

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2012). Menurut Azwar (2011), pendekatan kuantitatif umumnya diterapkan dalam penelitian inferensial (untuk menguji hipotesis) dan hasilnya disandarkan pada probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis yang tidak ada. Dengan pendekatan kuantitatif, dapat diperoleh signifikansi perbedaan antar kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti. Secara umum, penelitian kuantitatif sering melibatkan sampel dalam jumlah besar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana variasi pada satu faktor berhubungan dengan variasi pada faktor lain, berdasarkan koefisien korelasi. Berdasarkan jenis permasalahan yang diteliti, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasi. Menurut Arikunto (2006), penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat dipahami sebagai segala hal yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian sering kali dianggap sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti (Suryabrata, 2011).

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel Bebas (X_1) adalah variabel yang variasinya dapat mempengaruhi variabel lain, atau dengan kata lain, variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diuji. Dalam penelitian ini, variabel bebas (1) adalah pengalaman kerja.
2. Variabel Bebas (X_2) adalah variabel yang variasinya dapat mempengaruhi variabel lain, atau dengan kata lain, variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diuji. Dalam penelitian ini, variabel bebas (2) adalah dukungan organisasi.
3. Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak dari variabel lain, atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah komitmen organisasi karyawan magang Open Your Mind Indonesia.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merujuk pada penjelasan mengenai variabel yang disusun berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti perlu memilih dan menentukan definisi operasional yang paling sesuai dengan variabel yang sedang ditelitinya (Azwar, 2011). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Foster (2001), mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Foster (2001), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang karyawan magang, yaitu:
 - a. Lama waktu / Masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
2. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi juga dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) terdapat tiga dimensi dari dukungan organisasi yaitu:

- a. *Fairness* (Keadilan)
- b. *Supervisor support* (Dukungan Pengawas)
- c. Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

3. Menurut John Meyer and Nancy Allen (1997) komitmen berorganisasi merupakan sebuah konstruksi psikologis yang mencirikan adanya hubungan diantara anggota organisasi dengan organisasinya dan mempengaruhi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut John Meyer and Nancy Allen (1997) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut:

- a. *Affective occupational commitment*
- b. *Continuance occupational commitment*
- c. *Normative occupational commitment*

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian. Populasi adalah suatu kelompok yang dapat digeneralisasi, mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini merupakan karyawan magang *internship* program Yayasan *Open Your Mind* Indonesia sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Menurut Sugiyono (2015) dalam menentukan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Arikunto (2010) mengatakan jika sampel penelitian kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti menggunakan seluruh sampel penelitian yang terdiri dari 50 karyawan magang *internship* program Yayasan *Open Your Mind* Indonesia. Kriteria sampel sebagai berikut:

- a. karyawan magang *internship* program dengan kurun waktu 6 bulan (WFH)
- b. Pelajar, mahasiswa, *fresh graduate*, dan *gap year*
- c. Tertarik pada isu kesehatan mental
- d. Berkomitmen penuh atas tanggung jawab yang diberikan
- e. Mampu bekerja secara individu dan tim dengan baik
- f. Memiliki time management yang baik
- g. Siap berkontribusi dalam tim dengan aktif, inovatif, dan responsif

Benefit yang akan diterima karyawan magang *Internship* program ini diantara lain:

- a. *E-Certificate*
- b. Rapor bulanan hasil penilaian kerja

- c. *Upgrading Skills*
- d. Rekomendasi *LinkedIn*
- e. Gratis akses ke semua program
- f. *Social networking*
- g. Pengalaman seru
- h. Surat rekomendasi (bila diperlukan)
- i. Konversi SKS (bila diperlukan)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi mereka (Sugiyono, 2019).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

Kuesioner yang disusun oleh peneliti berisi dua jenis pernyataan, yaitu Favorable (mendukung atau memihak objek sikap) dan Unfavorable (tidak mendukung objek sikap). Skala Likert yang digunakan terdiri dari empat pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti

tidak menyediakan opsi jawaban "ragu-ragu" atau "tidak tahu" agar responden memberikan jawaban yang lebih tegas dan pasti.

Skor untuk masing-masing variabel ditentukan berdasarkan nilai yang diperoleh dari jawaban kuesioner, dengan ketentuan skor yang diatur dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Skore Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skore Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Untuk menyusun dan mengembangkan instrumen, peneliti pertama-tama membuat blueprint yang mencakup aspek atau dimensi perilaku, serta indikator-indikator untuk setiap aspek yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan butir-butir item (Azwar, 2012).

Skala dan *blue print* yang dibuat dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Pengalaman Kerja

Alat ukur pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang sudah disusun oleh Foster (2001). Skala ini telah digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Nurahman Ikbil dan Kartini Aprianti (2020) dalam studi berjudul *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja*

Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima yang memiliki koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,75-0,85 sehingga aitem-aitem tersebut dapat dikatakan valid dan memiliki reliabilitas sebesar 0,886; serta penelitian oleh Giovana Gasion, Elleonore Frissly, dan Vanza Doxa (2023) yang berjudul *Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian* yang memiliki persentase Skor Total untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 83.72% dengan kriteria baik. Penggunaan skala ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki validitas konseptual yang sesuai untuk mengukur variabel pengalaman kerja dalam konteks organisasi. Berikut ini *blue print* skala pengalaman kerja:

Tabel 3.2 Blue Print Pengalaman Kerja

Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
Lama Waktu / Masa Kerja	Lama waktu bekerja dan masa kerja	2, 5, 10, 13, 15, 20, 24, 25	26, 27	10
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	Konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, informasi, dan tanggung jawab dalam bekerja serta keterampilan yang dimiliki	1, 8, 11, 12, 18, 19, 22, 29	3, 9	10
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	Penguasaan teknik dan penguasaan alat-alat dalam bekerja	4, 7, 16, 21, 30	6, 14, 17, 23, 28	10
	Jumlah	21	9	30

2. Skala Dukungan Organisasi

Alat ukur dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang sudah disusun oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Skala ini telah digunakan dan diuji validitas serta reliabilitasnya dalam beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian oleh Wakhidatun Nafi'atus Sholikhah dan Olievia Prabandini Mulyana (2022) berjudul *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai BAPPEKO X*, yang menunjukkan hasil validitas aitem-total dengan nilai korelasi antara 0,363 hingga 0,823 serta reliabilitas sebesar 0,957. Selain itu, skala ini juga digunakan dalam penelitian yang dipublikasikan di *Jurnal Empati* (Volume 7, Nomor 1, Januari 2018, hlm. 130–135) oleh Cishi Hanifia dan Ika Zenita Ratnaningsih, yang meneliti *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang* dan memperoleh koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,944$. Berdasarkan bukti empirik tersebut, alat ukur ini dinilai layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini *blue print* skala dukungan organisasi:

Tabel 3.3 Blue Print Dukungan Organisasi

Aspek	Indikator	No AItem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
Fairness (Keadilan)	perlakuan adil dalam keputusan, distribusi sumber daya, transparansi, dan penghargaan terhadap masukan mereka	1, 2, 4, 13, 14	7, 8, 19, 20, 28	10
Supervisor support (Dukungan Pengawas)	bimbingan, evaluasi objektif, dukungan kerja, serta memperlakukan karyawan secara adil tanpa diskriminasi atau pilih kasih	3, 16, 25, 26, 27	9, 10, 21, 22, 29	10
Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja	pengakuan, upah, promosi, keamanan kerja, otonomi, peran stres, dan pelatihan	5, 6, 15, 17, 18	11, 12, 23, 24, 25	10
Jumlah		15	15	30

3. Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang sudah disusun oleh John Meyer and Nancy Allen (1997). Skala ini telah digunakan dalam berbagai penelitian sebelumnya, antara lain oleh Dema Amalia Fitria Siswanto dan Umi Anugerah Izzati (2021) dalam artikel berjudul *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan Bagian Produksi* yang diterbitkan dalam *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* (Volume 08, Nomor 03),

meskipun dalam penelitian tersebut tidak disebutkan secara eksplisit nilai validitas dan reliabilitasnya. Skala serupa juga digunakan dalam skripsi Rimba Mutiara Bansa Riau (2022) berjudul *Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Suci Maharani*, yang melaporkan nilai reliabilitas sebesar 0,833 namun tidak menyebutkan validitas secara rinci. Berdasarkan penggunaan berulang dalam berbagai konteks penelitian, skala ini dinilai relevan dan layak digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dalam penelitian ini. Berikut ini *blue print* skala komitmen organisasi:

Tabel 3.4 Blue Print Komitmen Organisasi

Aspek	No Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>	
<i>Affective occupational commitment</i>	6, 12 13, 21	1, 3, 14, 16	8
<i>Continuance occupational commitment</i>	4, 7, 18, 19	8, 20, 23, 24	8
<i>Normative occupational commitment</i>	2, 5, 9, 11	10, 15, 17, 22	8
Jumlah	15	9	24

F. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data berfungsi sebagai alat untuk menguji hipotesis yang diajukan. Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan.

1. Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem merupakan sejauh mana ketepatan serta kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat tes dapat dikatakan valid jika alat ukur tidak hanya data dengan tepat, alat ukur dengan data yang tepat memberikan gambaran mengenai data penelitian yang akan diteliti (Azwar, 2015).

Aitem dapat dikatakan valid jika batas koefisien daya diskriminasi aitem minimal 0.30 (Azwar, 2015). Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0.25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2015)

Pengujian daya diskriminasi aitem pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distributor skor aitem dengan skala itu sendiri. Pengujian daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi butir/aitem

n : Jumlah objek

x : Skor total

y : Skor butir/aitem

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu penelitian yang reliabel hasilnya akan tetap sama apabila diukur pada waktu yang berbeda (Azwar, 2015). Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian adalah Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{M(k - M)}{k(s_t^2)} \right\}$$

Keterangan:

- r : Koefisien reliabilitas yang dicari
- k : Jumlah butir pernyataan
- σ^2 : Varian butir-butir pernyataan
- σ : Varian skor

3. Uji Normalitas

Menurut Umar (2009), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mengikuti distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah kedua variabel, baik terikat maupun bebas, berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi

$> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan $0,05$. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearity) kurang dari $0,05$. Menurut Ghozali (2016) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linearitas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara c hitung dan c table apabila nilai c hitung $< c$ table maka variabel tersebut dikatakan linier.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi linier digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana manajemen laba dipengaruhi beban pajak tangguhan dan ukuran perusahaan.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai

indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen Y dan variabel independen X1 dan X2. Untuk menggunakan teknik analisis ini syarat-syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Data harus berskala interval;
- b. Variabel bebas terdiri dari lebih dua variabel;
- c. Variabel tergantung terdiri dari satu variabel;
- d. Hubungan antara variabel bersifat linear, artinya semua variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung;
- e. Tidak boleh terjadi multikolinearitas, artinya sesama variabel bebas tidak boleh berkorelasi terlalu tinggi;
- f. Tidak boleh terjadi autokorelasi, akan terjadi autokorelasi jika angka Durbin Watson sebesar < 1 atau > 3 dengan skala 1-4;
- g. Kelayakan model regresi diukur dengan menggunakan nilai signifikansi.

Persamaan analisis regresi linear berganda secara umum untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X_1 = $\square + \square \square + \square \square \square \square$ 36

A = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2 = 0$)

β_1 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_1 terikat Y , apabila variabel bebas X_2 dianggap konstan.

β_2 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_2 terikat Y , apabila variabel bebas X_1 dianggap konstan.

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Dukungan Sosial

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

