilakukan oleh Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. dan Anastasia Wulandari, M.PSi., Psikolog.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari suatu alat ukur (Azwar, 2015). Alat ukur dapat dinyatakan reliabel ketika diujikan kembali pada subjek yang sama mampu menghasilkan suatu data yang cenderung sama.

Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan *alpha cronbach* melalui bantuan aplikasi SPSS 27 for windows. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari instrumen ukur. Menurut Sugiyono (2015) koefisien

reliabilitas berkisar dari 0 sampai dengan 1 dimana semakin mendekati satu maka instrumen tersebut semakin reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel 3. 5 Skor Reliabilitas Instrumen

| No | Instrumen | Reliabilitas |
|----|------------------------------|--------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (OCQ) | 0,914 |
| 2 | Kesiapan untuk Berubah (ROC) | 0,861 |

Tabel 3. 6 Kategori Reliabilitas Instrumen

| No | Derajat Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) | Kategori |
|----|--|-----------------|
| 1 | $0,90 \leq \alpha \leq 1,00$ | Sangat Reliabel |
| 2 | $0,70 \leq \alpha \leq 0,90$ | Reliabel |
| 3 | $0,40 \leq \alpha \leq 0,70$ | Cukup Reliabel |
| 4 | $0,20 \leq \alpha \leq 0,40$ | Kurang Reliabel |
| 5 | $\alpha \leq 0,20$ | Tidak Reliabel |

Berdasarkan perhitungan menggunakan *software* SPSS 27 *for windows*, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur komitmen organisasi (OCQ) memiliki koefisien *alpha cronbach* senilai 0,914. Artinya, alat ukur komitmen organisasi (OCQ) berada pada kategori alat ukur yang sangat reliabel. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas alat ukur kesiapan untuk berubah (ROC) memiliki koefisien *alpha cronbach* senilai 0,861. Artinya, alat ukur kesiapan untuk berubah (ROC) berada pada kategori alat ukur yang reliabel.

3. Analisis Item

Analisis item dilakukan berdasarkan hasil uji coba alat ukur pada 140 responden untuk kedua instrumen menggunakan aplikasi SPSS 27 *for windows* yang bertujuan untuk melakukan pemilihan item yang layak. Peneliti melakukan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan cara membandingkan nilai hitung *r* dan nilai tabel *r* (Muhidin, 2011). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $>$, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika $<$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $N-2$, dimana N merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas, yaitu 140 orang. Sehingga diperoleh $db = 140 - 2 = 138$, dan $\alpha = 5\%$. Maka nilai tabel r yang digunakan adalah 0,660.

Tabel 3. 7 Pemilihan Item Layak dan Tidak Layak

| No. | Nama Instrumen | Jumlah Item | Item Valid | Item Tidak Valid |
|-----|------------------------------|-------------|------------|------------------|
| 1 | Komitmen Organisasi (OCQ) | 21 | 21 | 0 |
| 2 | Kesiapan untuk Berubah (ROC) | 15 | 15 | 0 |

a. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (OCQ)

Berdasarkan hasil analisis item di atas, diketahui bahwa seluruh item dari komitmen organisasi (OCQ) menunjukkan indikasi validitas yang sesuai, sehingga item-item bisa dinyatakan layak secara keseluruhan karena telah memenuhi syarat yang ditentukan yaitu $>$ (Muhidin, 2011). Berikut rekapitulasi perhitungannya.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

| No. Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|------------|-----------|------------|
| 1 | 0,256 | 0,1660 | Valid |
| 2 | 0,609 | 0,1660 | Valid |
| 3 | 0,480 | 0,1660 | Valid |
| 4 | 0,731 | 0,1660 | Valid |
| 5 | 0,447 | 0,1660 | Valid |
| 6 | 0,683 | 0,1660 | Valid |
| 7 | 0,697 | 0,1660 | Valid |
| 8 | 0,336 | 0,1660 | Valid |
| 9 | 0,795 | 0,1660 | Valid |
| 10 | 0,788 | 0,1660 | Valid |
| 11 | 0,695 | 0,1660 | Valid |
| 12 | 0,673 | 0,1660 | Valid |
| 13 | 0,497 | 0,1660 | Valid |

| | | | |
|----|-------|--------|-------|
| 14 | 0,497 | 0,1660 | Valid |
| 15 | 0,653 | 0,1660 | Valid |
| 16 | 0,744 | 0,1660 | Valid |
| 17 | 0,467 | 0,1660 | Valid |
| 18 | 0,724 | 0,1660 | Valid |
| 19 | 0,526 | 0,1660 | Valid |
| 20 | 0,726 | 0,1660 | Valid |
| 21 | 0,631 | 0,1660 | Valid |

b. Validitas Instrumen Kesiapan untuk Berubah (ROC)

Berdasarkan hasil analisis item di atas, diketahui bahwa seluruh item dari kesiapan untuk berubah (ROC) menunjukkan indikasi validitas yang sesuai, sehingga item-item bisa dinyatakan layak secara keseluruhan karena telah memenuhi syarat yang ditentukan yaitu $>$ (Muhidin, 2011). Berikut rekapitulasi perhitungannya.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan untuk Berubah (Y)

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,513 | 0,1660 | Valid |
| 2 | 0,593 | 0,1660 | Valid |
| 3 | 0,704 | 0,1660 | Valid |
| 4 | 0,667 | 0,1660 | Valid |
| 5 | 0,683 | 0,1660 | Valid |
| 6 | 0,553 | 0,1660 | Valid |
| 7 | 0,636 | 0,1660 | Valid |
| 8 | 0,669 | 0,1660 | Valid |
| 9 | 0,712 | 0,1660 | Valid |
| 10 | 0,609 | 0,1660 | Valid |
| 11 | 0,178 | 0,1660 | Valid |
| 12 | 0,713 | 0,1660 | Valid |
| 13 | 0,494 | 0,1660 | Valid |
| 14 | 0,673 | 0,1660 | Valid |
| 15 | 0,632 | 0,1660 | Valid |

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan teknik regresi sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan regresi berganda untuk menguji pengaruh dua variabel independen secara bersama-sama terhadap satu

variabel dependen (Sugiyono, 2015). Uji regresi linear untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kesiapan untuk Berubah dengan bantuan aplikasi SPSS 27.

Selain itu, terdapat perhitungan uji beda dalam penelitian ini dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan pada tiap data demografis dalam variabel penelitian. Perhitungan uji beda menggunakan *metode Independent Sample T-T-test* dan *Oneway ANOVA* yang tersedia di aplikasi SPSS 27.

H. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan

- a) Merumuskan dan mencari data awal permasalahan penelitian berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan.
- b) Melakukan studi literatur untuk mengkaji landasan teori yang relevan dan mendukung penelitian.
- c) Menentukan metode, populasi, dan sampel penelitian.
- d) Menentukan instrumen yang sesuai dengan teori dari variabel yang akan diteliti.

2. Tahap Pengumpulan Data

- a) Melakukan *expert judgement* instrumen penelitian dengan orang yang ahli dan berpengalaman di bidangnya.
- b) Melakukan perizinan penelitian kepada pihak terkait untuk pengumpulan data.
- c) Melakukan uji coba instrumen penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.
- d) Menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* kepada subjek penelitian.

3. Tahap Pengolahan Data

- a) Melakukan pemasukan data dari hasil kuesioner yang telah dikumpulkan.
- b) Melakukan penyekoran pada data yang telah terkumpul.
- c) Melakukan analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.

4. Tahap Pembahasan

- a) Mendeskripsikan dan menyusun hasil penelitian berdasarkan kajian literatur serta penelitian terdahulu yang berkaitan.
- b) Membuat kesimpulan dan saran yang dapat diberikan kepada semua pihak yang terkait dengan penelitian ini.