

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tujuan Operasional Penelitian**

Tujuan operasional penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis terkait pemahaman tentang tipe kepribadian dan motivasi terhadap komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan. Secara rinci, tujuan yang dimaksud adalah untuk mengetahui dan menguji hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan.
2. Pengaruh langsung kepribadian terhadap motivasi karyawan di perusahaan.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan.
4. Pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan melalui motivasi.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan yang bergerak di bidang jasa analisis energi / pertambangan yang terdapat di Jakarta Selatan dimulai bulan Mei 2021, selama 3 bulan.

### **C. Metode Penelitian**

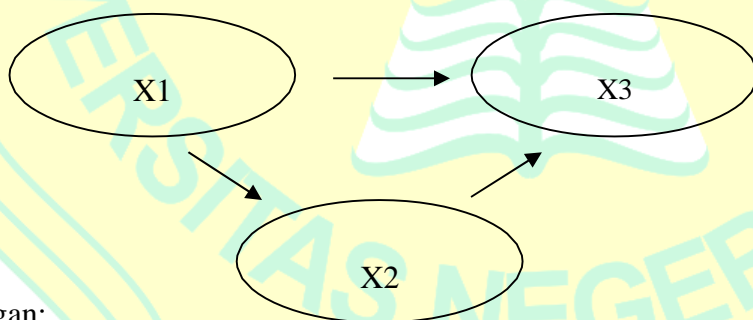
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur

statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuisisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan perusahaan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan model analisa jalur atau dikenal dengan model *path analysis*. Model ini merupakan penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan yang saling mempengaruhi antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Teknik ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh antara dua variabel bebas/mempengaruhi/eksogen yaitu tipe kepribadian ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat/dipengaruhi/endogen yaitu komitmen organisasional ( $X_3$ ) serta variabel intervening yang mempengaruhi ketiganya.

#### D. Model Hipotetik

Hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dapat digambarkan dalam bentuk pengaruh kausal antara ketiga variabel seperti yang terdapat dalam gambar 3.2 berikut ini:



Keterangan:

X1 : Tipe kepribadian

X2 : Motivasi

X3 : Komitmen organisasional

→ : Pengaruh positif

## **E. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan jasa analisis energi di Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Teknik ini merupakan cara pengambilan sampel secara bertahap dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) menentukan populasi penelitian yakni seluruh karyawan di perusahaan jasa analisis energi pertambangan di Jakarta Selatan; 2) secara *purposive sampling* terpilih perusahaan jasa analisis energi pertambangan di Jakarta Selatan, Kecamatan Setiabudi; 3) diambil sebanyak 10 responden untuk uji coba instrumen, untuk responden uji coba tidak dimasukkan dalam populasi dan sampel penelitian; 4) jumlah sampel terpilih secara *simple random sampling* menggunakan rumus *Mc-Clave* berjumlah 87 karyawan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian berupa daftar pernyataan yang bertujuan untuk mengetahui tipe kepribadian, motivasi, dan komitmen organisasional. Setiap instrumen meliputi definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas.

## **G. Instrumen Penelitian**

1. Tipe Kepribadian
  - a) Definisi Konseptual

Kepribadian merupakan sifat seseorang yang terbentuk oleh faktor keturunan dan faktor lingkungan sehingga membentuk kombinasi unik dari emosi, pikiran, dan pola perilaku yang mempengaruhi seseorang berinteraksi terhadap situasi dengan orang lain

yang dapat diukur dengan lima faktor kepribadian meliputi *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

b) Definisi Operasional

Kepribadian dalam penelitian ini merupakan sifat karyawan yang terbentuk oleh faktor keturunan dan faktor lingkungan sehingga membentuk kombinasi unik dari emosi, pikiran, dan pola perilaku yang mempengaruhi mereka dalam berinteraksi terhadap situasi dengan karyawan lainnya dan sangat mempengaruhi kehidupan sehari-hari yang ciri-cirinya didasarkan pada lima faktor meliputi *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism* dalam mengelola lingkungan, yang diukur menggunakan skala kepribadian dengan skoring politum 5-4-3-2-1 yang memiliki makna 5 untuk menyatakan “sangat akurat (SA)” ; 4 untuk menyatakan “akurat (A)” ; 3 untuk menyatakan “tidak tahu (TT)” ; 2 untuk menyatakan “tidak akurat (TA)” dan 1 untuk menyatakan “sangat tidak akurat (STA)” berdasarkan indikator-indikator seperti; *openness* yang memiliki indikator ingin mengetahui dan mencoba hal-hal baru, dapat dengan mudah menyampaikan gagasan, mampu mengembangkan kreatifitas; *conscientiousness* dengan indikator menaati peraturan yang ada, mendapat kepercayaan dari atasan, melakukan pekerjaan sesuai target; *extraversion* dengan indikator mengendalikan orang lain, berperan dalam kegiatan, mampu berinteraksi dengan baik; *agreeableness* dengan indikator bersikap empati terhadap orang lain, menyenangkan dalam pergaulan, dan mampu bekerja sama dengan orang lain; dan *neuroticism* dengan indikator dapat mengendalikan emosi, selalu merasa aman, dan santai dalam melakukan pekerjaan.

c) Kisi-kisi Instrumen Tipe Kepribadian Karyawan

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen tipe kepribadian

No	Dimensi	Indikator	Butir
1	<i>Emotional stability</i>	Memiliki rasa percaya diri	1,2
		Memiliki sifat tenang, santai, dan tidak ragu	3,4
		Merasa aman di organisasi	5,6
2	<i>Extraversions</i>	Memiliki karakteristik tegas dalam organisasi	7,8
		Aktif berbicara, suka bergaul dan berteman	9,10
		Memiliki karakteristik ramah terhadap rekan kerja	11,12
		Kreatif dan imajinatif	13,14
3	<i>Openness to experience</i>	Memiliki rasa ingin tahu	15,16
		Berpikiran luas	17,18
		Memiliki kemampuan bekerjasama	19,20
4	<i>Agreeableness</i>	Memiliki rasa empatik terhadap organisasi	21,22
		Memiliki sifat toleransi	23,24
		Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	25,26
5	<i>Conscientiousness</i>	Berhati-hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan	27,28
		Memiliki sifat disiplin	29,30
		Bergantung terhadap organisasi	31,32

d) Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui butir instrumen yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Tahapan selanjutnya adalah perhitungan reliabilitas untuk mengetahui tingkat keajegan instrumen. Koefisien reliabilitas dicari dengan menggunakan *Alpha Cronbach* karena data merupakan data interval dan penyajian dalam bentuk uraian. Berdasarkan perhitungan validitas didapatkan 28 butir valid dari 32 butir instrumen. Hasil perhitungan reliabilitas setelah butir tidak valid dibuang sebesar 0.841 yang artinya 70,7% responden menganggap



bahwa instrumen kepribadian reliabel.

## 2. Motivasi

### a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan penggerak dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik disadari ataupun tidak, karena pengaruh yang besar dari motivasi dalam mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada dimensi *direction* (ada arah yang jelas), *intensity* (intensitas), dan *persistence* (ketekunan).

### b. Definisi Operasional

Motivasi dalam penelitian ini merupakan keinginan karyawan untuk selalu memperoleh keunggulan dalam bersaing dalam pekerjaannya yang didasarkan pada motif dan kebutuhan yang kuat akan pekerjaan disuatu organisasi atau institusi yang memiliki visi dan misi dalam manage lingkungan yang diukur berdasarkan skala motivasi dengan pemberian bobot / skoring politum 5-4-3-2-1 yang memiliki makna 5 untuk menyatakan “selalu (Sl)” ; 4 untuk menyatakan “sering (Sr)” ; 3 untuk menyatakan “Kadang-kadang (KK)” ; 2 untuk menyatakan “Jarang (Jr)” dan 1 untuk menyatakan “Tidak pernah (TP)” berdasarkan dimensi - dimensi yaitu *intensity* yang mencakup indikator keinginan menjadi yang terbaik, keinginan mencapai tujuan, dan keinginan memenangkan persaingan; *direction* yang memiliki indikator keinginan mengembangkan karir, keinginan memperjelas tercapainya tujuan, dan keinginan berprestasi; dan *persistence* memiliki indikator fokus dalam bekerja, tekun dalam bekerja, dan tidak mengenal waktu dalam bekerja

c. Kisi-kisi instrumen Motivasi Karyawan

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen motivasi karyawan

No	Dimensi	Indikator	Butir
1	<i>Intensity</i>	Memiliki keinginan menjadi yang terbaik	1,2,3
		Memiliki keinginan mencapai tujuan	4,5,6
2	<i>Direction</i>	Memiliki keinginan memenangkan persaingan	7,8,9
		Memiliki keinginan mengembangkan karir	10,11,12
		Memiliki keinginan memperjelas tercapainya tujuan	13,14,15
		Memiliki keinginan berprestasi	16,17,18
3	<i>Persistence</i>	Dapat fokus dalam bekerja	19,20,21
		Memiliki sifat tekun	22,23,24
		Tidak mengenal waktu dalam bekerja	25,26

d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui butir instrumen yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Tahapan selanjutnya adalah perhitungan reliabilitas untuk mengetahui tingkat keajegan instrumen. Koefisien reliabilitas dicari dengan menggunakan *Alpha Cronbach* karena data merupakan data interval dan penyajian dalam bentuk uraian. Berdasarkan perhitungan validitas didapatkan 21 butir valid dari 26 butir instrumen. Hasil perhitungan reliabilitas setelah butir tidak valid dibuang sebesar 0.772 yang artinya 59,5% responden menganggap bahwa instrumen motivasi reliabel.

### 3. Komitmen Organisasional

a. Definisi konseptual

Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai serta tujuan, komitmen tersebut juga dapat dikatakan sebagai keadaan dimana seseorang itu tetap ingin

bekerja di tempat sekarang dan tidak ingin pindah ke tempat lain dengan alasan adanya *affective commitment* (keterikatan emosional) , *continuance commitment* (perhitungan biaya hidup), dan *normative commitment* (*feel of obligation*).

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap organisasinya dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai serta tujuan, komitmen tersebut juga dapat dikatakan sebagai keadaan dimana seorang karyawan tetap ingin bekerja di tempat sekarang dan tidak ingin pindah ke tempat lain yang diukur berdasarkan skala KO dengan pemberian bobot / skoring politum 5-4-3-2-1 yang memiliki makna 5 untuk menyatakan “sangat setuju (SS)” ; 4 untuk menyatakan “setuju (S)” ; 3 untuk menyatakan “netral (N)” ; 2 untuk menyatakan “tidak setuju (TS)” dan 1 untuk menyatakan “sangat tidak setuju (STS)”. dengan indikator – indikator yang didasarkan pada alasan adanya *affective commitment* dengan indikator perasaan bahagia menjadi bagian organisasi, merasakan kecocokan antar sesama anggota organisasi, merasakan kecocokan dengan beban kerja pada organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam melestarikan lingkungan; *continuance commitment* dengan indikator kebutuhan materil yang bergantung pada pekerjaan, keanggotaan yang melahirkan bentuk investasi, peningkatan status bila berada dalam organisasi, kebutuhan ilmu yang bergantung pada pekerjaan; dan *normative commitment* dengan indikator loyalitas terhadap organisasi, siap sedia untuk bekerja dengan sungguh- sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, tidak memiliki pandangan untuk berpindah organisasi.



b. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasional

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen komitmen organisasional

No	Indikator	Butir
1	Perasaan bahagia menjadi bagian dari organisasi	1,2,3
2	Loyalitas terhadap organisasi	4,5,6
3	Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	7,8,9
4	Siap sedia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi	10,11,12
5	Kebutuhan materil yang bergantung kepada pekerjaan	13,14,15
6	Peningkatan status bila berada dalam organisasi	16,17,18
7	Kebutuhan ilmu pengetahuan yang bergantung pada pekerjaan	19,20,21
8	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi	22,23,24
9	Tidak memiliki pandangan untuk berpindah organisasi	25,26,27
10	Merasakan kecocokan antar anggota organisasi	28,29,30
11	Merasakan kecocokan dengan beban kerja pada organisasi	31,32

d) Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas untuk mengetahui butir instrumen yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Tahapan selanjutnya adalah perhitungan reliabilitas untuk mengetahui tingkat keajegan instrumen. Koefisien reliabilitas dicari dengan menggunakan *Alpha Cronbach* karena data merupakan data interval dan penyajian dalam bentuk uraian. Berdasarkan perhitungan validitas didapatkan 24 butir valid dari 32 butir instrumen. Hasil perhitungan reliabilitas setelah butir tidak valid dibuang sebesar 0.795 yang artinya 63% responden menganggap bahwa instrumen komitmen organisasional reliabel.

## H. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan dalam 4 hipotesis statistik yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$$H_0 : \Phi_{31} = 0$$

$$H_1 : \Phi_{31} > 0$$

2. Hipotesis 2

$$H_0 : \Phi_{21} = 0$$

$$H_1 : \Phi_{21} > 0$$

3. Hipotesis 3

$$H_0 : \Phi_{32} = 0$$

$$H_1 : \Phi_{32} > 0$$

4. Hipotesis 4

$$H_0 : \Phi_{31.2} = 0$$

$$H_1 : \Phi_{31.2} > 0$$

Keterangan:

$\Phi_{31}$ : koefisien pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$

$\Phi_{21}$ : koefisien pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$

$\Phi_{32}$ : koefisien pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $X_3$

$\Phi_{31.2}$ : koefisien pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$ , melalui  $X_2$

## I. Teknik Analisis Data

Analisis statistik dan inferensial dilakukan setelah data diperoleh. Karakteristik data dari setiap variabel disajikan dengan analisis deskriptif berupa penyebaran data. Selanjutnya dengan analisis statistik inferensial dilakukan uji prasyarat hipotesis yang meliputi uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan pengujian

homogenitas data dari sampel menggunakan uji Bartlett. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji signifikansi dan linearitas regresi menggunakan uji-F, menghitung koefisien korelasi dengan Pearson Product Moment, uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji-t lalu selanjutnya dilakukan analisis jalur / *path analysis*.

Berikut langkah yang diperlukan dalam menganalisa data, yaitu:

- 1) Skor dikelola berdasarkan instrumen penelitian
- 2) Dilakukan uji prasyarat hipotesis
- 3) Ditentukan model regresi linearitas dan signifikansi
- 4) Dihitung pengaruh antar variabel
- 5) Dilakukan teknik *path analysis* untuk uji hipotesis

