

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Maholtra (1996) dalam Istijanto (2006) menyatakan bahwa desain riset merupakan kerangka kerja yang secara detail merinci prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, secara umum peneliti ingin menggambarkan sesuatu hal dan mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan penelitian yang berjenis deskriptif dan asosiatif atau inferensial. Istijanto (2006) mendefinisikan penelitian deskriptif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan suatu hal atau keadaan. Terkait dengan penelitian ini, hal atau keadaan yang akan diteliti dan digambarkan tersebut adalah seberapa besar tingkat *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang dialami oleh objek penelitian serta seberapa besar tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh objek penelitian.

Setelah melakukan penelitian deskriptif, peneliti akan melakukan penelitian asosiatif atau inferensial. Menurut Priyatno (2008), penelitian asosiatif atau inferensial adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dengan melakukan uji hipotesis dan kemudian menyimpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, hubungan yang akan diteliti adalah hubungan antara *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dengan komitmen organisasi yang dimiliki objek penelitian.

3.2. Sumber dan Jenis Data Penelitian

Secara umum, sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Istijanto, 2006). Istijanto (2006) juga menyatakan bahwa data primer berarti data asli yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu objek penelitian itu sendiri. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya atau data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif dan data sekunder. Data kuantitatif memiliki sifat yang lebih terstruktur, sebab dalam pengumpulan data digunakan alat yang terstruktur, seperti penggunaan skala dalam kuesioner. Data primer diperoleh langsung dari responden yang diteliti, yakni dari jawaban langsung yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan skala *Likert*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, seperti buku teks, jurnal *online*, internet, artikel, dan sumber kepustakaan lainnya sebagai *input* dalam pengajuan hipotesis dan penyusunan kuesioner.

Dalam penelitian ini, data yang ingin diperoleh adalah data tentang tingkat *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang dialami responden serta data tentang tingkat komitmen organisasi yang dimiliki responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data Penelitian

Data primer kuantitatif dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei. Metode survei ini dilakukan dengan cara mendatangi lokasi responden, kemudian meminta responden untuk menjawab sejumlah pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner terstruktur. Sedangkan pola survei yang dilakukan adalah pola survei yang bersifat *intersep*, yakni survei dilakukan dengan cara menghentikan sesaat aktivitas responden, kemudian responden diminta untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah dibuat. Selain mendatangi langsung responden, penyebaran kuesioner juga dilakukan melalui email.

Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode studi literatur, yakni peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur yang didapatkan secara cetak maupun elektronik untuk mendukung teori, pengajuan hipotesis dan penyusunan kuesioner penelitian.

3.4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya dan variabel

independen yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Role stressor menggambarkan sumber-sumber stres yang berkaitan dengan peran atau posisi seseorang di organisasi. Menurut Peterson *et al.* (1995) ada tiga jenis stres yang berkaitan dengan peran seseorang di suatu organisasi, yaitu *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. *Role conflict* didefinisikan sebagai ketidaksesuaian tuntutan yang bisa terjadi dalam bentuk konflik antara tuntutan organisasi dan nilai-nilai seseorang, permasalahan alokasi sumberdaya yang diterima seseorang, konflik antar kewajiban terhadap beberapa orang, dan konflik antar sejumlah tugas berat yang terlalu banyak. *Role ambiguity* mengacu pada keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan. Sedangkan *Role overload* berarti terlalu banyak memiliki pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang di dalam suatu organisasi, dan dicirikan oleh tiga faktor: kuatnya kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi; kesiapan melakukan usaha-usaha terbaik untuk kepentingan organisasi; dan kuatnya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

3.5. Alat Pengukuran Penelitian

Seperti yang sudah disebutkan diatas, kuesioner merupakan alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Kuesioner yang akan digunakan merupakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

3.5.1. Desain Pertanyaan dan Skala yang Digunakan

Desain pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah desain pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu dari sekian banyak jawaban yang tersedia. Untuk mengukur

variabel-variabel penelitian, yakni *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dan komitmen organisasi, digunakan pertanyaan penelitian berskala *likert*. Dalam statistik, skala *likert* tergolong ke dalam jenis data atau skala ordinal, yakni jenis data hasil kategorisasi yang sifatnya tidak setara dan tidak dapat dilakukan perhitungan aritmatika, sehingga angka yang diberikan hanya menunjukkan peringkat dan tingkatan tertentu. Tipe data ini tidak memperhatikan jarak data, jadi jarak datanya berbeda-beda. Item-item pertanyaan *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dan komitmen organisasi menggunakan skala *likert* dari satu sampai enam. Penggunaan skala satu sampai enam (skala genap) dimaksudkan agar tidak terjadi kecenderungan tengah (*central tendency*), sebab jika skala yang digunakan adalah skala ganjil dikhawatirkan responden akan lebih sering memilih jawaban nomor tengah (misalnya nomor tiga jika skala yang digunakan dari satu sampai lima atau nomor empat jika skala yang digunakan dari satu sampai tujuh).

Arti dari skala satu sampai enam tersebut adalah semakin mendekati satu maka tingkat *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* yang dialami dan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki responden semakin rendah, sedangkan semakin mendekati enam maka tingkat *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* yang dialami dan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki responden semakin tinggi.

Secara umum, kuesioner penelitian ini dibagi menjadi empat bagian. Pada bagian pertama berisi pengantar kuesioner yang menjelaskan sekilas tentang latar belakang peneliti dan tujuan penelitian. Pada bagian kedua, kuesioner berisi pertanyaan untuk mengukur *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload*. Pada bagian ketiga, kuesioner berisi pertanyaan untuk mengukur komitmen organisasi. Dan pada bagian keempat berisi pertanyaan untuk mengetahui identitas responden atau yang biasa disebut dengan pertanyaan demografi responden.

Adapun hal yang ditanyakan pada bagian pengukuran *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dan komitmen organisasi adalah seberapa setujuakah responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dicantumkan. Untuk merespon pernyataan tersebut, responden diberikan

enam pilihan pernyataan jawaban secara berurutan berupa sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), agak setuju (AS), setuju (S) dan sangat setuju (SS) dengan masing-masing nilai skala *likert* secara berurutan sebesar satu (1), dua (2), tiga (3), empat (4), lima (5), dan enam (6).

3.5.2. Pertanyaan Pengukuran Tingkat *Role Stressor*

Dalam mengukur *role stressor*, peneliti akan melihatnya dari tiga bentuk *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Jadi item-item pertanyaan untuk *role stressor* tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu item-item pertanyaan yang berkaitan dengan *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*.

Untuk mengukur tingkat *role conflict* dan *role ambiguity* peneliti menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Rizzo, House & Lirtzman (1970). Item-item pertanyaan untuk mengukur *role conflict* ini berjumlah 8 (delapan) pertanyaan dan diberi kode huruf A, sehingga pertanyaannya terdiri dari A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 dan A8 dengan skala *likert* dari satu sampai enam. Arti dari skala satu sampai enam tersebut adalah semakin mendekati satu maka tingkat *role conflict* yang dialami responden semakin rendah, dan semakin mendekati enam maka tingkat *role conflict* yang dialami responden semakin tinggi. Item-item pertanyaan untuk mengukur tingkat *role ambiguity* berjumlah 6 (enam) pertanyaan dan diberi kode huruf B, sehingga pertanyaannya terdiri dari B1, B2, B3, B4, B5 dan B6 dengan skala *likert* dari satu sampai enam. Untuk keenam item pertanyaan *role ambiguity* ini, meskipun dalam kuesioner tertulis pernyataan jawaban dengan nilai skala satu sampai enam secara berurutan, namun dalam pemasukan nilainya di SPSS akan dimasukkan secara terbalik dan berurutan, yaitu dari enam sampai satu. Adapun arti dari skala satu sampai enam tersebut adalah semakin mendekati satu maka tingkat *role ambiguity* yang dialami responden semakin rendah, dan semakin mendekati enam maka tingkat *role ambiguity* yang dialami responden semakin tinggi.

Untuk mengukur tingkat *role overload*, peneliti menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Behr, Walsh & Teber (1976). Item-item pertanyaan untuk mengukur *role overload* ini berjumlah 3 (tiga)

pertanyaan dan diberi kode huruf C, sehingga pertanyaannya terdiri dari C1, C2, dan C3 dengan skala *likert* dari satu sampai enam. Dari ketiga pertanyaan tersebut, untuk item pertanyaan C1 meskipun dalam kuesioner tertulis pernyataan jawaban dengan nilai skala satu sampai enam secara berurutan, namun dalam pemasukan nilainya di SPSS akan dimasukkan secara terbalik (*reverse*) dan berurutan dari enam sampai satu. Adapun arti dari skala satu sampai enam tersebut adalah semakin mendekati satu maka tingkat *role overload* yang dialami responden semakin rendah, dan semakin mendekati enam maka tingkat *role overload* yang dialami responden semakin tinggi. Item-item pertanyaan untuk mengukur ketiga komponen dari variabel *role stressor* ini secara lengkap bisa dilihat pada bagian lampiran kuesioner penelitian.

3.5.3. Pertanyaan Pengukuran Tingkat Komitmen Organisasi

Untuk mengukur tingkat komitmen organisasi peneliti menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Porter & Smith (1970). Penelitian tentang komitmen organisasi sudah sangat banyak yang menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer sebagai alat untuk mendapatkan data. Penggunaan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti lain seperti Porter & Smith berdasarkan pengamatan peneliti masih belum banyak. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga ingin melihat komitmen organisasi sebagai satu kesatuan variable penelitian, tidak dipecah-pecah seperti yang ada dalam teori dan kuesioner dari Allen dan Meyer. Item-item pertanyaan untuk mengukur komitmen organisasi ini berjumlah 15 (lima belas) pertanyaan dan diberi kode huruf D, sehingga pertanyaannya terdiri dari D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14 dan D15 dengan skala *likert* dari satu sampai enam. Dari kelima belas pertanyaan tersebut, untuk item pertanyaan D3, D7, D9, D11, D12, dan D15 disajikan dalam kalimat negatif, sehingga meskipun dalam kuesioner tertulis pernyataan jawaban dengan nilai skala satu sampai enam secara berurutan, namun dalam pemasukan nilainya di SPSS akan dimasukkan secara terbalik (*reverse*) dan berurutan dari enam sampai satu.

Adapun arti dari skala satu sampai enam tersebut adalah semakin mendekati satu maka tingkat komitmen organisasi yang dialami responden

semakin rendah, dan semakin mendekati enam maka tingkat komitmen organisasi yang dialami responden semakin tinggi. Item-item pertanyaan untuk mengukur variabel komitmen organisasi ini secara lengkap bisa dilihat pada bagian lampiran kuesioner penelitian.

3.5.4. Pertanyaan Identitas Responden

Pertanyaan identitas responden atau biasa disebut juga dengan pertanyaan demografi responden diajukan dengan tujuan untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berkaitan dengan profil atau identitas responden sehingga tidak terjadi pengulangan pengisian kuesioner oleh responden yang sama. Dalam penelitian ini, terdapat enam informasi identitas responden yang ingin didapatkan, yaitu informasi tentang jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan terakhir responden, status pernikahan responden, lama bekerja responden di organisasi/perusahaan dan besarnya gaji serta seluruh tunjangan per bulan yang diterima responden. Item-item pertanyaan untuk mendapatkan keenam informasi tersebut diberi kode huruf E (untuk menanyakan jenis kelamin), F (untuk menanyakan usia), G (untuk menanyakan tingkat pendidikan terakhir), H (untuk menanyakan status pernikahan), I (untuk menanyakan lama bekerja responden), dan J (untuk menanyakan besar gaji dan seluruh tunjangan per bulan).

3.6. Alat Analisis Hasil Penelitian

Data-data yang sudah terkumpul dari penyebaran kuesioner akan diolah dengan menggunakan program *SPSS 11.5 for Windows* untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis untuk menganalisis dan menginterpretasikan data hasil penelitian. Peneliti menggunakan empat jenis alat analisis, yakni analisis validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis uji normalitas, dan analisis korelasi sederhana.

3.6.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Analisis validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan sebuah instrumen dalam mengukur apa yang

ingin diukur (Priyatno, 2008). Uji validitas berarti menguji instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, apakah instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian atau tidak. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat nonparametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal, bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik (Sarwono, 2006). Sedangkan reliabilitas merujuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu (Sarwono, 2006). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian (Priyatno, 2008). Artinya alat ukur tersebut dapat diandalkan (*reliable*) dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang kembali.

Untuk melakukan analisis validitas dan reliabilitas ini digunakan *Reliability Analysis* dalam program SPSS. Dari hasil *reliability analysis* ini akan terlihat koefisien korelasi suatu item terhadap skor total item pada tingkat signifikansi 0.05 (5%), dan nilai koefisien korelasi inilah yang akan menentukan layak tidaknya suatu item pertanyaan. Dengan merujuk pada Azwar dalam Priyatno (2008), maka kriteria kelayakan item pertanyaan tersebut adalah semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 berarti item tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. Namun jika jumlah item-item pertanyaan belum mencukupi nilai 0.30, kita dapat menurunkan batas kriteria korelasi tersebut menjadi 0.25. Azwar dalam Priyatno (2008) lebih lanjut menyatakan bahwa menurunkan batas kriteria korelasi di bawah 0.20 amat tidak disarankan. Jika dalam uji validitas masih ditemukan item-item pertanyaan yang belum memenuhi batas kriteria kelayakan, maka uji validitas tersebut perlu diulang kembali sampai diperoleh hasil koefisien korelasi seluruh item pertanyaan yang memenuhi nilai batas kriteria korelasi atau lebih. Dalam uji validitas untuk item-item pertanyaan *role stressor* dan komitmen organisasi, peneliti menggunakan batas kriteria korelasi sebesar 0.30. Berbeda dengan uji validitas, dalam uji reliabilitas yang menjadi acuan item pertanyaan dinyatakan reliabel atau tidak adalah seberapa besar nilai *alpha* nya. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2008), skor *alpha* yang kurang dari 0.6 menunjukkan reliabilitas yang kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Peneliti akan

menggunakan acuan nilai *alpha* yang dinyatakan Sekaran dalam Priyatno (2008) tersebut untuk menentukan reliabilitas item-item pertanyaan *role stressor* dan komitmen organisasi.

Dalam pengukurannya, variabel *role stressor* dan komitmen organisasi akan diuji secara terpisah. Tujuannya adalah agar bisa diketahui secara rinci item-item pertanyaan mana saja yang valid dan reliabel dari setiap variabel penelitian tersebut. Uji validitas dan reliabilitas variabel *role stressor* akan dilakukan pada item-item pertanyaan *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* yang masing-masing berjumlah delapan, enam, dan tiga pertanyaan, sehingga total item pertanyaan variabel *role stressor* yang akan dianalisis berjumlah tujuh belas pertanyaan. Sedangkan uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen organisasi akan dilakukan pada lima belas item pertanyaan komitmen organisasi. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas ini, item-item pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel akan digunakan untuk analisis selanjutnya, yakni analisis deskriptif, normalitas dan korelasi sederhana.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Analisis selanjutnya adalah analisis deskriptif. Istijanto (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengubah data mentah yang telah terkumpul menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dengan kata lain, pihak yang akan menggunakan data tersebut mudah memperoleh deskripsi atau gambaran jika data tersebut dianalisis secara deskriptif. Santoso (2007) dalam Purawnto (2009) menyatakan bahwa statistik deskriptif sifatnya lebih mengarah kepada pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil. Analisis deskriptif yang akan digunakan adalah analisis rata-rata (*mean*) dalam program SPSS, sebab peneliti ingin mengetahui tingkat *role stressor* yang dialami dan komitmen organisasi yang dimiliki responden. Analisis deskriptif rata-rata ini dilakukan terhadap item-item pertanyaan *role stressor* yang terdiri dari *role conflict* dan *role ambiguity* serta item-item pertanyaan komitmen organisasi yang telah dinyatakan valid dan reliabel pada analisis validitas dan realibilitas. Nilai rata-rata yang muncul dalam tabel analisis rata-rata

menunjukkan tingkat tinggi rendahnya variabel-variabel penelitian yang dirasakan dan dimiliki responden.

Adapun *mid point* atau nilai tengah yang menjadi batas penentu tinggi atau rendah adalah 3.50. Artinya, jika nilai *role stressor* dan komitmen organisasi dibawah 3.50 maka *role stressor* dan komitmen organisasi tersebut dianggap rendah. Sebaliknya, jika nilainya diatas 3.50 maka *role stressor* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dan komitmen organisasi tersebut dianggap tinggi, sedangkan nilai pada 3.50 berarti berada pada tingkat sedang.

Dalam analisisnya, variabel *role stressor* dan komitmen organisasi akan diuji secara terpisah. Tujuannya adalah agar bisa diketahui secara rinci rata-rata dari setiap variabel penelitian tersebut.

3.6.3. Analisis Normalitas

Analisis selanjutnya adalah analisis normalitas data. Analisis ini dilakukan dengan uji normalitas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas ini akan digunakan alat analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Menurut uji ini, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05, sehingga metode statistik yang digunakan dalam penelitian adalah metode statistik parametrik. Sebaliknya, data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05, sehingga metode statistik yang digunakan adalah metode statistik nonparametrik.

Dalam uji normalitas terhadap variabel *role stressor* (yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*) dan komitmen organisasi, jika kedua variabel tersebut berdistribusi normal, maka analisis selanjutnya akan menggunakan metode analisis statistik parametrik. Namun jika ada salah satu variabel yang datanya tidak berdistribusi normal, maka dalam analisis berikutnya akan digunakan metode analisis statistik nonparametrik. Pemakaian metode analisis statistik parametrik atau nonparametrik ini akan menentukan penggunaan jenis alat analisis korelasi sederhana dalam analisis selanjutnya.

3.6.4. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis yang keempat adalah analisis korelasi sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki hubungan atau tidak, seberapa besar dan kuat hubungan yang terjadi, dan bagaimana sifat hubungan variabel-variabel tersebut. Adapun yang dimaksud dengan variabel penelitian disini adalah variabel *role stressor* (yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*) dan variabel komitmen organisasi. Untuk melakukan analisis korelasi sederhana ini ada tiga pilihan alat analisis yang bisa digunakan, yakni analisis korelasi *Pearson*, *Kendall* dan *Spearman*. Pemilihan ketiga alat analisis korelasi ini tergantung pada jenis data dan metode statistik yang digunakan. Jika tipe datanya adalah data interval dan metode statistik yang digunakan adalah statistik parametrik, maka alat analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson*. Sedangkan jika tipe datanya adalah data ordinal dan metode statistik yang digunakan adalah statistik nonparametrik, maka alat analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *Kendall* atau *Spearman*.

Dalam uji korelasi *Spearman*, nilai korelasi berkisar antara 1 sampai dengan -1 . Apabila nilai korelasi semakin mendekati 1 atau -1 , maka dapat dinyatakan korelasi antara dua variabel semakin kuat. Sedangkan apabila nilai korelasi mendekati 0, maka dapat dinyatakan korelasi antara dua variabel semakin lemah. Adapun tanda positif (+) dan negatif (-) pada angka, menunjukkan arah hubungan antara dua variabel. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah (misal, X naik maka Y naik), sedangkan tanda negatif menunjukkan hubungan yang terbalik (misal, X naik maka Y turun). Sarwono (2006) mengungkapkan bahwa besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Patokan angkanya adalah sebagai berikut:

- $0 - 0.25$ = korelasi sangat lemah.
- $>0.25 - 0.5$ = korelasi cukup.
- $>0.5 - 0.75$ = korelasi kuat.
- $>0.75 - 1$ = korelasi sangat kuat.

3.7. Metode Pengambilan Sampel Penelitian

Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel *non probability sampling* yang mengarah pada *convenience sampling*. Menurut Istijanto (2006), metode *non probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel dimana pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses *random* dan anggota populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu, sehingga anggota yang lain dari populasi tersebut tidak memiliki peluang terpilih. Sedangkan *convenience sampling* menurut Istijanto (2006) adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan atas kenyamanan dan kemudahan pengambilan sampel. Peneliti menggunakan metode ini sebab akan lebih sulit untuk memperoleh data dengan menggunakan metode *probability sampling* (misalnya data daftar nama pekerja) dan ada kesulitan untuk menemui responden yang masuk dalam daftar sampel.

3.8. Hipotesis dan Model Penelitian

Faktor penentu komitmen organisasi yang telah diidentifikasi oleh Ketchand & Strawser (2001) meliputi umur, jenis kelamin, masa jabatan, tingkat pekerjaan, dan *role ambiguity* (Kalbers & Cenker, 2007). Reichers (1985) telah membuat rangkuman dari banyak penelitian empirik tentang komitmen organisasi, baik komitmen organisasi sebagai variabel independen maupun sebagai variabel dependen.

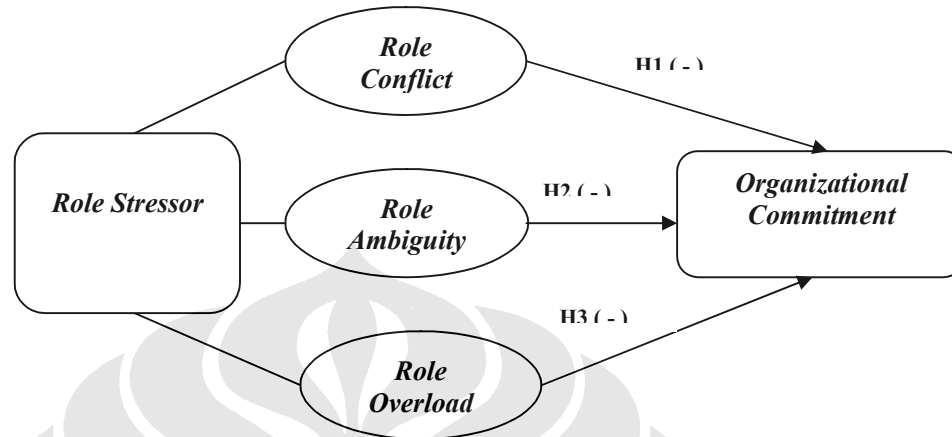
Beberapa studi telah menemukan bahwa komitmen memiliki hubungan yang signifikan dengan *role ambiguity* dan/atau *role conflict* (Jackson & Schuler, 1985 dalam Schaubroeck, Cotton & Jennings, 1989). Oliver & Brief (1977-1978) dalam Yousef (2002) telah menemukan adanya hubungan yang negatif antara *role conflict*, *role ambiguity* dan komitmen organisasi. Senada dengan temuan tersebut, Fisher & Gitelson (1983) menemukan bahwa baik *role conflict* maupun *role ambiguity* secara negatif berhubungan dengan komitmen organisasi (Yousef, 2002). Zahra (1985) dalam Yousef (2002) melaporkan bahwa dalam satu dari dua sampel yang digunakan dalam penelitian, *role conflict* secara negatif berkaitan dengan komitmen organisasi, sedangkan *role ambiguity* secara negatif berkaitan dengan komitmen organisasi dalam kedua sampel yang digunakan. Hartenian *et al* (1994) melaporkan adanya korelasi yang negatif antara *role conflict* dan

komitmen organisasi serta korelasi yang positif antara kejelasan peran dan komitmen organisasi (Yousef, 2002). Babakus *et al* (1996) juga menemukan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* secara negatif berkorelasi dengan komitmen organisasi (Yousef, 2002). King dan Sethi (1997) melaporkan korelasi negatif antara *role stressor* (*role conflict* dan *role ambiguity*) dengan komitmen afektif (Yousef, 2002). Di dalam *meta-study* lintas kelompok perusahaan telah ditemukan hubungan negatif antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi (Cohen, 1992; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer *et al.*, 2002 dalam Kalbers & Cenker, 2007). Hubungan ini didukung oleh Meyer & Schoorman (1998) dan di bidang akuntansi oleh Viator (2001) (Kalbers & Cenker, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Mathieu & Zajac (1990) menemukan bahwa *role ambiguity* dan *role overload* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi (Desiana, 2006).

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian terdahulu tentang hubungan antara *role stressor* dan komitmen organisasi yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1:** *Role conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi.
- H2:** *Role ambiguity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi.
- H3:** *Role overload* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan teori, penemuan dalam penelitian sebelumnya, dan hipotesis diatas, maka model penelitian yang akan digunakan adalah:



Gambar 3.1. Model Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Dari gambar model penelitian diatas terlihat bahwa ketiga bentuk *role stressor*, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen organisasi. Dalam gambar, hubungan negatif antara *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* dengan komitmen organisasi secara berturut-turut ditandai oleh H1(-), H2(-), dan H3(-) yang merujuk pada tiga hipotesis dalam penelitian ini.