

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Azwar (2010) menjabarkan mengenai metode korelasional sebagai metode dari penelitian guna mengukur sejauh mana kaitan antara variasi suatu variabel dengan variasi lainnya, yang didasari dengan koefisien korelasi. Penelitian ini mempunyai maksud untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik kerja dan orientasi kewirausahaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel terikat pada penelitian ini yang memiliki definisi sebagai kondisi dimana individu memperlihatkan sikap yang setia serta terikat dengan organisasi tersebut sehingga karyawan akan tetap berada di perusahaan. Variabel ini memiliki aspek diantaranya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Hasil keseluruhan yang didapat individu pada skala komitmen organisasi menunjukkan tinggi rendahnya

suatu komitmen pada organisasi. Semakin tinggi hasil keseluruhan yang didapat melalui alat ukur ini menunjukkan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi.

3.2.2 Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yang memiliki definisi sebagai serangkaian aspek yang terdiri atas *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback* yang terdapat pada suatu pekerjaan atau organisasi dan bisa mempengaruhi tindakan karyawan terhadap suatu organisasi atau pekerjaan. Variabel ini memiliki aspek diantaranya *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Hasil keseluruhan yang didapat karyawan pada skala karakteristik kerja menunjukkan tinggi rendahnya karakteristik kerja di suatu organisasi. Semakin tinggi skor total dari karakteristik kerja yang didapat melalui alat ukur ini menunjukkan semakin tinggi penerapan pekerjaan yang menggunakan variasi skill, tugas yang memiliki awal dan akhir yang jelas, tugas yang bermakna atau berarti, tugas yang memberikan kebebasan dan adanya umpan balik dari pekerjaan dan atasan di suatu organisasi.

3.2.3 Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Orientasi kewirausahaan organisasi merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yang memiliki definisi yaitu serangkaian tahap yang mengarah pada kemajuan yang lebih baru. Aspek yang ada pada variabel ini yaitu *autonomy*, *innovativeness*,

proactiveness, competitive aggressiveness, dan risk - taking. Hasil keseluruhan yang didapat karyawan pada skala orientasi kewirausahaan memperlihatkan tinggi rendahnya orientasi kewirausahaan. Semakin tinggi hasil keseluruhan yang didapat melalui alat ukur ini menunjukkan semakin tinggi orientasi kewirausahaan organisasi pada suatu organisasi.

3.3 Instrumen Penelitian

3.3.1 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu survey dengan alat untuk pengumpulan data yaitu skala. Pada penelitian ini, skala yang dipakai akan mengukur tentang karakteristik kerja, orientasi kewirausahaan, serta komitmen organisasi.

3.3.1.1 Skala Komitmen organisasi

Dalam penelitian ini, skala komitmen organisasi merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh *Organizational Commitmen Questionnaire* (Allen & Meyer, 1990).

Alat ukur ini memiliki 24 pertanyaan yang mengukur komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dengan 15 pernyataan *favorable* dan 9 pernyataan *unfavorable*. Subjek diminta untuk menilai komitmen terhadap organisasi dengan mengisi berdasarkan derajat persetujuan dari skor 1 yang berarti sangat tidak setuju

sampai dengan skor 5 yaitu sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diberikan (mendekati skor 5), maka subjek semakin setuju dengan pernyataan yang diberikan karena sesuai komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya jika semakin rendah skor yang diberikan (mendekati skor 1), maka subjek semakin tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena komitmen terhadap organisasi.

Tabel 3.1 *Blueprint* Komitmen Organisasi

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Total
<i>Affective Commitment</i>	1,2,3,7	4,5,6,8	8
<i>Continuance Commitment</i>	2,3,5,6,7,8	1,4	8
<i>Normative Commitment</i>	1,4,5,6,7	2,3,8	8
Total	15	9	24

3.3.1.2 Skala Karakteristik Kerja

Pada penelitian ini, skala karakteristik kerja merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh *Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldham, 1974).

Alat ukur ini terdiri atas 23 pernyataan yang mengandung deskripsi karakteristik kerja subjek dengan 16 pernyataan *favorable* dan 7 pernyataan *unfavorable*. Subjek diminta untuk menilai karakteristik kerja pada organisasi subjek dengan mengisi berdasarkan derajat persetujuan dari skor 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga skor 5 yaitu sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diberikan (mendekati angka 5),

maka subjek semakin setuju dengan pernyataan yang diberikan karena sesuai dengan adanya karakteristik kerja di perusahaan. Sebaliknya jika semakin rendah angka yang diberikan (mendekati angka 1), maka subjek semakin tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena sesuai dengan adanya karakteristik kerja di perusahaan.

Tabel 3.2 *Blueprint* Karakteristik Kerja

Dimensi	Kategori		Total
	Fav	Unfav	
<i>Skill Variety</i>	1,12,17	6	4
<i>Task Identity</i>	7,18	2,13	4
<i>Task Significance</i>	3,14,19	8	4
<i>Autonomy</i>	9,15,20	4	4
<i>Feedback</i>	5,11,16,21,23	10,22	7
Total	16	7	23

3.3.1.3 Skala Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Pada penelitian ini, skala orientasi kewirausahaan organisasi merupakan alat ukur *Five Dimension of Entrepreneur Orientation Scale* yang dikembangkan oleh Zhang *et al.* (2014) dan mengacu pada Lumpkin & Dess (2005).

Alat ukur ini memiliki 25 pertanyaan yang mengukur adanya orientasi kewirausahaan pada suatu organisasi dengan 25 pernyataan *favorable*. Subjek diminta untuk menilai penerapan orientasi kewirausahaan pada organisasi dengan mengisi berdasarkan

derajat persetujuan dari skor 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga skor 5 yaitu sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diberikan (mendekati skor 5), maka subjek semakin setuju dengan pernyataan yang diberikan karena sesuai dengan penerapan budaya organisasi di perusahaannya. Sebaliknya jika semakin rendah skor yang diberikan (mendekati skor 1), maka subjek semakin tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena sesuai dengan penerapan budaya organisasi di perusahaannya.

Tabel 3.3 *Blueprint* Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Dimensi	Item (Fav)	Jumlah
<i>Autonomy</i>	1,6,11,16	4
<i>Innovativeness</i>	2,7,12,17,21,24	6
<i>Proactive</i>	3,8,13,18	4
<i>Competitive Aggressive</i>	4,9,14,19,22	5
<i>Risk Taking</i>	5,10,15,20,23,25	6
Total		25

3.3.2 Validitas & Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), validitas merupakan suatu tingkatan yang memperlihatkan kevalidan serta keasihan dari sebuah instrument penelitian. Rusman (2015) menyatakan sebuah alat ukur bisa disebut valid apabila instrumen tersebut bisa menilai atau menggambarkan apa yang diharapkan dan mampu memaparkan data dari variabel yang sedang diteliti dengan akurat dan benar.

Pengujian validitas yang akan digunakan untuk penelitian ini berupa validitas isi. Menurut Haynes, *et al.* (1995), validitas isi memiliki arti yaitu seberapa jauh suatu butir dari alat ukur yang dipakai relevan dan bisa mewakili konsep yang ditargetkan. Haynes *et al.* (1995) menyatakan bahwa pengujian validitas isi dapat dilakukan berdasarkan pendapat ahli. Validitas tersebut akan dilakukan melalui pengujian CVR terhadap beberapa expert di bidang psikologi industri dan organisasi serta dilakukan uji bahasa akan alat ukur yang dipakai.

Reliabilitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur bisa dipercaya untuk dipakai dalam alat pengumpulan data (Arikunto, 2010). Pengujian reliabilitas yang dipakai untuk penelitian ini yaitu metode Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Nunnally (dalam Streiner, 2003) menyatakan suatu alat ukur bisa disebut reliabel apabila memenuhi kriteria nilai Alpha Cronbach ≥ 0.7 .

Seluruh aitem pada skala karakteristik kerja pada penelitian sebelumnya telah diteliti oleh Hackman dan Oldham (1974) serta dapat dikatakan reliabel. Hackman dan Oldham menguji reliabilitas setiap dimensi dan memiliki *Alpha Cronbach* $\alpha = 0.71$ untuk *skill variety*, $\alpha = 0.59$ untuk *task identity*, $\alpha = 0.66$ untuk *task significance*, $\alpha = 0.66$ untuk *autonomy*, $\alpha = 0.71$ untuk *feedback* dan $\alpha = 0.78$ untuk *feedback from agents*. Seluruh aitem pada skala orientasi kewirausahaan organisasi pada penelitian sebelumnya telah diuji oleh Zhang *et al.* (2014) serta dapat dikatakan reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* $\alpha = 0.713$. Seluruh aitem pada skala komitmen organisasi dalam penelitian sebelumnya telah diuji oleh Allen dan Meyer (1990) serta dapat

dikatakan reliabel. Allen dan Meyer menguji reliabilitas setiap dimensi dan memiliki *Alpha Cronbach* $\alpha = 0.87$ untuk *affective commitment*, $\alpha = 0.75$ untuk *continuance commitment*, dan $\alpha = 0.79$ untuk *normative commitment*.

Peneliti juga telah melaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas pada alat ukur yang akan dipakai pada 30 responden. Pada alat ukur komitmen organisasi, hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Jumlah aitem yang tersisa	<i>Alpha Cronbach</i>	Rentang CITC	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	6	0.722	0.436 – 0.732	Aitem nomor 7 & 13 digugurkan
<i>Continuance Commitment</i>	2	0.800	0.673	Aitem nomor 2,5,8,11,17,20 digugurkan
<i>Normative Commitment</i>	6	0.693	0.334 – 0.546	Aitem nomor 3 & 18 digugurkan

Pada dimensi komitmen berkelanjutan, *Alpha Cronbach* bernilai 0.693 sudah bisa diterima. Kline (dalam Bhatnagar, *et al.*, 2014) menyatakan *Alpha Cronbach* antara diatas 0.6 sudah dapat diterima. Pada keterangan diatas, ditulis beberapa aitem yang telah digugurkan. Hal ini disebabkan karena aitem – aitem tersebut mempunyai nilai CITC dibawah < 0.3 . Azwar (2014) menyatakan batas koefisien untuk kriteria aitem menggunakan CITC yaitu ≥ 0.3 .

Setelah melakukan pengukuran melalui uji validitas dan reliabilitas aitem, diperoleh *blueprint* yang baru pada alat ukur komitmen organisasi.

Tabel 3.5 *Blueprint* Komitmen Organisasi Setelah Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Total
<i>Affective Commitment</i>	1,7	4,9,11,13	6
<i>Continuance Commitment</i>	2,5	-	2
<i>Normative Commitment</i>	6,10,12	3,8,14	6
Total	7	7	14

Pada alat ukur karakteristik kerja, hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Karakteristik Kerja

Dimensi	Jumlah aitem yang tersisa	<i>Alpha Cronbach</i>	Rentang CITC	Keterangan
<i>Skill Variety</i>	3	0.848	0.637 – 0.822	Aitem nomor 6 digugurkan
<i>Task Identity</i>	4	0.655	0.376 – 0.557	
<i>Task Significance</i>	2	0.678	0.578	Aitem nomor 3 & 8 digugurkan
<i>Autonomy</i>	3	0.766	0.550 – 0.701	Aitem nomor 4 digugurkan
<i>Feedback</i>	4	0.832	0,499 – 0.781	Aitem nomor 10, 16, 22 digugurkan

Pada dimensi *task identity* dan *task significance* memiliki masing – masing *Alpha Cronbach* 0.655 dan 0.678 sudah bisa diterima. Kline (dalam Bhatnagar, *et al.*, 2014) menyatakan *Alpha Cronbach* antara diatas 0.6 sudah dapat diterima. Pada keterangan diatas, ditulis beberapa aitem yang telah digugurkan. Hal ini disebabkan karena aitem – aitem tersebut memiliki nilai CITC dibawah < 0.3 . Azwar (2014) menyatakan batas koefisien untuk kriteria aitem menggunakan CITC yaitu ≥ 0.3 .

Setelah melakukan penguguran melalui uji validitas dan reliabilitas aitem, diperoleh *blueprint* yang baru pada alat ukur karakteristik kerja.

Tabel 3.7 *Blueprint* Karakteristik Kerja

Dimensi	Kategori		Total
	Fav	Unfav	
<i>Skill Variety</i>	1,6,11	-	3
<i>Task Identity</i>	7,15	2,12	4
<i>Task Significance</i>	3,8	-	2
<i>Autonomy</i>	4,9,13	-	3
<i>Feedback</i>	5,10,14,16	-	7
Total	14	2	16

Pada alat ukur orientasi kewirausahaan, hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Orientasi Kewirausahaan Organisasi

Dimensi	Jumlah aitem yang tersisa	<i>Alpha Cronbach</i>	Rentang CITC	Keterangan
---------	---------------------------	-----------------------	--------------	------------

<i>Autonomy</i>	3	0.689	0.429 – 0.569	Aitem nomor 11 digugurkan
<i>Inovativeness</i>	5	0.955	0.854 – 0.906	Aitem nomor 2 digugurkan
<i>Proactive</i>	4	0.861	0.629 – 0.689	
<i>Competitive Aggressiveness</i>	3	0.734	0.380 – 0.718	Aitem nomor 14 & 19 digugurkan
<i>Risk Taking</i>	6	0.791	0.393 – 0.728	

Pada dimensi *autonomy*, *Alpha Cronbach* bernilai 0.689 sudah bisa diterima. Kline (dalam Bhatnagar, et al., 2014) menyatakan *Alpha Cronbach* antara diatas 0.6 sudah dapat diterima. Pada keterangan diatas, ditulis beberapa aitem yang telah digugurkan. Hal ini disebabkan karena aitem – aitem tersebut memiliki nilai CITC dibawah < 0.3 . Azwar (2014) menyatakan batas koefisien untuk kriteria aitem menggunakan CITC yaitu ≥ 0.3 .

Setelah melakukan penguguran melalui uji validitas dan reliabilitas aitem, diperoleh *blueprint* yang baru pada alat ukur orientasi kewirausahaan

Tabel 3.9 *Blueprint* Orientasi Kewirausahaan Organisasi Setelah Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas

Dimensi	Item (Fav)	Jumlah
Autonomi	1,6,11	3
Inovatif	2,7,12,16,19	5
Proaktif	3,8,13,17	4
Agresifitas Kompetitif	4,9,14	3

Pengambilan Resiko	5,10,15,18,20,21	6
Total		21

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling

3.4.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007) memberikan definisi mengenai populasi merupakan suatu wilayah yang berisikan subjek dengan ciri – ciri tertentu yang sudah peneliti tentukan agar bisa diamati serta nantinya ditarik suatu kesimpulan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial dari perusahaan X Surabaya yang berjumlah 257. Sedangkan sampel memiliki definisi yaitu separuh populasi yang digunakan dalam membantu penelitian (Arikunto, 2006). Sampel yang akan digunakan memiliki ciri – ciri karyawan dengan tahun kelahiran 1980 – 2000 serta telah bekerja minimum satu tahun di perusahaan tersebut. Peneliti memberikan ciri – ciri subjek yang diambil telah bekerja minimum satu tahun di perusahaan tersebut karena setelah bekerja selama satu tahun, karyawan akan lebih bisa merasakan budaya organisasi dari perusahaan tersebut dan lebih bisa memahami karakteristik dari pekerjaan yang dijalankan tersebut.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik untuk mengambil sampel pada penelitian ini berupa *total sampling*. *Total sampling* berupa suatu teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel yang memiliki besaran serupa dengan total populasinya (Sugiyono, 2007). Alasan peneliti memakai

teknik ini karena total populasi hanya sebesar 257 sehingga semua populasi akan dipakai untuk sampel penelitian. (Sugiyono, 2007).

3.5 Analisis Data

Pada penelitian ini, uji hipotesis mayor memakai uji regresi linear berganda sedangkan uji hipotesis minor 1 dan minor 2 akan dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Sugiyono (2011) menjelaskan uji regresi linear berganda adalah teknik analisis dilakukan dengan tujuan agar mampu melihat kondisi variabel terikat, jika terdapat dua atau lebih variabel bebas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dimanipulasi. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan agar bisa melihat seberapa besar pengaruh antara karakteristik kerja dan orientasi kewirausahaan terhadap komitmen organisasi. Regresi linear sederhana merupakan teknik analisis guna melihat bagaimana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana dilakukan guna melihat seberapa besar pengaruh antara karakteristik kerja terhadap komitmen organisasi dan seberapa besar pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap komitmen organisasi.