

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

Lembaga Pelatihan dan Bimbingan Belajar (LPBB) Bintang Solusi Mandiri adalah sebuah lembaga yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Lembaga ini didirikan di Jakarta pada tanggal 4 Februari 2008. Awalnya, lembaga ini memfokuskan diri pada pendidikan informal sekolah dalam bentuk kelompok belajar luar sekolah pada tingkat pendidikan dasar khususnya untuk siswa Sekolah Dasar kelas VI. Lambat laun lembaga ini pun mulai diterima dan dipercaya untuk memberikan manfaat di masyarakat dan mengokohkan diri di tahun-tahun berikutnya.

Hal yang melatarbelakangi berdirinya lembaga ini, berdasar pada kenyataan di mana saat ini siswa-siswi yang mengikuti program Bimbingan Belajar hanya mereka yang berasal dari kalangan menengah ke atas, padahal kebutuhan akan bimbingan mengenai seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, sebagian besar kondisi bimbingan belajar saat ini tidak memungkinkan siswa dari keluarga ekonomi rendah untuk mengikuti program-program bimbingan tersebut.

Lembaga ini melakukan perluasan cabang dengan menerapkan konsep waralaba sebagai strategi utama. Saat ini LPBB Bintang Solusi Mandiri memiliki 29 cabang dengan program SD-SMP dan 8 cabang

Rainbow Kids (program LPBB Bintang Solusi Mandiri untuk anak usia Taman Kanak-Kanak) yang tersebar di seluruh wilayah Jadedabek (Jakarta, Depok, Tangerang, dan Bekasi) serta Jawa Tengah. Lembaga ini siap mencerdaskan kehidupan bangsa dengan biaya yang terjangkau, fasilitas, dan kualitas yang memadai.

3.1.2 Filosofi, Visi, dan Misi Organisasi

Filosofi organisasi: "Membangun Pendidikan Berkarakter"

Visi: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Terbesar, Terunggul, dan Terpercaya di Indonesia

Misi: Misi-misi yang dimiliki oleh Bimbel Solusi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan metode pengajaran, mutu pengajar, dan materi ajar yang berfokus pada pembentukan karakter melalui pelatihan dan penelitian.
2. Peningkatan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) pusat dan cabang.
3. Memiliki SDM yang unggul dan profesional untuk memberikan pembinaan di bidang manajemen, pendidikan, dan kewirausahaan.
4. Menjalankan praktek bisnis beretika yang saling menguntungkan dengan karyawan dan mitra bisnis.
5. Pengembangan di setiap kotamadya dan kabupaten secara bertahap mulai dari Pulau Jawa, Sumatera, dan seterusnya.
6. Membangun kawasan pendidikan yang memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Lembaga Pelatihan dan Bimbingan Belajar (LPBB) Bintang Solusi Mandiri yang memiliki kantor pusat di Jalan Bangunan Barat Kav. 2 No.2, Kayu Putih, Jakarta Timur 13210.

Waktu penelitian dimulai sejak bulan Januari 2014.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2008:37), penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan rumusan masalah asosiatif-kausal. Rumusan ini merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang terbentuk dalam penelitian ini ialah hubungan kausal karena bersifat sebab akibat. Dengan kata lain terdapat variabel yang menjadi variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu *Person-Organization Fit* (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan variabel dependennya yakni komitmen organisasional (Y). Berikut adalah penjelasan dari setiap variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

3.3.1.1 Person-Organization Fit (X_1)

Variabel 1 (X_1) dalam penelitian ini adalah *person-organization fit*. *Person-organization fit* adalah tingkat kesesuaian/kecocokan seorang individu dengan organisasi meliputi segala aspek dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Colquitt, Lepine, and Wesson, 2011; Kristof, et al,

2005; Robbins and Judge, 2009). Adapun dimensi untuk mengukur *person organization fit* yakni:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*)
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

3.3.1.2 Motivasi (X₂)

Variabel 2 (X₂) dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Herzberg. Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang semangat dalam bekerja yang terdiri dari faktor pemelihara/ekstrinsik dan faktor motivator/intrinsik (Thoah, 2007). Dimensi untuk mengukur motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor pemelihara (*hygienes*) / faktor ekstrinsik
2. Faktor motivator (*motivation*) / faktor intrinsik

3.3.1.3 Komitmen Organisasional (Y)

Variabel 3 (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah tingkat atau keadaan di mana seorang individu memihak dan melibatkan diri secara aktif terhadap organisasi serta tujuannya dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut (Newstrom, 2011; Kreitner dan Kinicki, 2011; Robbins dan Judge, 2009; Meyer dan Allen, 1991;

Greenberg and Baron, 2003). Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Dalam rangka memudahkan untuk melakukan penelitian, peneliti membuat operasionalisasi variabel sebagai dasar pertanyaan dalam kuesioner penelitian dan akan diolah sebagai dasar analisis. Berikut adalah tabel yang memuat konsep, dimensi, dan indikator dari setiap variabel yang digunakan penelitian ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
X1	<i>Person-Organization Fit</i> adalah tingkat kesesuaian/kecocokan seorang individu dengan organisasi meliputi segala aspek yakni nilai, tujuan, kebutuhan, dan karakteristik kultur-kepribadian serta tidak ingin meninggalkan organisasi (Kristof, et al, 2005) (Robbins and Judge (2009)	Kesesuaian nilai (<i>value congruence</i>)	Kecocokan nilai	1,2
		Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>)	Kesamaan tujuan	3,4
		Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee need fulfillment</i>)	Terpenuhinya kebutuhan	5,6
			Tersedianya fasilitas	7
	Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (<i>culture personality congruence</i>)	Kesamaan kultur	8,9,10	
X2	Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang semangat dalam bekerja yang terdiri dari faktor pemelihara/ekstrinsik dan faktor motivator/intrinsik (Thoha, 2007)	Faktor pemelihara/ faktor ekstrinsik	Gaji	11,12
			Keamanan kerja	13
			Hubungan antarpribadi	14,15
			Kondisi kerja	16,17
			Kebijakan organisasi	18
		Faktor motivator/ faktor intrinsik	Penghargaan	19
	Tantangan	20		

			Prestasi	21
			Pengembangan potensi	22,23
Y	Komitmen organisasional adalah derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi yang dibagi menjadi tiga macam yakni komitmen afektif, kontinyu, dan normatif serta dapat melibatkan tiga sikap yakni: rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan terhadap organisasi (Ivancevich, Konopaske, dan Mattsen, 2006) (Meyer dan Allen dalam Mahardika, 2006)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Keselarasan nilai	24
			Setuju dengan tujuan organisasi	25
			Bangga sebagai anggota organisasi	26
			Sedia berpartisipasi dalam kegiatan organisasi	27,28,29
			Menyelesaikan tugas organisasi	30
			Rasa memiliki organisasi	31
		Komitmen Kontinyu (<i>Continuance Commitment</i>)	Alternatif pekerjaan	32,33
			Kerugian investasi	34,35
		Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Kewajiban moral	36
			Tanggung jawab	37
			Loyalitas keorganisasian	38

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala likert dengan lima alternatif jawaban. Menurut Sugiyono (2008:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Saat menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang nantinya ditafsirkan sebagai respon dari responden.

Tabel 3.2
Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Menurut Sugiyono (2008:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh tutor semi tetap di LPBB Bintang Solusi Mandiri dari cabang-cabang yang tersebar di Jakarta Timur dan Jakarta Pusat. Berdasarkan total rincian karyawan yang bekerja sebagai tutor semi tetap di cabang-cabang Solusi terjangkau adalah berjumlah 57 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah

$$n = \frac{57}{1 + 57 (0.05)^2}$$

$$= 49,89 \text{ (dibulatkan ke atas menjadi 50 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Menurut Sekaran (2010:270), dengan teknik ini setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Kemudian, sampel diambil secara seimbang dari setiap cabang agar representatif dan mencukupi standard penelitian serta sampel dapat dipilih secara acak seperti tampak pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.2
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

No.	Cabang	Wilayah Cabang	Jumlah Tutor Semi Tetap	Perhitungan Responden	Jumlah Responden
1.	Pulomas	Jak-tim	2	$2/57 \times 50$	2
2.	Kayumanis	Jak-tim	8	$8/57 \times 50$	7
3.	Pisangan	Jak-tim	5	$5/57 \times 50$	4
4.	Kalisari	Jak-tim	7	$7/57 \times 50$	6
5.	Kp. Tengah	Jak-tim	12	$13/57 \times 50$	11
6.	Kramat Jati	Jak-tim	6	$7/57 \times 50$	5
7.	Johar Baru	Jak-pus	9	$7/57 \times 50$	8
8.	Cempaka Baru Tengah	Jak-pus	1	$7/57 \times 50$	1
9.	Kp. Melayu	Jak-tim	7	$7/57 \times 50$	6
Total			57 orang		50 orang

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang didapat langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan yang spesifik dari suatu studi dalam Sekaran (2010:180). Data primer dapat diperoleh dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2008:137). Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2008:142). Tipe pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka ataupun tertutup. Pertanyaan terbuka yakni pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang suatu hal.

Sedangkan, pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia (Sugiyono, 2008:143). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder yakni informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Sekaran, 2010:180). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah memperoleh data dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan tema penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap

tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner, apakah *item* pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Umar, 2009:130). Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:54), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (dalam Umar, 2008:56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk karena sampel ≤ 50 dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 .

3.6.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linierity* pada

taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linieritas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) kurang dari 0.05.

3.6.2.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008:80), uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Pearson Correlation* pada output SPSS perhitungan multikolinieritas. Syarat terjadinya multikolinieritas adalah jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih besar atau sama dengan 0,600. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,600 berarti tidak terjadi multikorelasi.

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008:82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008:82). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi

adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.3 Teknik Pengolahan Data

3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model matematis persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y': Variabel terikat

a: Konstanta

b₁, b₂: Koefisien regresi

X₁, X₂: Variabel bebas

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh *person-organization fit* (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap komitmen organisasional (Y) dengan rumus t_{hitung}:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : *Person-organization fit* tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H_a : *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 2:

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H_a : Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit* (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersamaan terhadap komitmen organisasional (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : *Person-organization fit* dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_a : *Person-organization fit* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

2. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.