

BAB III

METEDEOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2013) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Citra Persada Kabuh merupakan organisasi perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Citra Persada Kabuh, sedangkan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Juni 2017.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Sebagaimana telah

diuraikan dalam landasan teori dan rumusan hipotesis, penulis menggunakan indikator dari masing-masing variable, yaitu:

3.3.1 Variable Independen atau Bebas (X)

Variable bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya melakukan perubahan pada nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi PT. Sumber Citra Persada Kabuh. Indikator pemimpin transformasional menurut Bass (1985):

- a. Karisma adalah pemimpin yang mampu menanamkan rasa nilai, hormat dan kebanggaan.
- b. Perhatian individu adalah pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan para pengikut.
- c. Ransangan intelektual adalah pemimpin yang membantu para pengikut berfikir kembali dengan cara yang rasional.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi cara pandang dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada perusahaan PT.Sumber Citra Persada Kabuh yang menjadi pedoman dalam bekerja dan berperilaku dalam perusahaan, sehingga dapat menjadi pembeda dengan organisasi lain. Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dan disesuaikan dari Robbins (1994) tetapi tidak digunakan semua karena

menyesuaikan budaya organisasi yang ada di PT. Sumber Citra Persada, yaitu:

1. Toleransi pada tindakan
 - a. Agresif : karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu daripada bersantae-santae
 - b. Mengambil resiko : setiap karyawan menerima semua resiko yang terjadi atas pekerjaannya.
2. Arah
 - c. Sasaran : selama proses kegiatan bekerja, karyawan dituntut untuk mengerjakan sesuai standart aturan perusahaan yang digunakan.
 - d. Tujuan : karyawan dapat mencapai target perusahaanaan.
3. Integrasi
 - e. Kerjasama : kerjasama antar rekan kerja baik jika koordinasi dalam satu kelompok baik pula.
4. Kontrol
 - f. Peraturan : setiap aturan perusahaan digunakan sebagai pedoman kerja karyawan.
 - g. Pengawasan : pihak manajemen selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja.
5. Identitas
 - h. Promosi didasarkan pengalaman : karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja dapat ditempatkan diposisi yang lebih baik

6. Toleransi pada konflik

- i. Pengerjaan tugas secara tuntas : dalam menghadapi suatu masalah pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi saat bekerja.

1.3.2 Variable Dependen atau Terikat

Variable terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen kerja karyawan secara operasional diartikan sebagai keadaan dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi PT. Sumber Citra Persada Kabuh . Adapun indikator komitmen kerja karyawan menurut Meyer, Allen, dan Smith :

1) Affektif commitment

- a. Ikatan emosional : suatu keadaan dimana karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja tersendiri.
- b. Rasa bangga : dimana karyawan merasa bangga mampu bekerja di perusahaan yang diinginkan dan sesuai dengan keampuannya.

2) Continue commitment

- a. Keinginan tetap bertahan : dimana karyawan mempunyai motifasi yang kuat untuk bertahan di organisasi.
- b. Merasa rugi: dimana karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan karena belum tentu akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

3) Normative commitment

- a. Adanya kewajiban:dimana karyawan memiliki kewajiban mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.
- b. Tanggung jawab : dimana karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang sudah diberikan atau dipercayakan perusahaan kepadanya.

Tabel 3.1

Indikator Variabel Yang Diteliti

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pernyataan
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)		Karisma	1. Pimpinan mendapatkan rasa hormat dari para karyawan 2. Pimpinan mempertimbangkan etika dan moral dalam pengambilan keputusan
		Perhatian secara individual	3. Pimpinan meluangkan waktu untuk memberi pengarahan dan membina karyawan 4. Pimpinan menghindari untuk ikut campur tangan kecuali bila saya gagal dalam mencapai tujuan.
		Rangsangan intelektual	5. Pimpinan memeriksa kembali hal penting untuk ditanyakan pada karyawan. 6. Memastikan ada semacam perjanjian antara apa yang pimpinan harapkan dengan apa yang saya lakukan.
Budaya organisasi (X ₂)	Toleransi terhadap konflik	Agresif	1. Karyawan bekerja dengan sangat rajin
		Mengambil resiko	2. Karyawan menerima resiko yang terjadi pada pekerjaannya
	Arah	Sasaran	3. Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan

			standart perusahaan
		Tujuan	4. Karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan
	Integrasi	Kerjasama	5. Kerjasama antar rekan kerja terkoordinasi dengan baik
	Kontrol	Peraturan	6. Peraturan perusahaan digunakan sebagai pedoman kerja karyawan saat bekerja
		Pengawasan	7. Pihak manajmemen selalu melakukan pengawasan setiap proses kerja
	Identitas	Promosi didasarkan pengalaman	8. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja ditempatkan di posisi yang lebih baik
	Toleransi terhadap konflik	Pengerjaan tugas secara tuntas	9. Karyawan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja
Komitmen organisasi (Y)	Affective commitment	Ikatan emosional	1. Karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini sehingga sulit rasanya untuk berpindah ke perusahaan lain
		Rasa bangga	2. Karyawan merasa bangga dapat bekerja di organisasi
	Continuence commitment	Keinginan tetap bertahan	3. Karyawan tidak ingin keluar dari organisasi karena suatu kebutuhan
		Merasa rugi	4. Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik
	Normative commitment	Adanya kewajiban	5. Karyawan selalu mematuhi peraturan organisasi
		Tanggung jawab	6. Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada Kabuh yang berjumlah 640 orang.

Tabel 3.2
Populasi Karyawan Bagian Produksi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sablon	44
2	Cutting	45
3	Jahit	360
4	Lasting	170
5	Gudang	21
Jumlah Populasi		640

Sumber : PT. Sumber Citra Persada, 2017

3.4.2. Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah penarikan sampel menggunakan teknik proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012).

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi = 640

E = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Maka,

$$\begin{aligned} n &= \frac{640}{1+640(0,1)^2} \\ &= \frac{640}{1+6.40} \\ &= \frac{640}{7.40} \\ &= 86,4 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 86,4 dibulatkan menjadi 86 responden.

Tabel 3.3
Pembagian Jumlah Sampel

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1.	Sablon	44	44/640*86 = 6
2.	Cuting	45	45/640*86 = 6
3.	Jahit	360	360/640*86 = 48
4.	Lasting	170	170/640*86 = 23
5.	Gudang	21	21/640*86 = 3
Total sampel			86

3.5 Jenis Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah bersumber dari:

1. Data primer yang berhubungan dengan masalah, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan PT.Sumber Citra Persada Kabuh) melalui angket, wawancara dan observasi.
2. Data sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan seperti data karyawan, struktur organisasi, job deskriptif.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diajukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada

1. Observasi
pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti
2. Wawancara
pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan dan pemimpin perusahaan, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen perusahaan yang meliputi data turnover karyawan, data karyawan, profil perusahaan, dan struktur organisasi.

4. Angket

Angket ini sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan.

4.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Sugiyono (2012) mendefinisikan kuisisioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuisisioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi daftar pernyataan pada lembar jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.4

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Biasa	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2012

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Valid atau tidak dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment (Singarimbun & Effendy,1995) dalam Munawaroh (2012). Rumus umum product moment yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi product moment

N = jumlah sample

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

Sumber : Munawaroh (2012)

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$, sebaliknya tidak valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$ (Sugiyono, 2012).

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keputusan
		Korelasi	r Tabel	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.535	0.3	Valid
	X1.2	0.435	0.3	Valid
	X1.3	0.660	0.3	Valid
	X1.4	0.674	0.3	Valid
	X1.5	0.684	0.3	Valid
	X1.6	0.611	0.3	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.646	0.3	Valid
	X2.2	0.612	0.3	Valid
	X2.3	0.634	0.3	Valid
	X2.4	0.698	0.3	Valid
	X2.5	0.513	0.3	Valid
	X2.6	0.408	0.3	Valid
	X2.7	0.410	0.3	Valid
	X2.8	0.409	0.3	Valid
	X2.9	0.627	0.3	Valid
Komitmen Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.709	0.3	Valid
	Y1.2	0.679	0.3	Valid
	Y1.3	0.666	0.3	Valid
	Y1.4	0.776	0.3	Valid
	Y1.5	0.682	0.3	Valid
	Y1.6	0.556	0.3	Valid

Berdasarkan data dari Tabel di atas menunjukkan semua item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Kerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian berarti bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji pengukuran instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,06$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Nilai Cronbach Alpha	Angka Kritik	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.632	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0.717	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.749	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Kerja karyawan (Y) memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Arikunto, 2013).

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Range Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
 - 1,9 - 2,6 = Buruk
 - 2,7 - 3,4 = Cukup
 - 3,5 - 4,2 = Baik
 - 4,3 - 5,0 = Sangat Baik
- Sumber : (Sudjana, 2005)

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2012), Analisis berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor (dinaik turunkan nilainya).

Regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	= komitmen organisasi
a	= konstanta
b	= koefisien regresi
X1	= gaya kepemimpinan
X2	= budaya organisasi
E	= standar eror

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Persyaratan uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak emenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *varian factor*. Nilai *tolerance* yang $\geq 0,10$ maka terjadi multikonieriras tapi jika nilaitolerance $\leq 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji (Ghozali,2013).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas sebagai berikut adalah dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterosdektisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

sebagai homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali,2013).

3.7.4 Pengujian Hipotesis Uji T atau Uji Parsial (H1 dan H2)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal.

1. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t- tabel.
2. Mengambil keputusan
 - Jika $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
 - Jika $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

(Sugiyono, 2013)

3.7.5 Koefisien Diterminasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *R-Square* dalam *model summary* yang dihasilkan oleh program (Ferdinand, 2014).

Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila koefisien determinasi r^2 terhadap Y = 1, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu letak r^2 antara 0 dan 1. Secara aljabar dinyatakan: $0 \leq R^2 \leq 1$