

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu komitmen organisasi sebagai variabel X dan *work engagement* sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel bebas : komitmen organisasi (X)

Variabel terikat : *work engagement* (Y)

C. Definisi Operasional

a. *Work Engagement*

Work engagement merupakan keyakinan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. *Work engagement* akan diukur dengan menggunakan skala *work engagement* yang disusun berdasarkan dimensi *work engagement* dari Schaufeli, dkk. (2003) yaitu terdiri dari: *Vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang,



sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai ketika seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap penuh loyalitas, dedikasi, kerelaan, dan ketertarikan yang ditunjukkan oleh pekerja pada sebuah organisasi dalam mewujudkan serta mencapai nilai, sasaran, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan diukur berdasarkan komponen dari Allen dan Meyer (1990) yaitu: *Affective Commitment* yaitu menunjukkan adanya ketertarikan psikologis antara pekerja dengan organisasinya. *Continuance Commitment*, yaitu komitmen yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan pekerja bila meninggalkan organisasi. *Normative Commitment*, yaitu keyakinan pekerja yang terlibat dalam organisasi tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek ataupun objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh penyiar radio di kota Pekanbaru yang berjumlah 100 orang.

Tabel 3.1
Gambaran Populasi Penelitian

| No. | Nama Radio | Jumlah Penyiar |
|--------------|-------------|----------------|
| 1. | Fresh FM | 5 |
| 2. | Gress FM | 11 |
| 3. | Warna FM | 7 |
| 4. | Eljohn FM | 11 |
| 5. | RBT FM | 3 |
| 6. | Bharabas FM | 5 |
| 7. | Persada FM | 19 |
| 8. | Adhitya FM | 7 |
| 9. | Hidayah FM | 5 |
| 10. | Green FM | 5 |
| 11. | RRI Pro 1 | 6 |
| 12. | RRI Pro 2 | 5 |
| 13. | RRI Pro 4 | 5 |
| 14. | Al-Hamra FM | 6 |
| Total | | 100 |

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Penelitian ini mengambil semua populasi menjadi subjek penelitian, dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008), adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam



penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh penyiar radio yang ada di kota Pekanbaru, berjumlah 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Pengumpulan data didapatkan dari instrument penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian dulu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala *work engagement* pada penyiar radio.

1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* disusun mengacu pada model skala *likert*, yaitu alat ukur *work engagement* yang dimodifikasi dari skala *work engagement* Perdana (2014), yang dibuat berdasar teori yang mengacu pada aspek-aspek *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) yang mencakup tindakan-tindakan : *Vigor* (curahan energi), *Dedication* (merasa terlibat sangat kuat), dan *Absorption* (selalu penuh konsentrasi dan serius). Penilaian aitem berkisar antara 0 (nol) sampai 4 (empat) dengan ketentuan sebagai berikut nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).



Tabel 3.2
Blue Print Skala *Work Engagement*

| No | Indikator | No Item | Jumlah Item | % |
|----|-------------------|---|-------------|-------------|
| 1 | <i>Vigor</i> | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 23, 29 | 9 | 31 % |
| 2 | <i>Dedication</i> | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 25, 27 | 9 | 31 % |
| 3 | <i>Absorption</i> | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 22, 24, 26, 28 | 11 | 39 % |
| | Total | 29 | 29 | 100% |

2. Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel komitmen organisasi pada mahasiswa dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari skala komitmen organisasi Ramadhan (2016). Allen dan Meyer (1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Skala ini, terdapat tiga kelompok pernyataan yang mencerminkan *affective commitment* dengan indikasi bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki ikatan emosional dengan organisasi, mengenal organisasi dengan baik, dan memiliki keterlibatan dalam organisasi. Kemudian untuk *continuance commitment* ditandai dengan indikator bahwa individu akan merasa rugi jika meninggalkan organisasinya dan *normative commitment* yakni individu merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi.

Skala ini disediakan 50 aitem dengan empat alternatif jawaban yaitu; sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem baik untuk aitem *favorable* maupun aitem *unfavorable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk aitem *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sesuai (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* pemberian nilai seperti pada aitem *favorable* namun berlaku nilai sebaliknya, yaitu nilai 1 untuk sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk sesuai (S), nilai 3 untuk tidak sesuai (TS) dan nilai 4 untuk sangat tidak sesuai (STS). Skala komitmen organisasi yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.3
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

| No | Komponen | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|---------------|-------------------------------|--|--------------------------------|--------------------|-----------|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Affective Commitment</i> | 1. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi | 1, 2, 4, 7, 13 | 3, 5, 6, 8, 12, | 10 |
| | | 2. Mengenal organisasi dengan baik | 11, 14, 15, 16, 18, 21, 49, 50 | 9, 10, 17 | 11 |
| | | 3. Memiliki keterlibatan dalam organisasi | 19, 20, 22, 28, 29 | 23, 24, 25, 26, | 9 |
| 2. | <i>Continuance Commitment</i> | 1. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi | 32, 33, 34, 35, 38, | 30, 31, 37, 46, 48 | 10 |
| 3. | <i>Normative Commitment</i> | 1. Merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi | 45, 40, 39, 43, 27 | 47, 41, 42, 44, 36 | 10 |
| Jumlah | | | 25 | 25 | 50 |



F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Ujicoba (*try out*) dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, skala *work engagement* dan skala komitmen organisasi akan dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian sebenarnya. Uji coba alat ukur dilakukan pada penyiar radio di Pekanbaru.

2. Validitas

Validitas adalah proses pengujian untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*commonsense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoretik yang diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber (Azwar, 2013).

3. Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Menurut Azwar (2013) reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00.



Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Aitem | Cronbach Alpha |
|------------------------|--------------|----------------|
| <i>Work Engagement</i> | 29 | 0,900 |
| Komitmen Organisasi | 30 | 0,898 |

Pada penelitian ini, nilai reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,898 dan untuk variabel *work engagement* adalah 0,900. Nilai 0,898 dan 0,900 mendekati angka 1,00. Sehingga data dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4. Indeks Daya Beda

Pada koefisiensi korelasi aitem-total yang menunjukkan daya beda aitem, koefisien validitas aitem tidak memiliki batasan tunggal dalam interpretasinya. Kelaziman yang dilakukan adalah menganggap bahwa aitem dengan $r_{iy} \geq 0.30$ sebagai aitem yang validitasnya memuaskan. Sebaliknya, aitem yang bernilai harga kurang dari 0.30 maka dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Dalam penelitian ini, acuan penentu daya diskriminasi aitem menggunakan koefisiensi korelasi aitem-total minimal 0.30. Indeks daya beda aitem dilihat menggunakan bantuan komputerisasi SPSS–*Statistical Product and Service Solutions 24.0 for Windows*.

Pada penelitian ini, daya diskriminasi aitem pada variabel komitmen organisasi berada pada rentang 0,068 hingga 0,593 dan daya diskriminasi aitem pada variabel *work engagement* berada pada rentang 0,308 hingga 0,624.



Untuk variabel *work engagement* dan komitmen organisasi indeks daya beda aitem menggunakan koefisien $<0,30$. Dengan demikian, variabel *work engagement* dan komitmen organisasi dinyatakan gugur jika aitem koefisiennya $<0,30$. Berdasarkan hasil analisis terhadap 29 aitem pada skala *work engagement* yang telah diuji cobakan semua aitem dinyatakan tidak gugur karena berada pada rentang 0,308 hingga 0,624. Rekapitulasi skala *work engagement* setelah diujicobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Work Engagement (Hasil Try Out)

| No | Indikator | Valid | Gugur | Total |
|--------------|-------------------|---|-------|-----------|
| 1 | <i>Vigor</i> | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 23, 29 | - | 9 |
| 2 | <i>Dedication</i> | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 25, 27 | - | 9 |
| 3 | <i>Absorption</i> | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 22, 24, 26, 28 | - | 11 |
| Total | | 29 | | 29 |

*Semua aitem Favorable

Berdasarkan aitem yang valid dan tidak ada aitem yang gugur pada uji coba, maka masih menggunakan *blue print* skala pada *work engagement* yang ada di tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Penelitian Work Engagement

| No | Indikator | No Item | Jumlah Item | % |
|--------------|-------------------|---|-------------|-------------|
| 1 | <i>Vigor</i> | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 23, 29 | 9 | 31 % |
| 2 | <i>Dedication</i> | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 25, 27 | 9 | 31 % |
| 3 | <i>Absorption</i> | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 22, 24, 26, 28 | 11 | 39 % |
| Total | | 29 | 29 | 100% |

*Semua aitem Favorable

Sementara itu, pada skala komitmen organisasi dari 50 aitem yang telah diuji cobakan, terdapat 20 aitem gugur dan 30 aitem yang valid dengan nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

validitas berkisar antara 0,068 hingga 0,593. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Komitmen Organisasi (Hasil Try Out)

| No. | Komponen | Indikator | Valid | | Gugur | | Total |
|---------------|-------------------------------|--|--------------------|-----------------|-------------------|------------|-----------|
| | | | F | UF | F | UF | |
| 1. | <i>Affective Commitment</i> | 4. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi | 2, 4, 7, 13 | 3, 5, 6, 8, 12, | 1 | - | 10 |
| | | 5. Mengenal organisasi dengan baik | 14, 16, 18 | 9, 10, 17 | 11, 15, 21,49, 50 | - | 11 |
| | | 6. Memiliki keterlibatan dalam organisasi | 19, 20, 22, 28, 29 | 24, 25, 26, | | 23, | 9 |
| 2. | <i>Continuance Commitment</i> | 1. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi | 32, 35 | 31, 46 | 33, 34, 38, | 30, 37, 48 | 10 |
| 3. | <i>Normative Commitment</i> | 2. Merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi | 27 | 47, 44 | 39, 40, 43, 45 | 36, 41, 42 | 10 |
| Jumlah | | | 15 | 15 | 13 | 17 | 50 |

*keterangan F=*Favorable*, UF=*Unfavorable*

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* skala komitmen organisasi yang baru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8
Blue Print Skala Penelitian Komitmen Organisasi

| No | Komponen | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|---------------|-------------------------------|--|--------------------|--------------------|-----------|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Affective Commitment</i> | 1. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi | 1, 3, 6, 11 | 2, 4, 5, 7, 10 | 9 |
| | | 2. Mengenal organisasi dengan baik | 12, 13, 15 | 8, 9, 14 | 6 |
| | | 3. Memiliki keterlibatan dalam organisasi | 16, 17, 18, 23, 24 | 19, 20, 21 | 8 |
| 2. | <i>Continuance Commitment</i> | 1. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi | 26, 27 | 25, 29 | 4 |
| 3. | <i>Normative Commitment</i> | 1. Merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban di dalam organisasi | 22 | 28, 30 | 3 |
| Jumlah | | | 15 | 15 | 30 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.