

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) mengenai perbedaan komitmen organisasional karyawan menikah dengan belum menikah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat yang beralamat di Jalan HR. Rasuna Said Kav. C-2, Kuningan, Jakarta 12920. Tempat ini dipilih sebagai tempat penelitian karena berdasarkan informasi yang Peneliti peroleh, dalam merekrut karyawan, PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat memberikan syarat bahwa calon karyawannya harus berstatus belum menikah. Hal ini membuat Peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasional karyawan menikah dengan belum menikah.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari bulan April hingga bulan Juni 2012. Waktu tersebut dipilih oleh Peneliti untuk melakukan penelitian karena pada waktu tersebut, *database* karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat telah di-*update*, sehingga Peneliti dapat memperoleh data karyawan yang terbaru.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode noneksperimental dengan pendekatan komparatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan situasi Peneliti, dimana variabel yang Peneliti teliti (karyawan menikah dan karyawan belum menikah) tidak memungkinkan untuk dilakukan pemanipulasian atau pengontrolan. Dalam metode penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan komparatif yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasional kelompok karyawan menikah yang diberi simbol X_1 dengan kelompok karyawan belum menikah yang diberi simbol X_2 .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁸. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat yang berjumlah 236 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 199 karyawan berstatus menikah, dan sisanya 37 karyawan berstatus belum menikah. Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat dipilih sebagai populasi dalam penelitian ini karena berdasarkan informasi yang Peneliti peroleh, dalam merekrut karyawan, PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat memberikan syarat bahwa calon karyawannya harus berstatus belum menikah. Hal ini membuat Peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasional karyawan menikah dengan belum menikah.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 90.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”³⁹. Berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel dari populasi karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat adalah 142 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional. Teknik ini dipilih agar sampel yang digunakan benar-benar dapat mencerminkan populasi PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat. Perhitungan sampel dengan teknik ini menggunakan cara sebagai berikut⁴⁰.

$$\text{Sampel}_1 = \frac{\text{Populasi}_1}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Berikut ini penjabaran perhitungan sampel PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat.

Tabel III.1
Sampel PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat

No.	Kelompok Karyawan	Perhitungan Sampel
1.	Menikah	$\frac{199}{236} \times 142 = 120$
2.	Belum Menikah/Lajang	$\frac{37}{236} \times 142 = 22$
Total Sampel		142 orang

³⁹ Sugiyono, *Ibid.*, h. 91.

⁴⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Edisi 1, Cetakan Keenam, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 130.

E. Instrumen Penelitian

1. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasional adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang yang dapat mencerminkan rasa setia terhadap organisasi dan kemauan tetap berada di organisasi tersebut. Ada tiga alasan munculnya sikap yang mencerminkan rasa setia dan kemauan tetap bertahan di organisasi, yaitu *keinginan, kebutuhan, dan keharusan*.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasional ini merupakan data primer yang pengukurannya dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen berbentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden berdasarkan pengukuran model skala *Likert*.

Kuesioner yang digunakan untuk pengukuran komitmen organisasional dalam penelitian ini merupakan replika dari penelitian Allen dan Meyer (1990). Daftar pertanyaan tersebut telah dikembangkan untuk menandai 3 (tiga) dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dimana masing-masing dimensi memiliki 8 (delapan) butir pernyataan. Komitmen afektif diukur dengan *Affective Commitment Scale (ACS)*, komitmen berkelanjutan dengan *Continuance Commitment Scale (CCS)*, dan komitmen normatif dengan *Normative Commitment Scale (NCS)* dengan tingkat reliabilitas masing-

masing 0,87; 0,75; dan 0,79⁴¹. Tingkat reliabilitas ini menunjukkan bahwa replika dari penelitian Allen dan Meyer (1990) dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini, karena memiliki tingkat ketetapan hasil pengukuran yang cukup tinggi.

2. Menikah (*Married*)

a. Definisi Konseptual

Menikah adalah status yang diberikan kepada pasangan suami istri yang pernikahannya diakui secara hukum, mereka yang bercerai kemudian menikah kembali, dan mereka yang menjadi janda/duda kemudian menikah kembali.

b. Definisi Operasional

Menikah merupakan status yang dinyatakan dalam bentuk pengakuan secara tertulis yang tertera pada dokumen-dokumen pribadi, seperti KTP, SIM, kartu keluarga, daftar riwayat hidup, dan lain-lain. Menikah merupakan data sekunder yang diperoleh dari data karyawan yang tersedia di Divisi SDM.

3. Belum Menikah (*Unmarried*)

a. Definisi Konseptual

Belum menikah adalah status bagi seseorang yang tidak memiliki pasangan di dalam hidupnya, baik itu karena pilihannya untuk tetap melajang, meninggalnya pasangan, maupun perceraian.

⁴¹ Natalie J. Allen dan John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, h. 6. ISSN: 2044-8325.

b. Definisi Operasional

Indikator belum menikah adalah orang yang masih lajang yang dinyatakan dalam bentuk pengakuan secara tertulis yang tertera pada dokumen-dokumen pribadi, seperti KTP, SIM, kartu keluarga, daftar riwayat hidup, dan lain-lain. Status ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari data karyawan yang disediakan oleh Divisi SDM.

F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini, desain penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Desain Penelitian

Komitmen Organisasional (Y)	
X_1	X_2
Karyawan Menikah	Karyawan Belum Menikah

G. Teknik Analisis Data

Sebelum mengikuti uji hipotesis dengan menggunakan uji t, data yang telah diperoleh harus mengikuti uji persyaratan data, yaitu uji normalitas dengan menggunakan lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji F.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data komitmen organisasional berdistribusi normal. Uji normalitas ini

dihitung dengan menggunakan uji lilliefors pada taraf signifikansi (α) 0,05.

Rumus yang digunakan adalah⁴²:

$$L_o = | F(z_i) - S(z_i) |$$

Keterangan:

$F(z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S(z_i)$: merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik:

H_o : variabel komitmen organisasional berdistribusi normal

H_i : variabel komitmen organisasional tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima H_o dan tolak H_i jika $L_{tabel} > L_o$, dan

Tolak H_o dan terima H_i jika $L_{tabel} < L_o$.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas ini bertujuan untuk mencari tahu apakah kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Adapun uji homogenitas yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji F, dimana uji F ini memiliki rumus⁴³:

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

⁴² Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), h. 466.

⁴³ Sugiyono, *Op. cit.*, h. 232.

Keterangan:

S_1^2 = varians hitung yang besar

S_2^2 = varians hitung yang kecil

F = pembagian varians terbesar dengan varians terkecil

Hipotesis statistik:

H_0 : kedua sampel dari variabel komitmen organisasional memiliki data homogen

H_i : kedua sampel dari variabel komitmen organisasional tidak memiliki data homogen

Kriteria pengujian:

Terima H_0 dan tolak H_i jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, dan

Tolak H_0 dan terima H_i jika $F_{tabel} < F_{hitung}$.

Derajat kebebasan (dk) untuk F_{tabel} menggunakan rumus:

$$dk_1 = n_1 - 1 \text{ (sebagai kolom);}$$

$$dk_2 = n_2 - 1 \text{ (sebagai baris).}$$

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis, kemudian dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan perhitungan uji *independent t-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan menikah dengan belum menikah.

Jika uji persyaratan analisis mendapatkan hasil distribusi normal dan memiliki varians yang homogen maka uji *independent t-test* menggunakan *pooled varian* dengan rumus⁴⁴:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = rata-rata kelompok 1 (kelompok karyawan menikah)

\bar{X}_2 = rata-rata kelompok 2 (kelompok karyawan belum menikah)

s_1^2 = varians kelompok 1

s_2^2 = varians kelompok 2

n_1 = banyaknya sampel kelompok 1

n_2 = banyaknya sampel kelompok 2

Hipotesis statistik:

H_0 : tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional yang signifikan antara karyawan yang menikah dengan yang belum menikah

H_i : terdapat perbedaan komitmen organisasional yang signifikan antara karyawan yang menikah dengan yang belum menikah

Kriteria pengujian:

Terima H_0 dan tolak H_i jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, dan

Tolak H_0 dan terima H_i jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$.

⁴⁴ Sugiyono, *Ibid.*, h. 229.

Perhitungan t_{tabel} menggunakan tabel distribusi t dengan taraf signifikansi (α) 0,05 dan dk (derajat kebebasan) = $n_1 + n_2 - 2$.

Namun, jika uji persyaratan analisis mendapatkan hasil distribusi normal dan tidak memiliki varians yang homogen maka uji *independent t-test* menggunakan *separated varian* dengan rumus⁴⁵:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dimana pada rumus ini tidak menggunakan t_{tabel} dan sebagai penggantinya dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ pengganti } t_{\text{tabel}} = (t_{\text{tabel } dk_1} - t_{\text{tabel } dk_2}) / 2 + t_{\text{tabel terkecil}}$$

Keterangan:

$t_{\text{tabel } dk_1}$ = harga t tabel yang didapat dari dk_1 ($n_1 - 1$)

$t_{\text{tabel } dk_2}$ = harga t tabel yang didapat dari dk_2 ($n_2 - 1$)

Dengan menggunakan hipotesis yang sama pada rumus *pooled varian*, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

Terima H_0 dan tolak H_i jika

-t pengganti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t$ pengganti t_{tabel} , dan

Tolak H_0 dan terima H_i jika

-t pengganti $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ atau t pengganti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$.

⁴⁵ Sugiyono, *Ibid.*