

4. METODE PENELITIAN

Bab ini terbagi ke dalam empat bagian. Pada bagian pertama, peneliti akan membahas responden penelitian yang meliputi karakteristik responden, teknik pengambilan sampel, jumlah sampel dan tempat pengambilan sampel penelitian. Bagian kedua membahas instrumen penelitian yang mencakup instrumen alat ukur kesiapan untuk berubah dan instrumen alat ukur ciri kepribadian *Big Five Factor*. Selanjutnya, bagian ketiga akan membahas prosedur penelitian yang berisi tipe dan desain penelitian, tahap uji coba alat, dan tahap pelaksanaan. Pada bagian terakhir, peneliti akan membahas metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1. Responden Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan dari PT. "X". Adapun alasan pemilihan PT. "X" sebagai sampel penelitian karena para karyawan PT. "X" kini sedang menghadapi rencana perubahan struktur perusahaan yang dijalankan bertahap dan direncanakan selesai pada akhir tahun 2008. Perubahan ini tentunya akan melibatkan para jajaran manajemen dan karyawan PT. "X" secara keseluruhan.

Adapun kriteria karyawan yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah :

- a) Merupakan karyawan tetap PT. "X" wilayah Jakarta dan sekitarnya yang telah ditetapkan / diangkat melalui Surat Keputusan yang berlaku di perusahaan.
- b) Minimal telah bekerja di PT. "X" selama satu tahun lamanya.

4.1.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yakni dengan memberikan kuesioner kepada responden yang dapat diakses oleh peneliti (Kumar, 1996). Teknik ini dipilih karena peneliti tidak mempunyai akses untuk mendapatkan daftar informasi seluruh karyawan dan

tidak semua karyawan dapat dijangkau oleh peneliti. *Accidental sampling* dilakukan dengan cara membagikan langsung atau dengan menitipkan kepada satu orang karyawan di suatu unit kerja / bidang yang peneliti tunjuk sebagai koordinator bagi karyawan lainnya di unit kerja / bidang tersebut.

4.1.3. Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti mengusahakan mendapatkan jumlah sampel lebih dari 30 orang. Gravetter & Wallnau (2007) menyatakan bahwa jumlah sampel yang diperlukan untuk mendekati distribusi data yang mendekati normal minimal sebanyak 30 sampel. Jika sampel lebih kecil dari 30 maka ada kemungkinan distribusi akan mengalami *skewed*, baik positif maupun negatif. Semakin besar sampel yang didapatkan ($n > 30$), distribusi akan semakin mendekati normal tanpa harus melihat *shape*, rerata, dan standar deviasi dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan berencana menggunakan sampel sebanyak 150 orang.

4.1.4. Tempat Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan di PT. "X" wilayah Jakarta dan sekitarnya, dimana kantor wilayah tersebut termasuk di dalam kantor-kantor wilayah yang akan melakukan perubahan. PT. "X" wilayah Jakarta dan sekitarnya juga memperkerjakan ratusan karyawan dan sebagai kantor penanggung jawab sewilayah Jakarta dan sekitarnya, yang membawahi sejumlah kantor cabang dan kantor area dengan lingkup dan jumlah karyawan lebih sedikit. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan responden yang akan menghadapi kondisi dan situasi perubahan yang relatif sama dalam jumlah yang cukup besar.

4.2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua buah instrumen alat ukur yang berbentuk kuesioner yaitu kuesioner untuk mengukur kesiapan untuk berubah yang mengacu pada alat ukur yang disusun oleh Holt (2003) dan kuesioner untuk mengukur ciri kepribadian *Big Five Factor* yang mengacu pada alat ukur IPIP-NEO yang disusun berdasarkan alat ukur NEO-PI-R Costa & McCrae (1992).

Kedua instrumen alat ukur menggunakan model skala *likert-like* yaitu skala berbentuk kontinum yang menggunakan prinsip sama dengan skala Likert dengan menggunakan respon subjek terhadap pernyataan untuk mengindikasikan derajat dari kesetujuan terhadap pernyataan yang sesuai dengan kondisi subjek (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Setiap pernyataan memiliki bobot yang sama.

4.2.1. Kuesioner Kesiapan untuk Berubah

Kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur kesiapan untuk berubah diadaptasi dari alat ukur *Readiness For Change Questionnaire-II* (RFCQ-II) yang dikembangkan oleh Holt (2003). Kuesioner ini terdiri dari 25 item yang terdiri dari 10 item untuk mengukur dimensi *appropriateness*, 6 item untuk mengukur dimensi *management support*, 6 item untuk mengukur dimensi *change spesific efficacy*, dan 3 item untuk mengukur dimensi *personal valence*.

Tabel 4.1. Tabel Nomor Item Tiap Dimensi Kesiapan untuk Berubah

No.	Dimensi	Nomor Item
1	<i>Appropriateness</i>	1, 4, 5, 7, 10, 11, 13, 17, 20, 24
2	<i>Management support</i>	3, 8, 12, 15, 19, 23
3	<i>Change spesific efficacy</i>	6, 9, 14, 18, 21, 22
4	<i>Personal valence</i>	2, 16, 25

Kuesioner berbentuk *close-ended question* dengan enam alternatif jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju sesuai dengan rentang 1-6. Untuk menghindari kecenderungan responden berespon terhadap alternatif jawaban yang sama (*response set*), item-item yang mengukur dimensi yang sama diletakkan secara acak. Pada kuesioner ini terdapat item yang *favorable* dan *unfavorable*. Item yang termasuk *unfavorable* akan dinilai terbalik (*reserved*).

Tabel 4.2. Tabel Jenis Item Pada Kuesioner Kesiapan untuk Berubah

No.	Jenis Item	Nomor Item
1	<i>Favorable</i>	1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 19, 21, 22, 23
2	<i>Unfavorable</i>	2, 6, 11, 15, 16, 18, 20, 24, 25

Contoh item-item pada kuesioner kesiapan untuk berubah berdasarkan dimensi-dimensinya, adalah :

1. *Appropriateness* : "Saya pikir bahwa perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari perubahan ini"
2. *Management support* : " Manajemen telah mengirimkan sebuah pesan yang jelas bahwa perusahaan akan melakukan perubahan"
3. *Change spesific efficacy* : " Ketika kami mengimplementasikan perubahan ini, saya rasa saya dapat melakukannya dengan mudah"
4. *Personal valence* : " Masa depan saya dalam pekerjaan akan menjadi terbatas karena disebabkan oleh perubahan ini"

4.2.2. Kuesioner Ciri Kepribadian *Big Five Factor*

Kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur ciri kepribadian *Big Five Factor* diadaptasi dari *International Personality Item Pool Representation of The Neo PI-R* (IPIP-NEO). Peneliti mendapatkan instrumen IPIP-NEO dan penjelasannya dari situs <http://www.personalitytest.net/ipip/ipipneo1.htm>. Pada situs ini, terdapat dua versi IPIP-NEO, dimana versi pertama (*short version*) memiliki 120 item dan versi kedua (*long version*) memiliki 240 item. Peneliti menggunakan versi yang pertama dengan alasan untuk memudahkan dan memelihara motivasi responden dalam mengisi kuesioner.

Kuesioner ciri kepribadian *Big Five Factor* ini terdiri dari 118 item yang terdiri dari 24 item untuk mengukur domain *neuroticism*, 24 item untuk mengukur domain *extraversion*, 22 item untuk mengukur domain *openness to experience*, 24 item untuk mengukur domain *agreeableness*, dan 24 item untuk mengukur domain *conscientiousness*. Peneliti membuang 2 item yang berasal dari domain

openness to experience karena dianggap tidak sesuai dengan kondisi subjek penelitian.

Tabel 4.3. Tabel Nomor Item Tiap Domain Ciri Kepribadian *Big Five Factor*

No	Dimensi	Nomor Item
1	<i>Neuroticism</i>	1,6,11,16,21,26,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80,85,89,94,99, 104,109,114
2	<i>Extraversion</i>	2,7,12,17,22,27,31,36,41,46,51,56,61,66,71,76,81,86,90,95, 100,105,110,115
3	<i>Openness to Experience</i>	3,8,13,18,23,32,37,42,47,52,57,62,67,72,77,82,91,96,101,106, 111,116
4	<i>Agreeableness</i>	4,9,14,19,24,28,33,38,43,48,53,58,63,68,73,78,83,87,92,97, 102,107,112,117
5	<i>Conscientiousness</i>	5,10,15,20,25,29,34,39,44,49,54,59,64,69,74,79,84,88,93,98, 103,108,113,118

Kuesioner berbentuk *close-ended question* dengan lima alternatif jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju sesuai dengan rentang 1-5. Untuk menghindari kecenderungan responden berespon terhadap alternatif jawaban yang sama (*response set*), item-item yang mengukur dimensi yang sama diletakkan secara acak. Pada kuesioner ini terdapat item yang *favorable* dan *unfavorable*. Item yang termasuk *unfavorable* akan dinilai terbalik (*reversed*).

Contoh item-item pada kuesioner ciri kepribadian *Big Five Factor* berdasarkan dimensi-dimensinya, adalah :

1. *Neuroticism* : “Saya merasa khawatir tentang berbagai hal”
2. *Extraversion* : “Saya mudah mendapatkan teman”
3. *Openness to Experience* : “Saya mempunyai daya imajinasi yang tinggi”
4. *Agreeableness* : “Saya dapat mempercayai orang lain”
5. *Conscientiousness* : “Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik”

Tabel 4.4. Tabel Jenis Item Ciri Kepribadian *Big Five Factor*

No	Jenis Item	Nomor Item
1	<i>Favorable</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,23,25,26, 27,28,30,31,32,33,34,35,36,37,40,41,42,43,44,46,49,51,54,55, 56,57,58,60,62,63,64,65,70,71,75,76,81,85,86,89,91,93, 110,115
2	<i>Unfavorable</i>	9,19,24,29,38,39,45,47,48,50,52,53,59,61,66,67,68,69,72,73, 74,77,78,79,80,82,83,84,87,88,90,92,94,95,96,97,98,99,100, 101,102,103,104,105,106,107,108,109,111,112,113,114,116, 117,118

4.3. Prosedur Penelitian

4.3.1. Tipe dan Desain Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *ex post facto (field study)* yang merupakan kategori dari penelitian non-eksperimental *Ex post facto (field study)* adalah penelitian sistematis dan empiris dimana peneliti tidak melakukan kontrol langsung variabel yang ingin diukur karena sudah termanifestasi dalam responden (Seniati, Yulianto dan Setiadi, 2005). Peneliti tidak melakukan kontrol dan tidak memanipulasi variabel dengan tujuan mendapatkan respon yang wajar dari responden.

Adapun desain dari penelitian ini adalah desain dalam kelompok (*within subject design*). Dalam penelitian ini peneliti hanya membandingkan responden dengan kelompoknya saja. Jadi, jumlah kelompok yang digunakan dalam penelitian hanya satu.

4.3.2. Tahap Uji Coba Alat Ukur & Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menggabungkan waktu pelaksanaan untuk tahap ujicoba dengan tahap *field*. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi tidak tetapnya situasi dan kondisi yang ada pada PT. "X" mengenai rencana perubahan, yang akan berimbas pada kesiapan untuk berubah para karyawannya. Peneliti memberikan alat ukur yang sama yang dipergunakan pada tahap ujicoba dan tahap *field* pada subjek

penelitian. Peneliti juga tidak mengklasifikasikan subjek yang akan dipergunakan untuk ujicoba atau *field*.

Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 16 April 2008 sampai 30 April 2008 dengan menyebarkan kuesioner untuk 150 orang karyawan PT. "X" wilayah Jakarta dan sekitarnya di seluruh unit kerja / bidang yang ada. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan dua cara, pertama dengan cara membagikannya secara langsung kepada karyawan yang peneliti kenal dan kedua dengan cara menitipkannya kepada seorang karyawan di suatu unit kerja/ bidang yang bertindak sebagai koordinator untuk membantu peneliti. Peneliti juga menginstruksikan kepada tiap koordinator untuk hanya menyebarkan kuesioner sesuai dengan karakteristik yang peneliti inginkan (berstatus pegawai tetap dan minimal telah bekerja selama satu tahun).

Dari 150 kuesioner yang tersebar, hanya 99 kuesioner yang kembali dan terisi dan hanya 92 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut. Dari 92 kuesioner tersebut dipilih secara *random* sebanyak 30 buah untuk dilakukan uji reliabilitas dan 62 lainnya dipergunakan untuk *field*.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal dengan cara *single trial* dengan hanya menggunakan satu kali pengambilan data. Penghitungan koefisien reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *alpha cronbach*. Peneliti mempunyai dua alasan menggunakan metode pengujian reliabilitas ini untuk menguji kedua instrumen alat ukur kesiapan untuk berubah dan ciri kepribadian *Big Five Factor*. Pertama, Kaplan dan Sacuzzo (1993) menyatakan bahwa metode ini cocok untuk jenis pengukuran kepribadian. Hal ini yang mendasari peneliti untuk menerapkan penghitungan reliabilitas dengan metode ini pada alat ciri kepribadian *Big Five Factor*. Selanjutnya, Aiken (2002) mengatakan metode ini dapat meminimalkan kesalahan pengukuran yang mungkin muncul akibat perbedaan waktu atau kondisi saat pemberian kuesioner ketika dilakukan lebih dari satu kali pengambilan data. Hal ini yang mendasari pemikiran peneliti untuk menggunakan metode ini pada pengukuran reliabilitas alat ukur kesiapan untuk berubah yang cukup peka terhadap perbedaan waktu dan kondisi.

Peneliti menggunakan pengujian *content validity* untuk uji validitas kedua alat ukur. Hal ini dikarenakan peneliti tidak mempunyai kriteria eksternal yang dapat digunakan sebagai pembanding. Pengujian dilakukan dengan cara melakukan *expert judgment* kepada satu orang ahli terhadap item-item yang telah diadaptasi pada instrumen-instrumen sebelumnya yang dipergunakan peneliti. *Expert judgment* dibutuhkan untuk mengetahui apakah item-item alat ukur sudah merepresentasikan sejumlah domain yang ingin diukur (Aiken, 2002). Aiken (2002) juga menambahkan bahwa metode pengujian *content validity* cocok dipergunakan pada pengukuran kepribadian.

Sebelum melakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti mengadaptasi kedua alat ukur ke dalam bahasa Indonesia. Peneliti tidak menambah jumlah item pada kedua alat ukur, tetapi mengurangi dua buah item alat ukur ciri kepribadian *Big Five Factor* pada domain *openness to experience* karena dianggap tidak sesuai dengan keadaan subjek penelitian. Kemudian kedua alat ukur dilakukan uji keterbacaan terhadap dua karyawan PT. "X" untuk mengetahui apakah hasil adaptasi alat ukur dan redaksi dari item-item alat ukur sudah sesuai dengan keinginan peneliti. Setelah itu, alat ukur dikonsultasikan kepada *expert judgment* untuk mendapatkan masukan dan perbaikan-perbaikan. Setelah dilakukan perbaikan berdasarkan masukan yang diterima, kedua alat ukur dilakukan uji coba untuk menguji reliabilitasnya.

Penghitungan reliabilitas diolah dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS* dengan metode konsistensi internal. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada kedua instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian :

a. Alat Ukur Kesiapan untuk Berubah

Pengukuran reliabilitas dilakukan pada tiap dimensi alat ukur. Setiap dimensi dihitung koefisien *alpha cronbach* dan tiap item per dimensi akan dilihat nilai *corrected item-total correlations* untuk menentukan item-item mana saja yang dipertahankan untuk diikutsertakan dalam tahap *field* atau tidak diikutsertakan. Aiken (2002) mengatakan besaran koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,6 sampai 0,8 dikatakan cukup pada sebuah alat untuk menentukan perbedaan antar kelompok, selama alat itu tidak dipergunakan untuk

membandingkan tiap individu dengan individu lainnya. Selain itu, Kline (1986) menyatakan bahwa batas minimal *corrected item-total correlations* untuk menentukan item tersebut dibuang atau dipertahankan adalah sebesar 0,2.

Dari ujicoba, peneliti mendapatkan hasil *corrected item-total correlations* tiap item per dimensi. Besaran untuk dimensi *appropriateness* antara 0,250 - 0,834, dimensi *management support* antara 0,019 - 0,867, dimensi *change spesific efficacy* antara 0,228 - 0,809 dan dimensi *personal valence* antara 0,313 - 0,569. Peneliti tidak mengikutsertakan satu buah item untuk penghitungan tahap *field* karena mempunyai *corrected item-total correlations* sebesar 0,019. Nilai *alpha cronbach* untuk dimensi *management support* meningkat menjadi 0,855.

Tabel 4. 5. Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Kesiapan untuk Berubah

Dimensi	Jumlah Item Awal	Alpha Cronbach (sebelum)	Item yang Tidak Diikutsertakan	Jumlah Item Akhir	Alpha Cronbach (sesudah)
<i>Appropriateness</i>	10	0,845	-	10	0,845
<i>Management Support</i>	6	0,791	15	5	0,855
<i>Change Spesific Efficacy</i>	6	0,822	-	6	0,822
<i>Personal Valence</i>	3	0,645	-	3	0,645

Nilai *alpha cronbach* untuk dimensi *personal valence* relatif lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya dikarenakan pada dimensi ini hanya terdiri dari 3 item. Nilai *alpha cronbach* untuk keseluruhan alat ukur adalah 0,921. Peneliti menyimpulkan alat ukur ini cukup reliabel untuk mengukur kesiapan untuk berubah dan dapat digunakan lebih lanjut pada perhitungan tahap *field*.

b. Alat ukur Ciri Kepribadian *Big Five Factor*

Pengukuran reliabilitas dilakukan pada tiap dimensi alat ukur karena alat ukur multidimensional ini tidak menghasilkan skor total dan mempunyai tiap dimensi yang saling berdiri sendiri. Setiap dimensi dihitung koefisien *alpha cronbach* dan tiap item per dimensi akan dilihat nilai *corrected item-total*

correlations untuk menentukan item-item mana saja yang dipertahankan untuk diikutsertakan dalam tahap *field* atau tidak diikutsertakan.

Tabel 4.6. Tabel *Corrected Item-Total Correlations* Tiap Dimensi Ciri Kepribadian *Big Five*

<i>Factor</i>	
Domain	Rentang nilai <i>corrected item-total correlations</i>
<i>Neuroticism</i>	-0,419 - 0,758
<i>Extraversion</i>	-0,241 - 0,558
<i>Openness to Experience</i>	-0,416 - 0,667
<i>Agreeableness</i>	-0,269 - 0,667
<i>Conscientiousness</i>	0,076 - 0,712

Tabel 4.7. Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Ciri Kepribadian *Big Five Factor*

Domain	Jumlah Item Awal	<i>Alpha Cronbach</i> (sebelum)	Item yang Tidak Diikutsertakan	Jumlah Item Akhir	<i>Alpha Cronbach</i> (sesudah)
<i>Neuroticism</i>	24	0,813	21,45,55,104	20	0,867
<i>Extraversion</i>	24	0,714	7,12,17,41,81,86,110	17	0,822
<i>Openness to Experience</i>	22	0,621	8,13,32,37,57,62,91,116	14	0,839
<i>Agreeableness</i>	24	0,794	4,24,53,83	20	0,864
<i>Conscientiousness</i>	24	0,874	20,49	22	0,890

Dari ujicoba, didapatkan ada sejumlah item pada tiap dimensi yang mempunyai nilai *corrected item-total correlations* dibawah besaran 0,2 yang kemudian tidak diikutsertakan untuk perhitungan tahap *field*. Berdasarkan hasil ujicoba, alat ukur yang digunakan untuk *field* tidak mengikutsertakan *facet Values* pada domain *openness to experience* karena kedua item yang mewakili (item 57 dan 116) tidak mempunyai nilai *corrected item-total correlations* yang baik (-0,025 dan -0,034). Sebelum tahap uji coba, dua item lainnya dari *facet* ini juga tidak diikutsertakan karena tidak sesuai dengan kondisi yang ada pada subjek penelitian. Selain *facet Values*, keseluruhan *facet* dari kelima domain terwakili dalam item-item yang diikutsertakan pada perhitungan tahap *field*.

Secara keseluruhan, hasil ujicoba memperlihatkan nilai koefisien *alpha cronbach* pada tiap domain cukup reliabel. Peneliti menyimpulkan alat ukur ini cukup reliabel untuk mengukur ciri kepribadian *Big Five Factor* dan dapat digunakan lebih lanjut pada perhitungan tahap *field*.

4.4. Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan sejumlah teknik perhitungan statistik untuk melakukan analisis pada penelitian ini. Perhitungan statistik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan perangkat lunak *SPSS*. Adapun teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Statistik Deskriptif

Deskripsi statistik seperti *mean*, frekuensi, persentase, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum digunakan untuk menjelaskan data-data ciri kepribadian, demografis dan gambaran umum kesiapan untuk berubah subjek penelitian.

2. Regresi Berganda

Perhitungan regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk melihat faktor kepribadian dan demografis apa saja secara bersama-sama yang dapat memprediksi kesiapan untuk berubah baik secara total maupun per dimensi. Metode yang akan digunakan dalam regresi berganda ini adalah *stepwise* yang bersifat eksploratif untuk menentukan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesiapan untuk berubah.

3. Korelasi *Pearson Product Moment*

Perhitungan korelasi *pearson* digunakan untuk melihat besaran korelasi domain-domain ciri kepribadian *Big Five Factor* dengan dimensi maupun total kesiapan untuk berubah secara satu per satu. Korelasi *pearson* juga digunakan untuk melihat besaran korelasi dimensi maupun total kesiapan untuk berubah dengan variabel usia dan masa kerja.

4. *t*-test

Perhitungan *t*-test digunakan untuk melihat perbedaan *mean* dimensi maupun total kesiapan untuk berubah berdasarkan variabel jenis kelamin maupun tingkat pendidikan.

5. *One-way anova*

Perhitungan *one-way anova* digunakan untuk melihat perbedaan kesiapan untuk berubah baik secara total maupun tiap dimensi berdasarkan pengelompokan usia dan pengelompokan masa kerja.

