

3. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode dari penelitian ini. Metode penelitian meliputi rumusan masalah, variabel penelitian, tipe penelitian, sampel penelitian, tahapan penelitian, alat ukur penelitian, reliabilitas penelitian, validitas penelitian, dan teknik statistik yang digunakan.

3.1. Rumusan Masalah

Ada enam rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran keadilan organisasi di Dirjen PQR?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi Pegawai Dirjen PQR?
3. Bagaimana gambaran dukungan organisasi di Dirjen PQR?
4. Bagaimana gambaran iklim psikologis di Dirjen PQR?
5. Bagaimana gambaran kesiapan untuk berubah Pegawai Dirjen PQR?
6. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan pegawai untuk berubah ?

3.2. Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas tentang variabel penelitian. Variabel bebas dari penelitian adalah keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan iklim psikologis. Sementara variabel terikat adalah kesiapan untuk berubah.

- a. Keadilan Organisasi diartikan sebagai persepsi perlakuan adil yang didapat oleh individu dari organisasi. Keadilan organisasi terbagi menjadi empat jenis, yaitu : distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional. Keadilan distributif berkaitan dengan pengalokasian keputusan/hasil. Keadilan prosedural berkaitan dengan proses pembuatan keputusan/hasil. Keadilan interpersonal berkaitan dengan perlakuan adil yang didapat dari atasan. Keadilan informasional berkaitan dengan ketersediaan informasi dari organisasi.

Secara operasional, keadilan organisasi diartikan melalui nilai rata-rata skor. Adapun pembagian nilai rata-rata tersebut, yaitu:

Nilai rata-rata 1,00 – 1,99	keadilan sangat rendah
Nilai rata-rata 2,00 – 2,99	keadilan rendah
Nilai rata-rata 3,00 – 3,99	keadilan sedang
Nilai rata-rata 4,00 – 4,99	keadilan tinggi
Nilai rata-rata 5,00 – 6,00	keadilan sangat tinggi

- b. Komitmen organisasi diartikan sebagai identifikasi pegawai terhadap organisasi dan kemauan untuk tetap bersama organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis, yaitu : *affective commitment* merupakan identifikasi individu dengan organisasi karena kedekatan emosional; *continuance commitment* merupakan identifikasi individu dengan organisasi karena mendapatkan manfaat dari organisasi; *normative commitment* merupakan identifikasi individu dengan organisasi karena individu percaya bahwa bersama organisasi adalah hal yang benar.

Secara operasional, komitmen organisasi diartikan melalui nilai rata-rata skor. Adapun pembagian nilai rata-rata tersebut, yaitu:

Nilai rata-rata 1,00 – 1,99	komitmen sangat rendah
Nilai rata-rata 2,00 – 2,99	komitmen rendah
Nilai rata-rata 3,00 – 3,99	komitmen sedang
Nilai rata-rata 4,00 – 4,99	komitmen tinggi
Nilai rata-rata 5,00 – 6,00	komitmen sangat tinggi

- c. Dukungan organisasi diartikan sebagai persepsi individu terhadap dukungan atau kepedulian yang diberikan organisasi.

Secara operasional, dukungan organisasi diartikan melalui nilai rata-rata skor. Adapun pembagian nilai rata-rata tersebut, yaitu:

Nilai rata-rata 1,00 – 1,99	dukungan sangat rendah
Nilai rata-rata 2,00 – 2,99	dukungan rendah
Nilai rata-rata 3,00 – 3,99	dukungan sedang
Nilai rata-rata 4,00 – 4,99	dukungan tinggi
Nilai rata-rata 5,00 – 6,00	dukungan sangat tinggi

- d. Iklim psikologis diartikan sebagai persepsi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja. Sub variabel dari iklim psikologis adalah *management support, role clarity, freedom of expression, sense having contribution, effort gain recognition, work has challenge*.

Secara operasional, iklim psikologis diartikan melalui nilai rata-rata skor. Adapun pembagian nilai rata-rata tersebut, yaitu:

Nilai rata-rata 1,00 – 1,99 iklim sangat tidak baik

Nilai rata-rata 2,00 – 2,99 iklim tidak baik

Nilai rata-rata 3,00 – 3,99 iklim sedang

Nilai rata-rata 4,00 – 4,99 iklim baik

Nilai rata-rata 5,00 – 6,00 iklim sangat baik

- e. Kesiapan untuk berubah diartikan sebagai sekumpulan pemikiran dan kemauan individu untuk menghadapi perubahan tertentu. Sub variabel dari kesiapan untuk berubah adalah *management support, appropriateness, change efficacy, personal beneficial*.

Secara operasional, kesiapan untuk berubah diartikan melalui nilai rata-rata skor. Adapun pembagian nilai rata-rata tersebut, yaitu:

Nilai rata-rata 1,00 – 1,99 sangat tidak siap untuk berubah

Nilai rata-rata 2,00 – 2,99 tidak siap untuk berubah

Nilai rata-rata 3,00 – 3,99 cukup siap untuk berubah

Nilai rata-rata 4,00 – 4,99 siap untuk berubah

Nilai rata-rata 5,00 – 6,00 sangat siap untuk berubah

3.3. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* bertujuan untuk mengetahui kejadian-kejadian yang sedang berlangsung (Bungin, 2005). Bukan penelitian yang memanipulasi suatu variabel tertentu.

3.4. Subjek Penelitian

Pada bagian ini dibahas tentang populasi penelitian, gambaran instansi penelitian, sampel, teknik pemilihan sampel, dan jumlah sampel.

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai sekumpulan objek/subjek yang menjadi pusat perhatian (Gulo, 2003). Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dirjen PQR. Peneliti memilih Dirjen PQR karena sejak tahun 2002 telah melakukan perubahan di organisasinya.

3.4.2. Gambaran Instansi Penelitian

Dirjen PQR adalah instansi yang bertugas untuk mengumpulkan kas negara dari masyarakat. Sebagian besar kas Pemerintah Indonesia (60-70 %) berasal dari dana yang dikumpulkan oleh Dirjen PQR. Perubahan di Dirjen PQR dimulai sejak tahun 2002 dengan melakukan perubahan pada cabang WPB. Pada Juli 2007, perubahan dilakukan di seluruh kantor cabang di Pulau Jawa. Pada September 2008, perubahan diharapkan di seluruh cabang di Indonesia.

Kasmir (2008) mengatakan ada 4 inti perubahan di Dirjen PQR, yaitu :

1. Perubahan struktur organisasi

Perubahan meliputi penggabungan beberapa kantor menjadi satu, pemisahan beberapa direktorat, dan penambahan beberapa direktorat.

2. Perubahan etika

Adanya kode etik bagi pegawai. Sanksi yang keras bagi pegawai yang melanggar kode etik, misalnya : terbukti melakukan korupsi dan membocorkan rahasia negara.

3. Perubahan pelayanan

Penyederhanaan sistem pelayanan dengan dibuatnya *standard operating procedure* (SOP), penggunaan teknologi informasi bagi konsumen, dan pelayanan satu atap.

4. Perubahan remunerasi

Gaji pegawai yang disesuaikan. Misalnya, golongan III A bisa mendapatkan gaji 9 juta per bulan.

3.4.3. Sampel Penelitian

Untuk mendapatkan data dari populasi tidaklah gampang karena membutuhkan tenaga, waktu, dan dana yang tidak sedikit. Pengambilan subjek

dilakukan melalui pengambilan sampel. Menurut Shaugnessy dkk (2006) sampel merupakan sejumlah orang yang mewakili populasi. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Dirjen PQR wilayah DKI Jakarta. Peneliti memilih wilayah DKI Jakarta karena semua cabang mengalami perubahan dan secara teknis memungkinkan untuk melakukan penelitian (keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan birokrasi). Adapun kriteria dari subjek penelitian adalah pegawai Dirjen PQR dan bukan *cleaning service*.

3.4.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster accidental sampling*. *Cluster* digunakan untuk pemilihan tempat penelitian. *Cluster* diartikan membagi subjek dari area besar menjadi area yang kecil (Kumar, 1999). Tempat penelitian sendiri sudah terbagi ke dalam *cluster*. Kemudian, peneliti menggunakan teknik *ordinal random*, mengambil subjek berdasarkan urutan angka tertentu. *Ordinal random* yang dipakai adalah angka genap. Setiap angka genap dari *cluster* menjadi tempat pengambilan data (pemilihan tempat penelitian bisa dilihat di lampiran).

Pemilihan subjek dilakukan secara *accidental*, mengambil subjek dari anggota populasi yang tersedia saat itu (Kumar, 1996). Hal ini dilakukan demi kemudahan penelitian, efisiensi waktu, tenaga, dan birokrasi.

3.4.5. Jumlah Sampel Penelitian

Secara logis, semakin besar sampel yang diambil semakin representatif. Hal ini terutama ditemui di populasi yang heterogen. Pada sampel yang bersifat homogen, besarnya sampel yang diambil tidak begitu berpengaruh (Poerwanti, 2000). Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebar 600 kuesioner.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik survei yang berbentuk kuesioner. Menurut Gulo (2003), metode survei digunakan jika penelitian :

- Dipakai pada sampel yang mewakili populasi.
- Tanggapan (respon) didapat secara langsung dari responden.

- Penggunaan survei melibatkan banyak responden karena survei bertujuan untuk mewakili populasi.
- Survei dilakukan untuk situasi alamiah. Responden dikunjungi di tempat dimana dia berada, bukan peneliti yang meminta dia untuk menghadiri suatu pertemuan tertentu.

3.6. Alat Pegumpul Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima alat ukur. Sebelum menyebarkan kuesioner penelitian, peneliti mengadaptasi alat ukur. Adapun langkah adaptasi adalah penerjemahan alat ukur dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia, penilaian alat ukur dari ahli, uji keterbacaan item pada subjek yang memenuhi kriteria penelitian, dan perbaikan item berdasarkan uji keterbacaan item.

Dalam penelitian ini, subjek diminta untuk mengisi pernyataan yang menggambarkan diri mereka. Jika, pernyataan 'sangat sesuai' dengan diri subjek, maka subjek harus melingkari angka '5'.

Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Agak tidak sesuai	Agak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
1	2	3	4	5	6

3.6.1. Alat Ukur Keadilan Organisasi

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur keadilan organisasi dari Cunha dan Rego. Skala yang digunakan adalah 1-6. Alat ukur ini terbagi ke dalam 4 jenis keadilan organisasi, yaitu :

- a. Keadilan distributif terdiri dari 6 item

Keadilan distributif mengukur persepsi individu terhadap keadilan pengalokasian hasil. Contoh item : Secara keseluruhan, imbal jasa yang diberikan oleh instansi adil.

- b. Keadilan prosedural terdiri dari 6 item

Keadilan prosedural mengukur bagaimana keterlibatan individu dalam pembuatan keputusan di organisasi. Contoh item: Pegawai mempunyai suara dalam pengambilan kebijakan (gaji, peraturan, dll) di instansi.

c. Keadilan interpersonal terdiri dari 6 item

Keadilan informasional mengukur bagaimana persepsi individu terhadap perlakuan atasan. Contoh item : Atasan saya sering merendahkan diri saya.

d. Keadilan informasional terdiri dari 6 item

Keadilan informasional mengukur bagaimana persepsi individu terhadap ketersediaan informasi dari organisasi. Contoh item : Atasan menjelaskan dengan jelas semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.

3.6.2. Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur komitmen organisasi dari Allen dan Meyer. Skala yang digunakan adalah 1-6. Alat ukur ini terdiri dari 3 jenis komitmen organisasi, yaitu :

a. *Affective commitment* terdiri dari 8 item

Affective commitment mengukur identifikasi individu dengan organisasi karena kedekatan emosional. Contoh item : Saya akan sangat senang untuk bekerja sampai pensiun di instansi ini.

b. *Continuance commitment* terdiri dari 8 item

Continuance commitment mengukur identifikasi individu dengan organisasi karena mendapatkan manfaat dari organisasi. Contoh item : Salah satu konsekuensi dari meninggalkan instansi ini adalah kurangnya alternatif pekerjaan lain yang tersedia.

c. *Normative commitment* terdiri dari 8 item

Normative commitment mengukur identifikasi individu dengan organisasi karena individu percaya bahwa bersama organisasi adalah hal yang tepat. Contoh item : Tetap setia bekerja pada satu instansi merupakan nilai yang saya pegang dengan teguh.

3.6.3. Alat Ukur Dukungan Organisasi

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur dukungan organisasi dari Eisenberg. Alat ukur ini uni dimensi dan terdiri dari 12 item. Alat ukur ini mengukur sejauh mana kepedulian organisasi terhadap pegawai. Contoh item : Instansi saya sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan saya (cuti, gaji, tunjangan, bonus, dll).

3.6.4. Alat Ukur Iklim Psikologis

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur iklim psikologis dari Brown dan Leigh. Skala yang digunakan adalah 1-6. Alat ukur terdiri dari enam dimensi, yaitu :

- a. *Management support* terdiri dari 5 item.

Management support mengukur persepsi individu terhadap dukungan yang diberikan manajemen terhadap pekerjaan pegawai. Contoh item : Atasan langsung saya memberikan keleluasaan pada saya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan saya dengan cara yang saya anggap sesuai.

- b. *Role clarity* terdiri dari 3 item

Role clarity mengukur persepsi individu tentang kejelasan peran/tugas di tempat kerja. Contoh item : Instansi telah membuat dengan jelas tata cara melakukan atau menyelesaikan pekerjaan saya.

- c. *Sense of having made some contribution* terdiri dari 4 item

Sense of having made some contribution mengukur persepsi individu tentang kontribusinya di tempat kerja. Contoh item : Saya merasa sebagai orang yang penting di tempat kerja saya.

- d. *Effort put in has gain recognition* terdiri dari 3 item

Effort put in has gain recognition mengukur persepsi individu tentang usaha/unjuk kerja diperhatikan oleh orang lain. Contoh item : Saya jarang sekali merasa bahwa pekerjaan saya tidak dihargai.

- e. *Freedom of expression* terdiri dari 5 item

Freedom of expression mengukur persepsi individu dalam mengekspresikan diri di tempat kerja. Contoh item : Pada saat bekerja, saya merasa bebas untuk menjadi diri saya sendiri.

- f. *Work has challenge* terdiri dari 3 item

Work has challenge mengukur persepsi pegawai tentang tantangan dari pekerjaan. Contoh item : Dibutuhkan semua kemampuan yang saya miliki untuk mencapai tujuan saya.

3.6.5. Alat Ukur Kesiapan Pegawai untuk Berubah

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur kesiapan pegawai untuk berubah dari Holt dkk. Alat ukur ini menggunakan skala 1-6. Alat ukur ini terdiri dari 4 sub variabel, yaitu :

- a. *Appropriateness* terdiri dari 11 item

Appropriateness mengukur pandangan individu bahwa perubahan yang dilakukan oleh organisasi adalah tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Contoh item : Saya merasa bahwa perubahan/reformasi yang dilakukan oleh instansi bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan.

- b. *Management support* terdiri dari 5 item

Management support mengukur pandangan Individu bahwa manajemen berkomitmen untuk mendukung perubahan yang dilaksanakan. Contoh item : Perjabat-pejabat penting (kepala kantor, kepala bagian, dll) dalam instansi mendukung sepenuhnya perubahan/reformasi yang terjadi.

- c. *Change efficacy* terdiri dari 6 item

Change efficacy mengukur kesanggupan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Contoh item : Saya tidak mengantisipasi adanya masalah-masalah yang saya hadapi dalam bekerja sehubungan dengan perubahan/reformasi yang terjadi.

- d. *Personally beneficial* terdiri dari 5 item

Personally beneficial mengukur pandangan individu tentang manfaat dari perubahan organisasi. Contoh item : Perubahan/reformasi dalam instansi akan mengakibatkan munculnya tugas-tugas baru yang saya rasa saya tidak dapat mengerjakannya dengan baik.

3.7. Metode Scoring

Alat ukur penelitian terdiri dari dua jenis pernyataan : *favorable*, pernyataan yang mempunyai makna positif dan *unfavorable*, pernyataan yang mempunyai makna negatif. Penilaian pernyataan untuk *favorable* adalah sangat tidak sesuai = 1, tidak sesuai = 2, agak tidak sesuai = 3, agak sesuai = 4, sesuai = 5 sangat sesuai = 6. Sementara untuk item *unfavorable* adalah kebalikannya.

Contoh pernyataan *favorable* :

- Instansi saya menunjukkan perhatiannya terhadap saya.

Contoh pernyataan *unfavorable* :

- Saya tidak merasa menjadi bagian dari instansi ini.

- Atasan saya berpura-pura baik/jujur/sopan dengan saya

3.8. Tahapan Penelitian

Berikut ini adalah proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

1. Peneliti berdiskusi dengan pembimbing tentang tema utama dari penelitian ini. Kemudian, peneliti mencari sumber literatur.
2. Setelah variabel penelitian, literatur penelitian, dan masalah penelitian jelas, Peneliti melakukan adaptasi alat ukur. Mulai dari menerjemahkan, meminta penilaian dari ahli, sampai uji keterbacaan item pada calon subjek.
3. Peneliti mengajukan surat izin penelitian ke kantor cabang Dirjen PQR. Kemudian, peneliti melapor ke kantor pusat Dirjen PQR sebagai pemberitahuan penelitian.
4. Setelah mendapatkan izin dari kantor pusat, peneliti melaksanakan penelitian. Peneliti menitipkan kuesioner di tempat penelitian. Selama seminggu atau beberapa minggu kemudian peneliti mengambil kuesioner tersebut.
5. Setelah kuesioner penelitian diambil, peneliti memilah mana kuesioner yang bisa diolah dan tidak bisa diolah. Kuesioner yang tidak bisa diolah adalah

kuesioner yang tidak diisi atau diisi tidak lengkap. Kemudian, peneliti memasukkan data tersebut ke dalam *software* SPSS 13.

6. Setelah data penelitian lengkap, peneliti mengolah data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian.

3.9. Metode Analisis Data

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada empat variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk itu, teknik statistik yang digunakan adalah *multiple regression* (Aron dan Aron, 1997). Untuk mengetahui gambaran keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, iklim psikologis, dan kesiapan untuk berubah, peneliti menggunakan nilai rata-rata (mean). Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 13.

3.10. Metode Validitas dan Reliabilitas

Metode validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor analisis. Tujuan dari faktor analisis adalah untuk mengetahui bahwa item tertentu mengukur faktor tertentu dan bukan mengukur faktor yang lain. Item yang valid adalah item yang berkorelasi tinggi dengan faktor tertentu (Crocker dan Algina, 1986). Tabel Validitas Alat Ukur dapat dilihat di lampiran.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah model skala Likert. Kaplan dan Sacuzzo (1997) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan model skala Likert menggunakan teknik analisis Cronbach Alpha. Adapun nilai dari reliabilitas penelitian dapat dilihat di lampiran.