

3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan metode penelitian, meliputi rumusan masalah penelitian, variabel penelitian, tipe penelitian, sampel penelitian, alat ukur penelitian, teknik analisis statistik, serta prosedur penelitian.

3.1. Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah. Atas dasar tersebut, maka permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah?
2. Apakah keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah?
3. Apakah stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah?
4. Apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah?
5. Dari keempat variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah?

3.2. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kesiapan individu untuk berubah

Definisi konseptual: sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi, proses, konteks, dan individu yang terlibat di dalam suatu perubahan; yang merefleksikan sejauh mana individu cenderung untuk menyetujui, menerima, dan mengadopsi rencana spesifik yang bertujuan untuk mengubah

keadaan saat ini. Domain-domain kesiapan individu untuk berubah meliputi ketepatan untuk melakukan perubahan (*appropriateness*), rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah (*change efficacy*), dukungan manajemen (*management support*), dan manfaat bagi individu (*personal benefit*).

Definisi operasional: skor kesiapan individu untuk berubah diperoleh dari hasil penjumlahan respon partisipan pada setiap item dalam alat ukur kesiapan individu untuk berubah, yang dibagi dengan jumlah *item* dalam alat ukur tersebut (rata-rata skor kesiapan individu untuk berubah pada setiap partisipan). Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula skor kesiapan individu untuk berubah-nya. Tinggi rendahnya skor kesiapan individu untuk berubah, dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1.00 sampai 2.00: kesiapan tergolong sangat rendah
- Skor rata-rata antara 2.01 sampai 3.00: kesiapan tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 3.01 sampai 4.00: kesiapan tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 4.01 sampai 5.00: kesiapan tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5.01 sampai 6.00: kesiapan tergolong tinggi
- Skor rata-rata antara 6.01 sampai 7.00: kesiapan tergolong sangat tinggi

b. Kepuasan kerja

Definisi konseptual: perasaan, sikap, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari aspek-aspek pekerjaannya, yang menghasilkan keadaan emosi yang menyenangkan bagi orang tersebut. Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap imbalan non-finansial, kepuasan terhadap peraturan dan prosedur dalam organisasi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin dalam organisasi.

Definisi operasional: skor kepuasan kerja diperoleh dari hasil penjumlahan respon partisipan pada setiap item dalam alat ukur kepuasan kerja, yang dibagi dengan jumlah *item* dalam alat ukur tersebut (rata-rata skor kepuasan kerja

pada setiap partisipan). Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula skor kepuasan kerja-nya. Tinggi rendahnya skor kepuasan kerja, dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1.00 sampai 2.00: kepuasan tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2.01 sampai 3.00: kepuasan tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3.01 sampai 4.00: kepuasan tergolong sedang
- Skor rata-rata antara 4.01 sampai 5.00: kepuasan tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5.01 sampai 6.00: kepuasan tergolong tinggi

c. Keterlibatan kerja

Definisi konseptual: intensitas di mana seseorang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, terlibat secara aktif serta menyadari bahwa unjuk kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

Definisi operasional: Skor keterlibatan kerja diperoleh dari hasil penjumlahan respon partisipan pada setiap item dalam alat ukur keterlibatan kerja, yang dibagi dengan jumlah *item* dalam alat ukur tersebut (rata-rata skor keterlibatan kerja pada setiap partisipan). Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula skor keterlibatan kerja-nya. Tinggi rendahnya skor keterlibatan kerja, dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1.00 sampai 2.00: keterlibatan tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2.01 sampai 3.00: keterlibatan tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3.01 sampai 4.00: keterlibatan tergolong sedang
- Skor rata-rata antara 4.01 sampai 5.00: keterlibatan tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5.01 sampai 6.00: keterlibatan tergolong tinggi

d. Stres kerja

Definisi konseptual: keadaan dimana interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pekerja menghasilkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasi tuntutan tersebut, sehingga mempengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis pekerja. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja meliputi *role overload*, *role insufficiency*, *role ambiguity*, *role boundary*, dan *work responsibility*.

Definisi operasional: skor stres kerja diperoleh dari hasil penjumlahan respon partisipan pada setiap item dalam alat ukur stres kerja, yang dibagi dengan jumlah *item* dalam alat ukur tersebut (rata-rata skor stres kerja pada setiap partisipan). Semakin rendah skor yang diperoleh, semakin rendah pula skor stres kerja-nya. Tinggi rendahnya skor stres kerja, dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1.00 sampai 2.00: stres tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2.01 sampai 3.00: stres tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3.01 sampai 4.00: stres tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 4.01 sampai 5.00: stres tergolong tinggi

e. Komitmen organisasi

Definisi konseptual: sikap kerja seseorang yang merupakan hasil dari identifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi; yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komponen-komponen komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif.

Definisi operasional: skor komitmen organisasi diperoleh dari hasil penjumlahan respon partisipan pada setiap item dalam alat ukur komitmen organisasi, yang dibagi dengan jumlah *item* dalam alat ukur tersebut (rata-rata skor komitmen organisasi pada setiap partisipan). Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula skor komitmen organisasi-nya. Tinggi rendahnya skor komitmen organisasi, dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1.00 sampai 2.00: komitmen tergolong sangat rendah
- Skor rata-rata antara 2.01 sampai 3.00: komitmen tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 3.01 sampai 4.00: komitmen tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 4.01 sampai 5.00: komitmen tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5.01 sampai 6.00: komitmen tergolong tinggi
- Skor rata-rata antara 6.01 sampai 7.00: komitmen tergolong sangat tinggi

3.3. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dimana variabel yang diteliti tidak dimanipulasi dan dikontrol oleh peneliti karena manifestasinya sudah berlangsung atau tidak dapat dimanipulasi (Kerlinger & Lee, 2000). Penelitian non-eksperimental juga disebut sebagai penelitian *ex-post facto* di mana variabel bebas sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan dan penelitian dilakukan tanpa melakukan manipulasi variabel maupun setting penelitian (Seniati, Yulianto, dan Setiadi, 2005). Dalam penelitian *ex-post facto*, pengukuran variabel terikat dan variabel bebas dilakukan secara bersamaan. Selain itu, hipotesis mengenai sebab akibat juga tidak harus ada dalam penelitian tersebut. Secara lebih spesifik, penelitian ini merupakan penelitian studi lapangan dimana penelitian dilakukan dalam situasi sehari-hari.

3.4. Sampel Penelitian

Berikut ini akan diuraikan mengenai karakteristik sampel, teknik pengambilan sampel, dan jumlah responden dalam sampel penelitian.

3.4.1. Karakteristik Sampel

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Y yang minimal telah bekerja selama dua tahun. Dasar dari penetapan karakteristik sampel adalah asumsi bahwa seluruh karyawan akan terlibat dalam perubahan yang sedang terjadi di perusahaan.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas (*non-random sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak dilakukan secara acak, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian (Kerlinger & Lee, 2000). Salah satu dari teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel insidental (*incidental sampling*) di mana subjek yang akan menjadi partisipan penelitian

adalah subjek yang tersedia pada saat itu dan yang sesuai dengan karakteristik umum subjek penelitian (Kumar, 1996).

3.4.3. Jumlah Responden dalam Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Y di seluruh Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Y di Jakarta. Sedangkan responden dalam penelitian ini berjumlah 500 orang, yang terdiri dari 200 orang yang bekerja di unit kerja (kantor pusat) dan 300 orang yang bekerja di kantor cabang.

3.5. Alat Ukur Penelitian

Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu bentuk *self-report* yang biasanya digunakan sebagai alat ukur kepribadian. Pada kuesioner ini, partisipan diminta untuk memberikan respon yang sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari lima alat ukur dan biodata. Alat-alat ukur berupa beberapa alat ukur terstandarisasi yang mengukur kesiapan individu untuk berubah (27 item), kepuasan kerja (34 item), keterlibatan kerja (15 item), stres kerja (40 item), dan komitmen organisasi (24 item). Sedangkan biodata meliputi isian mengenai nama jabatan, tingkatan jabatan dalam organisasi, unit kerja, bidang pekerjaan sehari-hari, masa menduduki jabatan terakhir, masa kerja, total jumlah masa kerja sejak mulai kerja, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, agama, asal suku, dan penghasilan per bulan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Kesiapan Individu untuk Berubah

Kesiapan individu untuk berubah diukur dengan menggunakan hasil adaptasi dan modifikasi dari *Readiness for Organizational Change Scale* yang dibuat oleh Holt et al. (2007) sebanyak 27 *item* yang terbagi ke dalam empat domain sebagai berikut:

- a. *Appropriateness* (Ketepatan untuk Melakukan Perubahan) terdiri dari 7 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasakan adanya alasan yang masuk akal untuk berubah dan adanya kebutuhan untuk perubahan yang prospektif, serta berfokus pada manfaat dari perubahan bagi perusahaan, efisiensi yang diperoleh dari perubahan, dan kongruensi tujuan perusahaan dengan tujuan perubahan. Contoh: Menurut saya, perubahan yang dilakukan oleh perusahaan tidak masuk akal.

- b. *Change Efficacy* (Rasa Percaya terhadap Kemampuan Diri untuk Berubah) terdiri dari 8 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa bahwa ia memiliki kemampuan dan dapat menyelesaikan tugas dan aktivitas yang berhubungan dengan pelaksanaan perubahan yang prospektif. Contoh: Pengalaman masa lalu membuat saya percaya bahwa saya dapat bekerja dengan baik setelah perusahaan melakukan perubahan.

- c. *Management Support* (Dukungan Manajemen) terdiri dari 6 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa bahwa pemimpin dan manajemen dalam organisasi memiliki komitmen dan mendukung pelaksanaan perubahan yang prospektif. Contoh: Manajemen menunjukkan tanda dengan jelas bahwa perusahaan ini akan melakukan perubahan.

- d. *Personal Benefit* (Manfaat bagi Individu) terdiri dari 6 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa bahwa ia akan memperoleh manfaat dari pelaksanaan perubahan yang prospektif. Contoh: Saya merasa perubahan perusahaan membuat pekerjaan saya menjadi bertambah rumit.

Dalam mengisi kuesioner ini, subjek diminta untuk memilih satu dari tujuh alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Pilihan angka 1 "Sangat tidak setuju" berarti menunjukkan bahwa subjek sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat tidak menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya. Sedangkan pilihan angka 7 "Sangat setuju" berarti subjek sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5	6	7

3.5.2. Kepuasan Kerja

Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dan modifikasi dari *Job Satisfaction Survey* yang dibuat oleh Spector (dalam Spector, 1997) sebanyak 34 *item*, yang terdiri dari delapan aspek sebagai berikut:

a. *Pay* (Gaji) terdiri dari 4 *item*

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap gaji dan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Contoh: Kenaikan gaji sangat sedikit dan dalam jangka waktu yang lama.

b. *Promotion* (Promosi) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap kesempatan untuk mendapatkan promosi di perusahaan tempat ia bekerja. Contoh: Dalam pekerjaan saya, kesempatan untuk promosi sangat kecil.

c. *Supervision* (Atasan) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap atasan di perusahaan tempat ia bekerja. Contoh: Atasan saya bersikap tidak adil terhadap saya.

d. *Contingent rewards* (Imbalan Non-Finansial) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap imbalan non-finansial yang diberikan karena performa baik yang ditunjukkan oleh individu dalam bekerja. Contoh: Saya merasa tidak dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan.

e. *Operating conditions* (Kondisi Operasional) terdiri dari 3 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku di perusahaan tempat ia bekerja. Contoh: Di tempat kerja saya, terdapat sejumlah peraturan dan prosedur yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik.

f. *Co-workers* (Rekan Kerja) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap rekan kerja di

perusahaan tempat ia bekerja. Contoh: Saya menyukai rekan kerja saya.

g. *Nature of work* (Tipe/Jenis Pekerjaan) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tipe atau jenis pekerjaan yang ia lakukan. Contoh: Saya menyukai hal-hal yang saya lakukan dalam bekerja.

h. *Communication* (Komunikasi) terdiri dari 4 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap komunikasi yang terjalin dalam organisasi. Contoh: Saya merasa bahwa saya tidak tahu mengenai apa yang sedang terjadi dengan perusahaan ini.

Dalam mengisi kuesioner ini, subjek diminta untuk memilih satu dari enam alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Pilihan angka 1 "Sangat tidak setuju" berarti menunjukkan bahwa subjek sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat tidak menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya. Sedangkan pilihan angka 6 "Sangat setuju" berarti subjek sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5	6

3.5.3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur yang merupakan hasil adaptasi dan modifikasi dari *Job Involvement Questionnaire* yang dibuat oleh Kanungo (1982) sebanyak 10 *item* dan *Job Involvement Scale* yang dibuat oleh Lodahl dan Kejner (1965) sebanyak 5 *item*; dengan total *item* sebanyak 15 *item* (contoh: Pekerjaan saya adalah hidup saya). Dalam mengisi kuesioner ini, subjek diminta untuk memilih satu dari enam alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Pilihan angka 1 "Sangat tidak setuju" berarti menunjukkan bahwa subjek sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat tidak menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya. Sedangkan pilihan angka 6 "Sangat setuju" berarti subjek sangat setuju terhadap

pernyataan tersebut karena sangat menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5	6

3.5.4. Stres Kerja

Stres kerja diukur dengan menggunakan *Occupational Stress Inventory* (ORI) yang dibuat oleh Osipow dan Spokane (1987) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Dahlan (dalam Primaldhi, 2006), dan telah diuji reliabilitas dan validitasnya ($\alpha = .71$). Alat ini terdiri dari tiga jenis kuesioner, yaitu: (1) *Occupational Roles Questionnaire* (ORQ) yang mengukur peran kerja individu, (2) *Personal Strain Questionnaire* (PSQ) yang mengukur tuntutan individu dalam pekerjaan, dan (3) *Personal Resource Questionnaire* (PRQ) yang mengukur sumber daya yang dimiliki oleh individu. Namun, penelitian ini hanya menggunakan ORQ untuk mengukur derajat stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerja secara keseluruhan (*occupational stress*). Selain itu, peneliti juga hanya menggunakan lima skala dari keenam skala dalam ORQ.

ORQ terdiri dari 40 *item* dan terbagi ke dalam lima skala sebagai berikut:

- a. *Role Overload* (Kelebihan Beban pada Peran) terdiri dari 8 *item*.

Mengukur sejauh mana tuntutan kerja melebihi sumber daya (individu dan lingkungan kerja), dan sejauh mana individu mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebani kepadanya. Contoh: Saya harus membawa pulang pekerjaan kantor untuk diselesaikan di rumah.

- b. *Role Insufficiency* (Kekurangan Beban pada Peran) terdiri dari 10 *item*.

Mengukur sejauh mana pelatihan, pendidikan, keahlian, dan pengalaman individu sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Contoh: Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.

- c. *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran) terdiri dari 7 *item*.

Mengukur sejauh mana prioritas, harapan, dan kriteria evaluasi jelas bagi individu. Contoh: Saya merasa tidak yakin dengan apa yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.

- d. *Role Boundary* (Batasan Peran) terdiri dari 8 *item*.

Mengukur sejauh mana individu mengalami konflik tuntutan peran dan loyalitas dalam lingkungan kerja. Contoh: Para atasan saya mempunyai gagasan yang bertentangan mengenai apa yang harus saya kerjakan.

- e. *Work Responsibility* (Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan) terdiri dari 7 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasakan tanggung jawab atas kinerja dan kesejahteraan karyawan lain di tempat kerja. Contoh: Saya mempunyai tanggung jawab terhadap tugas orang lain.

Pada saat mengisi kuesioner ini, subjek diminta untuk memberikan respon jawaban sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya sehubungan dengan situasi dalam pekerjaan mereka. Subjek dapat memilih salah satu dari lima alternatif respon jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Pilihan angka 1 berarti subjek "tidak pernah merasakan" situasi tersebut, sedangkan pilihan angka 5 berarti subjek "selalu merasakan" situasi tersebut:

Tidak pernah saya rasakan	Sekali-sekali (ada kalanya) saya rasakan	Agak sering saya rasakan	Sangat sering saya rasakan	Selalu saya rasakan
1	2	3	4	5

3.5.5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan hasil adaptasi dan modifikasi dari *Organizational Commitment Scale* yang dibuat oleh Meyer dan Allen (1991); yang terdiri dari 24 *item* dan terbagi ke dalam tiga bentuk komitmen sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terdiri dari 8 *item*.

Mengukur sejauh mana individu mengidentifikasikan diri, terlibat, dan merasa senang dengan keanggotaannya dalam perusahaan. Contoh: Saya akan sangat senang untuk mengakhiri masa kerja (pensiun) saya di perusahaan ini.

- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkesinambungan) terdiri dari 8 *item*.

Mengukur sejauh mana individu merasa bahwa ada hal-hal yang harus ia korbakan atau ada harga yang harus dibayar jika ia meninggalkan perusahaan serta kurangnya alternatif pekerjaan yang lain. Contoh: Saya hanya memiliki sedikit pilihan yang dapat dipertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terdiri dari 8 item.

Mengukur sejauh mana individu merasakan adanya tekanan yang terinternalisasi ke dalam diri atau keharusan untuk tetap bekerja dalam perusahaan karena budaya kerja atau norma sosial lain yang diterima. Contoh: Tetap setia bekerja pada satu perusahaan merupakan nilai yang saya pegang teguh.

Dalam mengisi kuesioner ini, subjek diminta untuk memilih satu dari tujuh alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Pilihan angka 1 "Sangat tidak setuju" berarti menunjukkan bahwa subjek sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat tidak menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya. Sedangkan pilihan angka 7 "Sangat setuju" berarti subjek sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena sangat menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5	6	7

3.6. Teknik Analisis Statistik

Adapun teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji reliabilitas dan validitas alat ukur

Salah satu karakteristik dari alat ukur yang baik adalah memiliki reliabilitas dan validitas yang baik (Anastasi & Urbina, 1997). Oleh karena itu, reliabilitas dan validitas dari sebuah alat ukur harus dihitung untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut merupakan alat ukur yang baik atau kurang baik. Sebuah alat ukur dapat dikatakan reliabel ketika skor yang

dihasilkan dari alat ukur tersebut bebas dari kesalahan pengukuran (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Menurut Anastasi dan Urbina (1997), reliabilitas merupakan konsistensi skor yang dihasilkan seseorang ketika ia mengisi kembali alat ukur yang sama pada waktu yang berbeda, atau dengan alat ukur yang berbeda dengan *item* yang ekuivalen, atau dibawah kondisi pengujian variabel yang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* (α). Teknik tersebut menguji konsistensi skor antar *item* pada alat ukur, yang dipengaruhi oleh dua sumber varians error, yaitu *content sampling error* dan heterogenitas domain tingkah laku yang diukur. Semakin homogen domain tersebut, semakin tinggi pula konsistensi antar *item* pada sebuah alat ukur. Kerlinger dan Lee (2000) menyatakan bahwa suatu alat ukur sudah dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien α sebesar 0.50 - 0.60. Sedangkan menurut Kaplan dan Saccuzzo (2005), suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dasar sudah dapat dikatakan konsisten dan akurat bila memiliki koefisien α antara 0.70 - 0.80. Pada penelitian ini, suatu alat ukur dianggap reliabel bila memiliki koefisien α sebesar 0.60 - 0.80.

Validitas dapat didefinisikan sebagai kesesuaian antara skor alat ukur dan kualitas yang diyakini akan diukur (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Di sisi lain, Anastasi dan Urbina (1997) menyatakan bahwa validitas alat ukur berkaitan dengan seberapa baik alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Validitas dapat diuji melalui beberapa cara: (1) pengujian *face validity* yang dilakukan hanya dengan melihat apakah tampilan *item* dalam alat ukur sudah dapat dikatakan mengukur apa yang ingin diukur, (2) pengujian validitas yang berkaitan dengan isi dari alat ukur (*content validity*), (3) pengujian *criterion validity* yang dilakukan untuk melihat seberapa baik alat ukur berkaitan dengan kriteria tertentu, dan (4) pengujian *construct validity* yang dilakukan untuk membuktikan apakah alat ukur tersebut mengukur sebuah konstruk tertentu yang ingin diukur. Penelitian ini menguji validitas alat ukur melalui pengujian *face validity* dan *construct validity*. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji *construct validity* adalah teknik analisis faktor. Teknik tersebut

merupakan teknik yang digunakan untuk menemukan struktur laten (dimensi) dari kelompok variabel. Analisis faktor mengurangi jarak atribut dari sejumlah variabel yang lebih besar ke sejumlah faktor yang lebih kecil dan merupakan prosedur "tidak terikat" (Garson, 2007). Selain digunakan untuk tujuan validasi alat ukur dengan menunjukkan *item-item* yang menjadi bagian dari satu faktor yang sama dan mengeliminasi *item* yang menjadi bagian pada lebih dari satu faktor, analisis faktor dapat digunakan untuk beberapa tujuan lain, yaitu: (1) untuk mengurangi sejumlah besar variabel menjadi sejumlah kecil faktor, (2) untuk memilih subkelompok dari kelompok yang lebih besar, dan (3) untuk mengidentifikasi kasus-kasus yang memiliki nilai ekstrim pada satu variabel (*univariate outliers*) atau kombinasi skor yang tidak lazim pada dua variabel/lebih (*multivariate outliers*).

b. Regresi berganda (*multiple regression*)

Regresi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (kriteria) dengan beberapa variabel bebas (prediktor). Tujuan dari teknik regresi berganda adalah untuk memprediksi skor variabel terikat melalui beberapa variabel bebas (Hair, Anderson, & Thatham, 1987). Menurut Pedhazur (1997), analisis regresi berganda merupakan teknik yang tepat untuk menganalisis pengaruh, baik secara bersama-sama maupun terpisah dari dua atau lebih variabel bebas pada variabel terikat. Oleh karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari empat variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi; maka teknik regresi berganda merupakan teknik statistik yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. *T-Test*

Perhitungan *t-test* dilakukan untuk menilai perbedaan statistik yang bermakna melalui skor rata-rata dari dua kelompok sampel yang berbeda (Hair, Anderson, & Thatham, 1987).

d. *One-Way ANOVA*

Perhitungan *one-way ANOVA* dilakukan untuk membandingkan skor rata-rata pada dua atau lebih kelompok sampel yang berbeda pada saat yang bersamaan untuk mengetahui apakah kelompok-kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama (Minium, King, & Bear, 1993; Coolican, 2002).

3.7. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

Pengujian reliabilitas dan validitas alat ukur dilakukan terhadap alat ukur kesiapan individu untuk berubah, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Pengujian tersebut dilakukan setelah pengambilan data penelitian dengan responden sebanyak 403 orang. Hasil dari pengujian validitas dengan menggunakan faktor analisis akan mengurangi jumlah *item* dari setiap alat ukur. Kriteria yang digunakan untuk mengeliminasi *item* dari alat ukur, yaitu: (1) *item* dengan *factor loading* yang menonjol/dominan pada dua faktor dan (2) *item* dengan *factor loading* yang lebih kecil dari 0.4. Berdasarkan kriteria tersebut, dari 27 *item* dalam alat ukur kesiapan individu untuk berubah, hanya terdapat 11 *item* (1E, 5E, 6E, 13E, 14E, 16E, 17E, 18E, 20E, 22E, dan 25E) yang dapat dikatakan valid karena *item-item* tersebut memiliki *factor loading* yang hanya menonjol/dominan pada salah satu faktor dari empat faktor kesiapan individu untuk berubah dan memiliki *factor loading* antara 0.603 - 0.942 dengan persentase total varians sebesar 70.07%. Selain itu, uji reliabilitas pada alat ukur kesiapan individu untuk berubah yang terdiri dari *item-item* yang valid tersebut menghasilkan koefisien α sebesar 0.80, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut merupakan alat ukur yang reliabel. Tabel 3.1. berikut ini menggambarkan hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur kesiapan individu untuk berubah.

Tabel 3.1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Kesiapan Individu untuk Berubah

Item no.	Pernyataan	Communal-ity	Rotated Factor Loadings			
			Faktor 1 Manage- ment Support	Faktor 2 Change Efficacy	Faktor 3 Person- al Benefit	Faktor 4 Appro- priate- ness
1E	Personal Benefit 1	.555	.354	.255	.603	-.024
5E	Personal Benefit 2	.694	.070	.108	.820	.070
6E	Personal Benefit 3	.694	.233	.154	.713	.327
13E	Change Efficacy 4	.727	.340	.758	.196	6.12E-005
14E	Change Efficacy 5	.669	.136	.778	.211	.035
16E	Management Support 2	.748	.799	.145	.272	.120
17E	Appropriateness 5	.957	.178	.059	.188	.942
18E	Management Support 3	.679	.760	.173	.226	.142
20E	Change Efficacy 6	.637	.223	.760	.058	.081
22E	Management Support 5	.700	.747	.343	.157	.011
25E	Management Support 6	.648	.766	.220	.041	.104
	% of variance		25.10	18.88	16.52	9.57
	Eigenvalue		4.71	1.23	1.04	.73
	Cronbach's Alpha per domain		.84	.74	.68	-
	Cronbach's Alpha alat ukur				.80	

Selanjutnya dengan kriteria yang sama, *item-item* dalam alat ukur kepuasan kerja juga dieliminasi sebanyak 22 *item*, sehingga alat ukur tersebut hanya terdiri dari 12 *item* (2B, 3B, 7B, 11B, 12B, 18B, 20B, 25B, 26B, 29B, 31B, dan 34B) yang valid. *Item-item* tersebut dapat dikatakan valid karena memiliki *factor loading* yang hanya menonjol/dominan pada salah satu faktor dari empat faktor kepuasan kerja serta memiliki *factor loading* antara 0.582 – 0.891 dengan persentase total varians sebesar 62.52%. Dari hasil uji reliabilitas alat ukur kepuasan kerja yang terdiri dari *item-item* yang valid tersebut diperoleh koefisien α sebesar 0.77, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut merupakan alat ukur yang reliabel. Tabel 3.2. dibawah ini memberikan gambaran mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur kepuasan kerja.

Tabel 3.2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja

Item no.	Pernyataan	Communnality	Rotated Factor Loadings			
			Faktor 1 Promotion	Faktor 2 Communication	Faktor 3 Supervision	Faktor 4 Coworker
2B	Promotion 1	.593	.655	.381	.121	-.064
3B	Supervision 1	.654	.137	.058	.795	.023
7B	Coworker 1	.819	.072	.109	.091	.891
11B	Promotion 2	.546	.717	.079	.096	.131
12B	Supervision 2	.501	.180	.122	.674	.008
18B	Communication 2	.682	.102	.805	.093	.125
20B	Promotion 3	.393	.582	-.200	.115	.032
25B	Coworker 3	.821	.068	.185	.080	.881
26B	Communication 3	.681	.264	.764	.164	.016
29B	Supervision 4	.736	.125	.175	.805	.205
31B	Promotion 4	.584	.715	.182	.197	.030
34B	Communication 4	.482	-.119	.619	.121	.265
	% of variance		16.36	16.12	15.61	14.34
	Eigenvalue		3.50	1.65	1.21	1.13
	Cronbach's Alpha per aspek		.65	.67	.68	.80
	Cronbach's Alpha alat ukur				.77	

Setelah dilakukan uji validitas, alat ukur keterlibatan kerja terdiri dari 10 item (4A, 5A, 6A, 8A, 9A, 10A, 11A, 12A, 13A, dan 15A) yang valid. Item-item tersebut memiliki *factor loading* antara 0.497 – 0.750 dengan persentase total varians sebesar 42.76%. Di sisi lain, uji reliabilitas alat ukur keterlibatan kerja yang terdiri dari 10 item yang valid tersebut menghasilkan koefisien α sebesar 0.85, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut merupakan alat ukur yang valid. Tabel 3.3 dibawah ini memberikan gambaran mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur keterlibatan kerja.

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Keterlibatan Kerja

Item no.	Pernyataan	Communality	Factor Loadings
4A	<i>Job Involvement 4</i>	.363	.602
5A	<i>Job Involvement 5</i>	.509	.714
6A	<i>Job Involvement 6</i>	.562	.750
8A	<i>Job Involvement 8</i>	.503	.709
9A	<i>Job Involvement 9</i>	.534	.731
10A	<i>Job Involvement 10</i>	.453	.673
11A	<i>Job Involvement 11</i>	.247	.497
12A	<i>Job Involvement 12</i>	.426	.652
13A	<i>Job Involvement 13</i>	.415	.644
15A	<i>Job Involvement 15</i>	.264	.514
		% of variance	42.76
		Eigenvalue	4.28
		Cronbach's Alpha	.85

Adapun *item-item* yang valid dari alat ukur stres kerja adalah *item* no. 1C, 2C, 5C, 6C, 9C, 10C, 14C, 15C, 22C, 23C, 24C, 26C, 27C, 29C, 32C, 36C, dan 39C. Ketujuh belas *item* tersebut memiliki *factor loading* yang hanya menonjol/dominan pada salah satu faktor dari 5 faktor stres kerja. Selain itu, *item-item* tersebut juga memiliki *factor loading* yang berkisar antara 0.428 – 0.866 serta persentase total varians sebesar 62.16%. Dari hasil uji reliabilitas alat ukur keterlibatan kerja yang terdiri dari *item-item* yang valid tersebut diperoleh koefisien α sebesar 0.68, sehingga alat ukur tersebut merupakan alat ukur yang reliabel. Tabel 3.4 berikut ini menggambarkan hasil uji reliabilitas dan validitas pada alat ukur stres kerja.

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Stres Kerja

Item no.	Pernyataan	Communality	Rotated Factor Loadings				
			Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
			RL IN SUF	RLAMB IG	RVERL D	RL BOU ND	WRK RESP
1C	Role Overload 1	.695	-.037	.108	.788	.214	.122
2C	Role Overload 2	.700	.046	.021	.809	.105	.182
5C	Role Overload 5	.539	-.042	-.297	.657	.085	.099
6C	Role Overload 6	.564	-.068	.040	.715	.099	-.193
9C	Role Insufficiency 1	.621	.784	-.006	.050	.010	.063
10C	Role Insufficiency 2	.590	.744	.171	.002	.021	-.088
14C	Role Insufficiency 6	.682	.808	.107	-.073	.064	-.092
15C	Role Insufficiency 7	.678	.788	.188	-.087	.098	-.073
22C	Role Ambiguity 4	.736	.099	.845	.016	.071	-.079
23C	Role Ambiguity 5	.706	.159	.818	-.048	.062	-.071
24C	Role Ambiguity 6	.786	.150	.866	-.033	.090	-.059
26C	Role Boundary 1	.631	.255	.011	.104	.739	.092
27C	Role Boundary 2	.532	-.105	-.123	.198	.683	.014
29C	Role Boundary 4	.596	-.007	.191	.036	.747	.028
32C	Role Boundary 7	.296	.114	.254	.186	.428	.032
36C	Responsibility 3	.486	-.124	-.180	.079	.206	.624
39C	Responsibility 6	.729	-.028	-.009	.060	-.048	.850
	% of variance		15.37	14.48	13.72	11.20	7.40
	Eigenvalue		3.51	2.93	1.78	1.30	1.05
	Cronbach's Alpha per dimensi		.81	.75	.84	.61	.35
	Cronbach's Alpha alat ukur				.68		

Dilihat dari *factor loading* yang menonjol/dominan di salah satu faktor dari tiga faktor komitmen organisasi, maka *item-item* yang dapat dikatakan valid

adalah *item* no. 5D, 6D, 8D, 10D, 11D, 14D, 15D, 18D, 20D, 21D, 22D, dan 24D. Selain itu, kedua belas *item* tersebut juga memiliki *factor loading* yang berkisar antara 0.545 – 0.868 serta persentase total varians sebesar 56.15%. Di sisi lain, alat ukur komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai alat ukur yang reliabel karena memiliki koefisien α sebesar 0.75. Tabel 3.5 dibawah ini memberikan gambaran mengenai hasil uji reliabilitas dan validitas pada alat ukur komitmen organisasi.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Komitmen Organisasi

Item no.	Pernyataan	Communi- ty	Rotated Factor Loadings		
			Faktor 1 NORM	Faktor 2 AFF	Faktor 3 CTNCE
5D	<i>Affective 5</i>	.689	.048	.824	.084
6D	<i>Affective 6</i>	.819	.257	.868	.015
8D	<i>Affective 8</i>	.682	.173	.806	-.043
10D	<i>Continuance 2</i>	.310	.074	.021	.551
11D	<i>Continuance 3</i>	.481	.289	.032	.630
14D	<i>Continuance 6</i>	.496	.063	.111	.693
15D	<i>Continuance 7</i>	.558	-.079	-.109	.735
18D	<i>Normative 2</i>	.462	.654	.164	-.091
20D	<i>Normative 4</i>	.637	.754	.220	.145
21D	<i>Normative 5</i>	.575	.744	.101	.106
22D	<i>Normative 6</i>	.725	.812	.195	.167
24D	<i>Normative 8</i>	.303	.545	-.021	.074
		<i>% of variance</i>	22.52	18.61	15.03
		<i>Eigenvalue</i>	3.56	1.81	1.38
		<i>Cronbach's Alpha per komponen</i>	.77	.81	.58
		<i>Cronbach's Alpha alat ukur</i>		.75	

3.8. Prosedur Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti sebelum memulai pengambilan data adalah melakukan adaptasi dan modifikasi terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Setelah itu, peneliti memberikan alat ukur tersebut kepada salah seorang dosen untuk memeriksa ketepatan penggunaan kata pada setiap *item* dalam alat ukur (*expert judgement*). Peneliti merevisi alat ukur berdasarkan hasil umpan balik yang diberikan. Lalu peneliti membagikan alat ukur tersebut kepada lima orang karyawan untuk mengetahui apakah bahasa yang digunakan pada setiap *item* dapat dipahami dengan baik (uji keterbacaan).

Sebelum mendistribusikan kuesioner, peneliti terlebih dahulu mengirimkan proposal penelitian, surat keterangan dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, dan surat permohonan pribadi pada bagian *Learning Center* PT Bank Y. Selanjutnya permohonan izin penelitian tersebut diproses di bagian Perpustakaan PT Bank Y. Setelah izin penelitian diberikan, peneliti berdiskusi dengan kepala perpustakaan untuk menentukan unit kerja dan kantor cabang yang akan menjadi sampel penelitian. Lalu kepala perpustakaan membuat surat pengantar bagi peneliti untuk mendistribusikan kuesioner ke 20 unit kerja (masing-masing 10 kuesioner) dan 20 kantor cabang (masing-masing 15 kuesioner). Peneliti tidak diperkenankan untuk bertemu dengan karyawan secara langsung, sehingga pendistribusian kuesioner dilakukan dengan menitipkan kuesioner pada sekretaris di setiap unit kerja dan *general affair officer* di setiap kantor cabang. Pada saat menitipkan kuesioner, peneliti menyerahkan fotokopi surat pengantar dan menginformasikan bahwa responden penelitian merupakan karyawan pada tingkat pimpinan dan pelaksana yang minimal telah bekerja selama dua tahun di PT Bank Y. Peneliti juga memberikan waktu selama satu minggu untuk pengisian kuesioner sebelum kuesioner diambil oleh peneliti.

Pada waktu yang telah ditetapkan, peneliti mengambil kuesioner ke setiap unit kerja dan kantor cabang. Namun, tidak semua unit kerja atau kantor cabang yang dituju telah selesai mengisi kuesioner. Oleh karena itu, peneliti memberikan perpanjangan waktu dan pada akhirnya seluruh kuesioner baru terkumpul tiga minggu kemudian. Akan tetapi, terdapat pula kuesioner yang tidak kembali sebanyak 48 kuesioner dari 500 kuesioner yang didistribusikan oleh peneliti. Pendistribusian dan pengambilan kuesioner dilakukan selama kurang lebih satu bulan pada bulan April 2008. Setelah mengumpulkan kuesioner, peneliti memisahkan kuesioner berdasarkan kelengkapan jawaban di setiap item dan biodata yang diperlukan. Pemisahan kuesioner tersebut menghasilkan 403 kuesioner yang dapat dipakai dari 452 kuesioner yang dikembalikan.