

Bab 3

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan terlebih dahulu permasalahan penelitian, hipotesis penelitian, identifikasi variabel penelitian, dan definisi operasional dari variabel penelitian. Setelah itu akan dibahas mengenai Sampel penelitian, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

3.1. Permasalahan Penelitian

3.1.1. Permasalahan

Penelitian ini akan mencari jawaban dari masalah umum yaitu apakah terdapat hubungan antara nilai budaya dengan komponen komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X?

3.1.2. Permasalahan Operasional

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara skor *nilai budaya organisasi* dengan skor komponen komitmen organisasi pada karyawan bank syariah X?

3. 2. Hipotesis Penelitian

3.2.1. Hipotesis Umum

Terdapat Hubungan antara nilai budaya organisasi dengan komponen komitmen organisasi pada perusahaan X

3.2.2. Hipotesis Khusus

Hipotesis umum dikembangkan menjadi:

Ha: Ada hubungan antara skor nilai budaya organisasi dengan skor komponen komitmen organisasi

Ho: tidak terdapat skor hubungan nilai budaya organisasi yang dengan komponen skor komitmen organisasi

3.3. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua buah variabel yaitu nilai budaya organisasi dan komitmen organisasi. Variabel 1 dalam penelitian ini adalah nilai budaya organisasi sementara variabel 2 adalah komitmen organisasi.

3.3.1. Variabel 1

Variabel 1 dalam penelitian ini adalah nilai budaya organisasi. Definisi konseptual nilai budaya organisasi adalah kecenderungan sekelompok orang sebagai hasil interaksi program mental individu dengan lingkungannya yang digunakan untuk memberikan respon pada suatu permasalahan. Definisi operasional nilai budaya organisasi adalah skor yang diperoleh individu dari 4 dimensinya dalam *Value Survey Module* yang dikembangkan oleh Hofstede (1980). Dimensi nilai budaya organisasi tersebut adalah *power distance* yaitu kondisi dimana individu-individu yang memiliki *power* ataupun kedudukan yang lebih rendah dalam struktur suatu masyarakat ataupun organisasi menerima keadaan dimana kekuasaan didistribusikan secara tidak merata, *uncertainty avoidance* yang menggambarkan perasaan tidak nyaman yang dimiliki oleh suatu masyarakat didalam menyikapi situasi yang penuh ketidakpastian dan ketidakjelasan serta berusaha untuk menghindari situasi, *Individualism* yaitu kriteria yang menggambarkan longgarnya ikatan antar anggota suatu masyarakat dimana seseorang hanya memikirkan dirinya atau keluarga dekatnya semata sedangkan sebaliknya *collectivism* lebih menekankan pada kekohesivan kelompok dan *masculinity* yang menggambarkan derajat pada nilai-nilai asertif, performa, ambisi, prestasi, dan kepemilikan materi dianggap tinggi atau penting dalam suatu organisasi.

3.3.2. Variabel 2

Variabel 2 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Definisi konseptual komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Definisi operasional dari komitmen organisasi adalah skor yang diperoleh individu dari 3 dimensinya yang terdapat pada OCS yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997) antara lain, komitmen afektif yaitu keterikatan emosional yang menyebabkan karyawan tetap bekerja di perusahaan, lalu

komitmen kontinuans yaitu pertimbangan untung-rugi terhadap pengorbanan yang telah diberikan dan keuntungan yang didapatkan selama bekerja di perusahaan , dan komitmen normatif yaitu nilai-nilai yang menyebabkan karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja pada perusahaan

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Karakteristik Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari Bank Syariah X. Bank Syariah X berkantor-pusat di Jakarta. Saat ini Bank Syariah X terus menambah jumlah karyawannya. Sementara jumlah karyawan Bank Syariah X saat ini mencapai 2420 orang. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan subyek karyawan Bank Syariah X yang bekerja di kantor pusat di kawasan Jakarta Selatan dengan jumlah total karyawan 310 orang. Karakteristik karyawan Bank Syariah X dalam penelitian ini adalah:

1. Berstatus karyawan tetap, agar subjek memiliki kecenderungan bertahan dalam organisasi
2. Bekerja pada level staff sebagai kontrol terhadap budaya perusahaan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi
3. Telah memiliki pengalaman kerja dalam perusahaan tersebut minimal 1 tahun : hal ini ditujukan agar subjek telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang organisasi tempatnya bekerja dan telah terbentuk komitmen organisasi pada karyawan.
4. Memiliki latar belakang pendidikan minimal lulusan S1 : Dengan tujuan agar subjek dapat mengerti bahasa yang digunakan dalam skala dengan baik, sehingga proses pengerjaannya dapat berlangsung dengan baik.
5. Bekerja di kantor pusat Bank Syariah X

3.4.2. Besar Sampel Penelitian

Guilford dan Fruchter (1978) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, besar sampel yang diperlukan untuk mendekati suatu distribusi normal adalah 30 orang. Penelitian ini akan menggunakan 60 subyek, agar data yang diperoleh telah mendekati distribusi normal.

3. 4. 3. Metode pengambilan sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non-random/non probability sampling design*, dimana tidak semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Kerlinger & Lee, 2000). Tipe non-random yang digunakan adalah *accidental sampling*. Penggunaan metode ini didasarkan pada kemudahan dalam mengakses sampel dari populasi yang ada. (Kumar, 1996).

3. 5. Disain Penelitian

Disain penelitian ini adalah *ex-post facto field studies*, karena variabel yang diteliti merupakan sesuatu yang sudah terjadi, dan tidak dapat dikontrol secara langsung. Penelitian dengan desain *ex-post facto* disebut juga sebagai penelitian non eksperimental (Seniati, et. al., 2005)

Berdasarkan tipe informasi yang diperoleh, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan data berupa angka dan penelitian ini bertujuan untuk mendapat gambaran secara umum yang hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini digolongkan dalam jenis *correlational research* karena mencari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode korelasi digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan petunjuk koefisien korelasi variabel-variabel yang diteliti.

3. 6. Alat pengumpul data

Penelitian ini akan menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala menurut Aiken (2006) adalah *a system off graduated numbers, used in assigning measured values to selected characteristics of objects, events, or persons*. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai atau karakteristik pada subyek penelitian. Subyek diminta untuk memberikan tanggapan pada pernyataan-pernyataan dalam alat ukur masing-masing variabel.

3. 6.1. Alat Ukur Nilai Budaya Organisasi

Alat ukur nilai budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Value Survey Module* yang telah dibuat oleh Hofstede (1980). Peneliti menggunakan *Value Survey Module* yang telah digunakan sebelumnya oleh Sukhirman (1996). Alat ini terdiri dari 27 *item* yang mengukur 4 dimensi.

Tabel 3.1. Kisi-kisi Item Nilai Organisasi

Dimensi	Indikator	Item
<i>Power Distance</i> Adalah kondisi dimana individu-individu yang memiliki <i>power</i> ataupun kedudukan yang lebih rendah dalam struktur suatu masyarakat ataupun organisasi menerima keadaan dimana kekuasaan didistribusikan secara tidak merata	Perilaku dalam pengambilan keputusan kepemimpinan atasan, kesempatan yang sama untuk mengubah status sosialnya	1, 2, 7, 13, 15, 27 contoh: Saya diajak berdiskusi dengan atasan langsung sebelum pengambilan keputusan organisasi
<i>Uncertainty Avoidance</i> Perasaan tidak nyaman yang dimiliki oleh suatu masyarakat didalam menyikapi situasi yang penuh ketidakpastian dan ketidakjelasan	mengharapkan kepastian dan rasa aman serta menghindari ketidakpastian, wewenang dan tanggung jawab yang jelas	3, 4, 9, 10, 16, 17 contoh: Saya bekerja dimana tugas telah digariskan dengan baik dan mempunyai persyaratan yang jelas
<i>Individualism</i> kriteria yang menggambarkan longgarnya ikatan antar anggota suatu masyarakat dimana seseorang hanya memikirkan dirinya atau keluarga dekatnya semata sedangkan sebaliknya kolektivisme lebih menekankan pada kekohesivan kelompok	hanya memikirkan dirinya atau keluarga dekatnya, mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya sendiri	5, 6, 11, 14, 22, 23, 25 Contoh: Saya mempunyai waktu yang memadai untuk kepentingan pribadi dan keluarga
<i>Masculinity</i> menggambarkan derajat pada nilai-nilai (performa, ambisi, prestasi, dan kepemilikan materi) dianggap tinggi atau penting dalam suatu organisasi.	Menganggap penting performa, ambisi, prestasi, dan kepemilikan materi	12, 18, 19, 20, 21, 24, 26 contoh : saya mempunyai kesempatan untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi

3.6.2. Metode Skoring Alat Ukur Nilai Budaya Organisasi

Skala yang digunakan dalam alat ukur ini adalah skala Likert mulai dari skala 1 sampai dengan 6. Skala tersebut menerangkan intensitas dari indikator perilaku dalam tiap pernyataan *Value Survey Module* menggunakan skala 1-5 (1980).). Dalam penelitian ini, skala tersebut dimodifikasi menjadi 6 skala. Skala 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), 3 menunjukkan Agak Tidak Setuju (ATS), 4 menunjukkan Agak Setuju (AS), 5 menunjukkan Setuju (S) dan 6 menunjukkan Sangat Setuju (SS). Hal ini dilakukan sesuai dengan pernyataan Hadi (1997) bahwa pada skala ganjil, responden memiliki kecenderungan untuk memilih skala tengah. Hal ini akan mempengaruhi validitas instrumen penelitian.

3.6.3. Penggolongan Nilai Budaya Organisasi

Skala nilai budaya organisasi yang terdiri dari 27 pernyataan memiliki skor yang berkisar dari 1 (Sangat setuju dengan pernyataan) sampai dengan dengan 6 (sangat tidak setuju dengan pernyataan). Untuk menentukan tinggi rendahnya nilai budaya organisasi pada subyek, dibuat ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1,00 sampai 2,00: tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2,01 sampai 3,00: tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3,01 sampai 4,00: tergolong sedang
- Skor rata-rata antara 4,01 sampai 5,00: tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5,01 sampai 6,00: tergolong tinggi

3.6.4. Alat Ukur Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997). OCS mengukur tiga komponen komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Skala dari OCS ini berjumlah 25 *item* yang terdiri dari 8 *item* untuk skala afektif, 9 *item* untuk skala afektif, dan 8 *item* untuk skala normatif. Meyer & Allen (1997) kemudian menambahkan 6 *item* tambahan yang merupakan revisi dari dimensi komitmen normatif. Berikut ini adalah penjelasan dari setiap dimensi Komitmen Organisasi seperti yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2. Kisi-kisi alat ukur komitmen organisasi

Dimensi	Indikator	Nomor Item
Komitmen Afektif keterikatan emosional yang menyebabkan karyawan tetap bekerja di organisasi	- keterikatan secara emosional yang menyebabkan karyawan tetap bekerja di perusahaan - identifikasi diri-organisasi	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20
Komitmen Kontinuans pertimbangan untung-rugi terhadap pengorbanan yang telah diberikan dan keuntungan yang didapatkan selama bekerja di organisasi	-Kurangnya alternatif pilihan pekerjaan lain -Kerugian dan keuntungan individu bila meninggalkan organisasi	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 23
Komitmen Normatif nilai-nilai yang menyebabkan karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja pada perusahaan	Adanya tekanan normatif tekanan internal, hak, dan tanggung jawab moral yang diyakini oleh individu	5, 6, 11, 12, 17, 18

3. 6. 5. Metode Skoring Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan mulai dari skala 1 sampai dengan 6. setiap skala menerangkan intensitas dari indikator perilaku dalam tiap pernyataan yaitu, Skala 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), 3 menunjukkan Agak Tidak Setuju (ATS), 4 menunjukkan Agak Setuju (AS), 5 menunjukkan Setuju (S) dan 6 menunjukkan Sangat Setuju (SS). Skala 1-6 digunakan agar jawaban subjek tidak cenderung pada pertengahan bila jumlah pilihan ganjil, sesuai dengan pernyataan Hadi (1997) bahwa pada skala ganjil, responden memiliki kecenderungan untuk memilih skala tengah. Hal ini akan mempengaruhi validitas instrumen penelitian

3.6.6. Penggolongan Komitmen Organisasi

Skala Komitmen organisasi yang terdiri dari 23 pernyataan memiliki skor yang berkisar dari 1 (Sangat setuju dengan pernyataan) sampai dengan dengan 6 (sangat tidak setuju dengan pernyataan). Untuk menentukan tinggi rendahnya nilai budaya organisasi pada subyek, dibuat ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata antara 1,00 sampai 2,00: tergolong rendah
- Skor rata-rata antara 2,01 sampai 3,00: tergolong agak rendah
- Skor rata-rata antara 3,01 sampai 4,00: tergolong sedang

- Skor rata-rata antara 4,01 sampai 5,00: tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata antara 5,01 sampai 6,00: tergolong tinggi

3.7. Prosedur Penelitian

3.7.1. Tahap Persiapan Alat Ukur

Pembuatan alat ukur dalam penelitian ini melalui beberapa tahap yaitu:

1. Mengalihbahasakan alat ukur ke dalam bahasa Indonesia
2. Meminta expert judgement pada ahli
3. Memperbaiki item yang disarankan ahli
4. Melakukan Uji coba dan uji keterbacaan pada orang yang memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan subjek
5. Memperbaiki Item disesuaikan dengan tujuan setiap item

3.7.2. Tahap Uji Coba (try out)

Uji coba dilakukan pada tanggal 2 hingga 4 Juni 2009. Alat ukur di ujikan kepada 70 sampel.. Uji coba dilakukan untuk mengetahui realibilitas dan validitas alat ukur. Reliabilitas menurut Anastasi & Urbina (1997) adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang ketika dilakukan pengukuran kembali dengan menggunakan instrument yang sama pada situasi yang berbeda. Reliabilitas dapat memprediksi kesalahan pengukuran yang mempengaruhi skor individu akibat factor-faktor yang tidak berkaitan. Cara penghitungan Reliabilitas salah satunya adalah dengan menghitung koefisien alpha cronbach (Aiken, 2006). Besaran koefisien yang dapat dianggap baik untuk penelitian dasar oleh Kaplan & Saccuzo (2005) adalah 0,7 hingga 0,8.

Anastasi dan Urbina (1997) menyatakan validitas suatu tes menunjukkan sebaik apa suatu alat tes mengukur hal yang ingin diukur oleh alat tersebut. Validitas sebuah alat tes ditentukan oleh koefisien validitas. Untuk mendapatkan koefisien validitas peneliti menggunakan metode konsistensi internal yang melihat korelasi skor total dengan masing-masing item dalam alat tes (Anastasi & Urbina, 1997). Batas minimum koefisien validitas yang peneliti gunakan adalah 0,2. Ghiseli (1973, dalam Aiken, 2006) menyatakan rata-rata koefisien validitas berkisar antara 0,2 hingga 0,3. Item-item dalam kedua alat ukur yang memiliki koefisien dibawah 0,2 akan di eliminasi. Dalam pengolahan data uji coba alat ukur peneliti menggunakan menggunakan program *SPSS 10.0 for windows*.

1. Uji Coba Skala Nilai Budaya

Reliabilitas skala Nilai Organisasi setelah pengolahan data sebesar 0,827, maka dapat dikatakan alat ukur nilai organisasi sudah cukup baik. Sedangkan dalam hasil penghitungan validitas terdapat 4 item yang harus dihapus karena besaran koefisien item-item tersebut lebih kecil dari 0,2. item-item yang dihapus adalah item no 6, 8, 10 dan 14. Setelah item-item yang tidak memenuhi syarat dihapus peneliti menghitung ulang koefisien reliabilitas dan validitas alat ukur nilai organisasi. hasilnya koefisien reliabilitas naik menjadi 0,863 dan koefisien validitas item-item meningkat dan berada di atas 0,2.

Tabel 3.3. Item Valid Skala Nilai Budaya Organisasi setelah try out

Dimensi	Item Valid
<i>Power Distance</i>	1, 2, 7, 13, 15, 27
<i>Uncertainty Avoidance</i>	3, 4, 9, 16, 17
<i>Individualism</i>	5, 11, 22, 23, 25
<i>Masculinity</i>	12, 18, 19, 20, 21, 24, 26,

2. Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

Hasil uji coba alat ukur komitmen organisasi menunjukkan koefisien alpha cronbach sebesar 0,74. besaran koefisien alat ini menunjukkan skala masih tergolong baik untuk digunakan mengukur komitmen organisasi. Sementara hasil penghitungan koefisien validitas menunjukkan 7 item memiliki koefisien validitas lebih rendah dari 0,2. item-item tersebut dihapus sesuai dengan standar yang digunakan yakni sebesar 0,2. Setelah dihapus hasil penghitungan koefisien reliabilitas alat ukur komitmen organisasi meningkat menjadi 0,836 dan koefisien validitas item tidak ada lagi yang di bawah 0,2.

Tabel 3.4. Item Valid Skala Komitmen Organisasi setelah try out

Dimensi	Item Valid
Komitmen Afektif	7, 13, 14, 19
Komitmen Kontinuans	4, 9, 10, 15, 16, 21
Komitmen Normatif	5, 6, 11, 12, 17, 18

3.8. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran alat ukur pada tanggal 9 Juni dengan menitipkannya kepada salah satu karyawan perusahaan bank syariah X. Sebelumnya telah diberikan penjelasan cara pengisian dan karakteristik subyek oleh peneliti kepada karyawan relasi peneliti. Sebanyak 60 alat disebar dan kembali sejumlah 48. semua alat yang dikembalikan dapat diolah karena diisi dengan baik dan lengkap oleh subyek.

3.9. Metode Analisis

Untuk mengolah data yang didapatkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan menggunakan beberapa metode analisis data yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik subyek dan perbandingan mean nilai organisasi dengan determinan komitmen organisasi pada subyek penelitian.

2. *Partial Correlation*

Digunakan untuk melihat hubungan antara nilai budaya organisasi dengan dimensi komitmen organisasi.