

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Bulan Desember 2012 ini menggunakan data primer dengan obyek penelitian adalah pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

B. Subyek Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian populasi, yaitu semua pegawai dijadikan sampel untuk penelitian ini yaitu berjumlah 81 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008)

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini nantinya menggunakan aspek pengukuran dan perhitungan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi yang akan diteliti. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

D. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, sedangkan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner yang didistribusikan oleh masing-masing koordinator bidang yang sudah ditunjuk melalui para kepala bidang/bagian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert, yaitu rentangan antara 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 adalah pernyataan sangat setuju.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2007).

F. Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan sebagai konstruk penelitian adalah variabel iklim organisasi, keadilan kompensasi, kecerdasan emosional dan komitmen afektif.

1. Iklim Organisasi

Gilmer (1997) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut (dalam Miner, 1988).

Litwin dan Stringer (dalam Pahlevi, 1994) mengembangkan suatu alat ukur iklim organisasi yang disebut dengan *Litwin and Stringer's Organizational Climate Questionnaire*. Alat ukur ini menggunakan 8 faktor iklim organisasi, yaitu :

- a. Struktur, merupakan pandangan anggota terhadap derajat aturan, prosedur kebijaksanaan yang diberlakukan dalam organisasi, yang merupakan batasan-batasan yang diberikan oleh atasan atau organisasi terhadap anggotanya.
- b. Tantangan dan tanggung jawab, faktor ini mengukur persepsi anggota terhadap besarnya tanggung jawab yang dipercayakan kepada anggota organisasi, yang timbul karena tersedianya tantangan kerja, tuntutan untuk bekerja, serta berkesempatan untuk merasakan prestasi. Faktor tantangan

akan muncul dengan kuat dan berhubungan secara positif dengan pengembangan prestasi pegawai.

- c. **Kehangatan dan bantuan**, faktor ini menekankan adanya hubungan yang baik dalam situasi kerja. Adanya dukungan yang bersifat positif dan pertolongan kepada anggota, daripada pemberian penghargaan dan hukuman dalam situasi kerja sehingga menumbuhkan rasa tentram dalam bekerja. Adanya kehangatan dan dukungan akan mengurangi kecemasan dalam bekerja
- d. **Penghargaan dan hukuman**, faktor ini menekankan pada persepsi anggota terhadap pemberian penghargaan dan hukuman dalam situasi kerja. Imbalan menunjukkan penolakan terhadap perilaku. Lingkungan kerja yang berorientasi pada pemberian imbalan akan cenderung meningkatkan minat individu untuk bekerjasama serta berprestasi.
- e. **Konflik**, merupakan persepsi anggota terhadap kompetensi dan konflik-konflik dalam situasi kerja, serta kebijaksanaan organisasi dan menyelesaikan konflik yang terjadi di dalamnya.
- f. **Standar penampilan kerja dan harapan kerja**, merupakan persepsi anggota terhadap derajat pentingnya hasil kerja yang harus dicapai dan penampilan kerja bagi organisasi dan kejelasan harapan organisasi terhadap penampilan kerja anggotanya
- g. **Identitas organisasi**, faktor ini menekankan pada persepsi anggota terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah timbulnya rasa kebanggaan mampu memperbaiki penampilan kerja individu.

- h. Pengambilan resiko, merupakan persepsi orang terhadap kebijakan organisasi tentang seberapa besar anggota diberi kepercayaan untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan, yang timbul akibat diberikannya kesempatan untuk menyalurkan ide kreativitas.

2. Keadilan Kompensasi

Definisi operasional keadilan kompensasi menurut Suhartini (1999) adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Indikator-indikator yang digunakan adalah

- a. Kenaikan gaji
- b. Tunjangan
- c. Peluang promosi
- d. Proses penilaian prestasi
- e. Proses penentuan gaji
- f. Proses penentuan promosi

3. Kecerdasan Emosional

Definisi operasional kecerdasan emosional menurut Goleman (1999) adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dimensi-dimensi kecerdasan emosional yaitu ;

- a. Kesadaran diri (*Self-Awareness*)
- b. Pengaturan diri (*Self-Regulation*)
- c. Motivasi diri (*Self-Motivation*)
- d. Empati (*Empathy*)
- e. Ketrampilan antar hubungan pribadi (*Interpersonal Skill*)

4. **Komitmen Afektif**

Secara umum, komitmen organisasi didefinisikan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dan organisasinya, sehingga mereka mempunyai sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Sesuai dengan perspektif ini, hubungan psikologi antara karyawan dan organisasinya dapat memunculkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuan dan normative (Meyer dan Allen, 1996).

Penelitian ini mengambil dimensi komitmen afektif karena komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi (Allen dan Meyer, 1990 dalam Rifai, 2005) karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional.

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Indikator dari komitmen afektif (Meyer J.P.; Natalie J. Allen dan Catherine A. Smith, 1993) adalah

- a. Loyalitas

- b. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja
- c. Ikut andil dalam pengembangan organisasi
- d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
- e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja

G. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memperoleh data yang akurat. Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen penelitian (Sekaran, 2000). Menurut Tjahjono (2009), validitas adalah sebuah alat untuk menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0. Uji validitasnya dengan melihat kolom *corrected item-total correlation*, jika nilainya $> r_{\text{product moment}}$ maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menguji seberapa konsisten satu/seperangkat pengukuran mengukur secara konsisten suatu konsep yang diukur. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran serta mengukur konsep studi.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Nilai reliabilitas suatu konstruk ditunjukkan oleh koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,5 (Nunnally, 1979)

H. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknis analisis data yaitu:

1. Uji Parsial T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Kompensasi (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap variabel dependen Komitmen Afektif (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi hipotesis

- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X_1, X_2 dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y
- $H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel X_1, X_2 dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% (0,05)

c. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

d. Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen
- Bila (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen

2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Kompensasi (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Komitmen Afektif (Y) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi hipotesis
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y
 - $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel X_1 , X_2 dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% (0,05)
- c. Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - Nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- d. Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen
- Bila (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independen Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Kompensasi (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) akan diikuti oleh variabel dependen Komitmen Afektif (Y) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2005).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel independen Iklim Organisasi (X_1), Keadilan Kompensasi (X_2), Kecerdasan emosional (X_3) terhadap variabel independen komitmen afektif (Y). Persamaan regresi yang dipakai adalah sebagai berikut (Supranto, 1998):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Afektif

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Iklim Organisasi)

X_1 = Iklim Organisasi

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Keadilan Kompensasi)

X_2 = Keadilan Kompensasi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Kecerdasan emosional)

X_3 = Kecerdasan emosional

e = Standar error