

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional digunakan untuk penelitian ini. Creswell (2014) mendefinisikan penelitian kuantitatif korelasional sebagai penelitian yang mengukur hubungan diantara dua variabel atau lebih dengan memakai metode statistik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Terikat (DV) : Komitmen Organisasi

Variabel Bebas 1 (IV 1) : Efikasi dalam bekerja

Variabel Bebas 2 (IV 2) : Orientasi Kewirausahaan Organisasi

3.2.1 Variabel Terikat: Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel terkait dalam penelitian ini. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa tinggi ikatan emosional karyawan untuk selalu mempertahankan keanggotaannya (Allen & Meyer, 1990). Apabila hasil skor pada aspek ini semakin tinggi, maka karyawan semakin memiliki ikatan emosional yang kuat untuk selalu mempertahankan keanggotaannya.

Allen dan Meyer (1990) mengungkapkan tiga dimensi yang akan diukur dari komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif

Seberapa tinggi keinginan karyawan untuk selalu melibatkan dirinya dalam organisasi secara keseluruhan (*want to*).

2. Komitmen berkelanjutan

Seberapa tinggi kebutuhan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut dengan mempertimbangkan untung rugi saat berhenti dari perusahaan (*need to*).

3. Komitmen normatif

Seberapa tinggi kewajiban atau keharusan karyawan untuk bertahan dan bekerja pada perusahaan karena mereka memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap apa yang menjadi nilai-nilai dan tujuan perusahaan (*ought to*).

3.2.2 Variabel Bebas Pertama: Efikasi Dalam Bekerja

Variabel bebas pertama yang dipakai dalam penelitian ini yaitu efikasi dalam bekerja. Definisi efikasi dalam kerja menunjukkan seberapa tinggi karyawan memiliki keyakinan akan kemampuan untuk dapat mengatur dan mengerjakan pekerjaannya guna mendapatkan apa yang diharapkan (Bandura, 1997). Apabila hasil skor pada aspek ini semakin tinggi maka menunjukkan bahwa karyawan semakin memiliki keyakinan akan kemampuan untuk dapat mengatur dan mengerjakan pekerjaannya guna mendapatkan apa yang diharapkan.

Efikasi kerja akan diukur menggunakan empat dimensi yang terpisah namun tetap berhubungan (Loeb, Stempel, dan Isaksson, 2016):

1. *Occupational social self-efficacy*

Seberapa tinggi keyakinan karyawan akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat terlibat dalam tugas-tugas interaksi sosial untuk memulai dan memelihara hubungan dengan orang lain.

2. *Occupational emotional self-efficacy* (berorientasi pada diri sendiri)

Seberapa tinggi keyakinan karyawan akan kemampuan untuk dapat memahami, menggunakan dan mengatur emosi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berorientasi pada kontrol emosi diri.

3. *Occupational emotional self-efficacy* (berorientasi pada orang lain)

Seberapa tinggi keyakinan karyawan akan kemampuan untuk dapat memahami, menggunakan dan mengatur emosi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berorientasi pada kontrol emosi yang dipengaruhi oleh orang lain.

4. *Occupational Self-efficacy*

Seberapa tinggi keyakinan yang dirasakan oleh karyawan akan keahlian yang mereka miliki untuk dapat menyelesaikan tugas yang dikerjakan.

3.2.3 Variabel Bebas Kedua: Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Variabel bebas kedua yang dipakai dalam penelitian ini adalah orientasi kewirausahaan organisasi. Berdasarkan definisi orientasi kewirausahaan organisasi Lumpkin dan Dess (1996), definisi operasional orientasi kewirausahaan organisasi

adalah seberapa tinggi otonomi, inovatif, proaktif, agresivitas kompetitif dan pengambilan resiko yang dilakukan oleh perusahaan dan seluruh karyawan perusahaan dalam proses, pelaksanaan dan aktivitas dalam pengambilan keputusan yang berorientasi akan kemajuan baru. Apabila hasil skor pada aspek ini semakin tinggi maka menunjukkan bahwa karyawan-karyawan semakin memiliki otonomi, inovasi, proaktif, agresivitas kompetitif dan pengambilan resiko karyawan dalam proses, pelaksanaan dan aktivitas dalam pengambilan keputusan yang berorientasi akan kemajuan baru.

Orientasi kewirausahaan akan diukur menggunakan lima dimensi (Zhang et al, 2014):

1. Otonomi

Seberapa besar perusahaan mengupayakan karyawan-karyawannya untuk menentukan pilihan dalam menentukan tujuan dan menjalankan tujuan tersebut sampai selesai.

2. Inovatif

Seberapa besar perusahaan mengupayakan karyawan-karyawannya untuk selalu mencoba hal baru dan menciptakan hal baru guna mengembangkan produk dan layanan.

3. Proaktif

Seberapa besar perusahaan mengupayakan karyawan-karyawannya untuk memiliki pandangan jauh ke depan guna memenuhi permintaan pasar dan meraih peluang.

4. Agresivitas kompetitif

Seberapa besar perusahaan mengupayakan karyawan-karyawannya untuk berusaha secara konsisten agar selalu unggul dalam persaingan dan mengalahkan pesaing.

5. Pengambilan resiko

Seberapa besar perusahaan mengupayakan karyawan-karyawannya untuk bertindak dengan memperhitungkan resiko dan hasil yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan.

3.3 Instrumen Penelitian

3.3.1 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode survey dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Kuesioner berisi tiga jenis skala untuk menilai skor komitmen organisasi, efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi disebarkan di perusahaan x.

3.3.1.1 Alat Ukur Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) telah menyempurnakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), peneliti menggunakan alat ukur tersebut untuk mengukur dimensi-dimensi pada komitmen organisasi yaitu *Affective commitment scale* (ACS), *continuance commitment scale* (CCS) dan *normative commitment scale* (NCS). Total item pada OCQ adalah dua puluh empat item dan masing-masing skala memiliki delapan aitem.

Skala Linkert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pernyataan dalam penelitian ini, skala terdiri dari nilai 1 sampai nilai 5. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju (STS); nilai 2 menyatakan tidak setuju (TS); nilai 3 menyatakan ragu-ragu (RG); nilai 4 menyatakan setuju (S); dan nilai 5 menyatakan sangat setuju (SS).

Tabel 3.1 *Blueprint* Komitmen Organisasi sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	1,7,13,19	4,10,16,22	8
Komitmen Berkelanjutan	5,11,14,17,20,23	2,8	8
Komitmen Normatif	3,9,18,21,24	6,12,15	8
		Total Item	24

3.3.1.2 Alat Ukur Efikasi Dalam Bekerja

Skala yang dipakai untuk menilai efikasi dalam bekerja pada adalah skala yang disusun oleh Loeb, Stempel, dan Isaksson (2016). Skala efikasi dalam bekerja terdiri dari 19 item dan terbagi kedalam 4 sub-skala: *occupational self-efficacy* terdiri dari 6 aitem, *occupational social self-efficacy* terdiri dari 5 aitem, *occupational emotional self-efficacy* (berorientasi pada diri sendiri) terdiri dari 4 aitem dan *occupational emotional self-efficacy* (berorientasi pada orang lain) terdiri dari 4 aitem.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini guna mengukur pernyataan dari subjek. Skala linkert terdiri dari nilai 1 sampai dengan nilai 5. Nilai 1 merupakan pernyataan sangat tidak setuju (STS); nilai 2 merupakan pernyataan tidak setuju (TS); nilai 3 merupakan pernyataan ragu-ragu (RG); nilai 4 merupakan pernyataan setuju (S); dan nilai 5 merupakan pernyataan sangat setuju (SS).

Tabel 3.2 *Blueprint* Efikasi dalam Bekerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir	Jumlah
	<i>Favorable</i>	
<i>Occupational Self-efficacy</i>	1,5,9,13,17,19	6
<i>Occupational Social self-efficacy</i>	2,6,10,14,18	5
<i>Occupational Emotional Self-efficacy</i> (orientasi pada diri sendiri)	3,7,11,15	4
<i>Occupational Emotional Self-efficacy</i> (orientasi pada orang lain)	4,8,12,16	4
	Total Aitem	19

3.3.1.3 Alat Ukur Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Alat ukur untuk mengukur orientasi kewirausahaan organisasi menggunakan FDEOS yang telah disempurnakan oleh Zhang et al (2014) untuk mengukur dimensi-dimensi pada orientasi kewirausahaan organisasi. FDEOS terdiri dari 25 item dan terbagi kedalam 5 sub: pada otonomi terdapat 4 aitem, inovatif terdapat 6

aitem, proaktif terdapat 4 aitem, agresivitas kompetitif terdapat 5 aitem dan pengambilan resiko terdapat 6 aitem.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini guna mengukur pernyataan dari subjek. Pada sekala terdapat nilai 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju (STS); nilai 2 menyatakan tidak setuju (TS); nilai 3 menyatakan ragu-ragu (RG); nilai 4 menyatakan setuju (S); dan nilai 5 menyatakan sangat setuju (SS).

Tabel 3.3 *Blueprint* Orientasi Kewirausahaan Organisasi sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir	Jumlah
	<i>Favorable</i>	
Otonomi	1,6,11,16	4
Inovatif	2,7,12,17,21,24	6
Proaktif	3,8,13,18	4
Agresivitas Kompetitif	4,9,14,19,22	5
Pengambilan Resiko	5,10,15,20,23,25	6
	Total Item	25

3.3.2 Uji *Expert*, Uji Bahasa, Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

3.3.2.1 Uji *Expert*, Uji Bahas, Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Dalam penelitiannya Allen dan Meyer (1990) telah melakukan uji validitas dengan menggunakan analisa faktor terhadap skala OCQ yang terdiri dari tiga sub-skala yaitu, ACS memiliki rentan skor antara 0,45 sampai 0,82, CCS rentan skornya antara 0,44 sampai 0,67 dan NCS rentan skornya dari 0,43 sampai 0,67. Semua skor lebih besar dari 0,4 jadi dapat disimpulkan bahwa semua aitemnya valid karena masing-masing aitem dapat menggambarkan dimensi yang ingin diukur. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa skor *Alpha Cronbach α* pada skala komitmen afektif (ACS) 0,87, skala komitmen berkelanjutan (CCS) 0,75, dan 0,79 untuk skala komitmen normatif (NCS). Karena skor berada diatas 0,7 maka alat ukur ini reliabel untuk digunakan.

Sebelum digunakan, skala telah di *review* oleh tiga ahli. Selanjutnya peneliti melakukan uji bahasa terhadap 10 karyawan milenial di PT X. Setelah dilakukan uji bahasa selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan milenial di perusahaan X guna menguji validitas dan reliabilitas alat ukur dan menggunakan *software* SPSS untuk menganalisa data. Terdapat beberapa aitem yang digugurkan karena skor CITC aitem dibawah 0,300. Aitem yang digugurkan pada dimensi komitmen affektif yaitu nomor 7 dan 13, sedangkan pada dimensi komitmen berkelanjutan yaitu nomor 5,11,17,20 (*Favorabel*) nomor 2 dan 8 (*Unfavorabel*), aitem nomor 3 dan 18 pada dimensi komitmen normatif. Setelah beberapa aitem digugurkan maka hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa valid

yaitu skor masing-masing aitem diatas 0,300. Menurut Azwar (2012) nilai CITC lebih besar sama dengan 0,300 pada aitem yang dapat digunakan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur reliabel untuk digunakan karena skor *Alpha Cronbach α* pada masing-masing dimensi di atas 0,600. Menurut Bhatnagar et al (2014) apabila skor *Alpha Cronbach* diatas 0,600 maka sudah dapat diterima.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Skala	Jumlah	Alpha Cronbach α	Rentang CITC	Keterangan
Komitmen Afektif (ACS)	8 aitem	0,772	0,436 - 0,732	Aitem nomor 7,13 digugurkan
Komitmen Berkelanjutan (CCS)	8 aitem	0,800	0,673	Aitem nomor 5,11,17,20 (Fav) 2,8 (Unfav) digugurkan
Komitmen Normatif (NCS)	8 aitem	0,693	0,334 - 0,546	Aitem nomor 3,18 digugurkan

Tabel 3.5 *Blueprint* Komitmen Organisasi setelah Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	1,7	4,9,11,13	6
Komitmen Berkelanjutan	2,5	-	2
Komitmen Normatif	6,10,12	3,8,14	6
		Total Aitem	14

3.3.2.2 Uji *Expert*, Uji Bahas, Validitas dan Reliabilitas Efikasi Dalam Bekerja

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh Loeb, Stempel, dan Isaksson (2016) pada skala efikasi dalam bekerja dapat dikatakan reliabel karena skor *Alpha Cronbach α* pada *occupational self-efficacy* yaitu 0,79, skor *Alpha Cronbach α* pada *occupational social self-efficacy* yaitu 0,87, pada *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri skor *Alpha Cronbach α* 0,90 dan pada *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada orang lain 0,85.

Sebelum digunakan, skala telah di *review* oleh tiga ahli. Selanjutnya peneliti melakukan uji bahasa terhadap 10 karyawan milenial di PT X. Setelah dilakukan uji bahasa selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan milenial di perusahaan X guna menguji validitas dan reliabilitas alat ukur dan menggunakan *software* SPSS untuk menganalisa data. Terdapat beberapa aitem yang digugurkan karena skor CITC aitem dibawah 0,300. Aitem yang digugurkan pada dimensi *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada diri sendiri adalah nomor 11 dan 15, nomor 12 pada dimensi *occupational emotional self-efficacy* berorientasi pada orang lain. Setelah beberapa aitem digugurkan maka hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa valid yaitu skor masing-masing aitem diatas 0,300. Menurut Azwar (2012) nilai CITC yang lebih besar sama dengan 0,300 pada aitem yang dapat digunakan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur reliabel untuk digunakan karena skor *Alpha Cronbach α* pada masing-masing dimensi di atas 0,600. Menurut Bhatnagar et al (2014) apabila skor *Alpha Cronbach* diatas 0,600 maka sudah dapat diterima.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Efikas Dalam Bekerja

Skala	Jumlah	Alpha Cronbach α	Rentang CITC	Keterangan
<i>occupational self-efficacy</i>	6 aitem	0,691	0,322 - 0,579	
<i>social self-efficacy</i>	5 aitem	0,683	0,408 - 0,485	
<i>occupational emotional self-efficacy</i> (orientasi pada diri sendiri)	4 aitem	0,657	0,491	Aitem nomor 11,15 digugurkan
<i>occupational emotional self-efficacy</i> (orientasi pada orang lain)	4 aitem	0,686	0,445 - 0,555	Aitem nomor 12 digugurkan

Tabel 3.7 Blueprint Efikasi dalam Bekerja setelah Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir	Jumlah
	<i>Favorable</i>	
<i>Occupational Self-efficacy</i>	1,5,9,12,14,16	6
<i>Occupational Social self-efficacy</i>	2,6,10,13,15	5
<i>Occupational Emotional Self-efficacy</i> (orientasi pada diri sendiri)	3,7	2
<i>Occupational Emotional Self-efficacy</i> (orientasi pada orang lain)	4,8,11	3
	Total Aitem	16

3.3.2.3 Uji *Expert*, Uji Bahas, Validitas dan Reliabilitas Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Zhang et al (2014) telah melakukan uji validitas pada skala FDEOS dengan menggunakan analisa faktor dengan hasil rentan skor antara 0,667 sampai 0,795 pada otonomi, inovatif menghasilkan rentan antara skor 0,530 sampai 0,833, proaktif skor antara 0,693 sampai 0,785, agresivitas kompetitif memiliki skor antara 0,686 sampai 0,839 dan pengambilan resiko dengan skor antara 0,820 sampai 0,892. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa skor *Alpha Cronbach α* pada otonomi 0,756, inovatif 0,681, proaktif 0,700, agresivitas kompetitif 0,710 dan 0,653 pada pengambilan resiko. Hasil reabilitas berada di atas nilai minimum yaitu 0,60 sehingga menunjukan bahwa alat ukur ini reliabel untuk digunakan.

Sebelum digunakan, skala telah di *review* oleh tiga ahli. Selanjutnya peneliti melakukan uji bahasa terhadap 10 karyawan milenial di PT X. Setelah dilakukan uji bahasa selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan milenial di perusahaan X guna menguji validitas dan reliabilitas alat ukur dan menggunakan *software* SPSS untuk menganalisa data. Terdapat beberapa aitem yang digugurkan karena skor CITC aitem dibawah 0,300. Aitem yang digugurkan pada dimensi otonomi adalah nomor 11, dimensi inovatif yaitu nomor 2, dimensi agresivitas kompetitif yaitu nomor 14 dan 19. Setelah beberapa aitem digugurkan maka hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa valid yaitu skor masing-masing aitem diatas 0,300. Menurut Azwar (2012) aitem yang dapat digunakan bila skor CITC lebih besar sama dengan 0,300. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur reliabel untuk digunakan karena skor *Alpha Cronbach α* pada masing-masing

dimensi di atas 0,600. Menurut Bhatnagar et al (2014) apabila skor *Alpha Cronbach* diatas 0,600 maka sudah dapat diterima.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Skala	Jumlah	Alpha Cronbach α	Rentang CITC	Keterangan
Otonomi	4 aitem	0,689	0,429 - 0,569	Aitem nomor 11 digugurkan
Inovatif	6 aitem	0,955	0,854 - 0,906	Aitem nomor 2 digugurkan
Proaktif	4 aitem	0,861	0,629 - 0,851	
Agresivitas Kompetitif	5 aitem	0,734	0,380 - 0,718	Aitem nomor 14,19 digugurkan
Pengambilan Resiko	6 aitem	0,791	0,393 - 0,728	

Tabel 3.9 Blueprint Orientasi Kewirausahaan Organisasi setelah Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan	Jenis Butir	Jumlah
	<i>Favorable</i>	
Otonomi	1,5,13	3
Inovatif	6,10,14,17,20	5
Proaktif	2,7,11,15	4
Agresivitas Kompetitif	3,8,18	3
Pengambilan Resiko	4,9,12,16,19,21	6
	Total Aitem	21

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan semua generasi milenial yang lahir pada kisaran antara tahun 1981-2000 dan memiliki masa kerja minimal satu tahun pada perusahaan X. Jumlah populasi generasi milenial 257 karyawan. Peneliti tidak melakukan pengambilan sampel untuk penelitian, Peneliti menggunakan seluruh anggota populasi yang memiliki kesamaan kriteria dan yang digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2010) mendefinisikan populasi sebagai total jumlah dari subjek maupun objek yang memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu yang cocok untuk diteliti, sedangkan sample merupakan sebagian total populasi yang memiliki kecocokan untuk diteliti.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan *total population study sebagai* teknik pengambilan sampel. Pengambilan data dilaksanakan dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria pada penelitian di Perusahaan X di kota Surabaya. Generasi milenial yang terlahir pada tahun 1981 sampai 2000 dan telah memiliki masa kerja minimal selama satu tahun telah memenuhi kriteria populasi penelitian ini.

3.5 Analisis Data

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda peneliti melakukan uji hipotesis mayor untuk menguji pengaruh efikasi dalam bekerja dan orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Peneliti juga melakukan uji hipotesis minor pertama dan dua dengan memakai analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh efikasi dalam bekerja terhadap komitmen organisasi untuk hipotesis minor pertama dan menguji pengaruh orientasi kewirausahaan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hipotesis dapat diterima bila $\text{Sig } (p) \leq 0.05$. Uji hipotesis menggunakan *software* JASP.

