

BAB 4

PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ilmiah harus dilaksanakan dengan persiapan dan perencanaan yang matang sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar. Penelitian ini dilaksanakan di sebuah perusahaan besar yang berlokasi di PT. IRJ, AIA Central Lt. 21, Jalan Jendral Sudirman, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kembali ada atau tidaknya hubungan antara harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi. Pertimbangan peneliti menjadikan karyawan PT. IRJ sebagai responden dalam penelitian ini karena karyawan di PT. IRJ dituntut untuk lebih kompeten dalam bekerja sehingga karyawan harus memiliki sikap komitmen organisasi.

4.2. Persiapan Penelitian

Dalam persiapan penelitian hal yang perlu diperhatikan adalah menyusun alat ukur sebelum pengambilan data dilakukan dan perizinan kepada perusahaan untuk melakukan pengambilan data.

4.2.2. Perijinan Penelitian

Perijinan penelitian dilakukan dengan mengajukan permohonan surat ijin kepada staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata dan

disetujui oleh Kepala Program Studi (Kaprodi) dengan nomor surat 0319/B.7.3/FP/XII/2021. Kemudian, peneliti mengirim surat tersebut kepada PT. IRJ dan tembusan kepada pimpinan PT. IRJ. Untuk *informed consent* diberikan kepada responden dalam bentuk *google form* yang sudah disatukan dengan alat ukur.

4.2.1. Penyusunan Alat Ukur

a) Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mowday dkk (1982) yaitu, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap terhadap tujuan dan nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skala berjumlah 34 item yang terbagi menjadi dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Sebaran item pada skala Komitmen Organisasi dapat dilihat untuk lebih jelas pada tabel 4.1..

Tabel 4.1 Sebaran Item Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap terhadap tujuan dan nilai organisasi	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
2	kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi	2,8,14,20,26,32	5,11,17,23,29,33	12
3	keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	1,7,13,19,25,31	6,12,18,24,30,34	12
Jumlah		17	17	34

b) Skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi

Skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi dibuat peneliti berdasar pada aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith (1978) yaitu, aspek kebermaknaan (*significant*), aspek kekuasaan (*power*), aspek kompetensi (*competence*), dan aspek kebajikan (*virtue*). Skala ini terdiri dari 24 item yang terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Sebaran item pada skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi dapat dilihat untuk lebih jelas pada tabel 4.2..

Tabel 4.2 Sebaran Item Skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Significant</i>	1,5,12,21	3,7,15,29	8
2	<i>Power</i>	2,8,11,30	4,13,22,26	8
3	<i>Competence</i>	6,10,14,23	9,16,17,25	8
4	<i>Virtue</i>	18,20,28,31	19,24,27,32	8
Jumlah		16	16	32

4.3. Pengambilan Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model *try-out* terpakai, yang artinya bahwa pengambilan data dilakukan hanya satu kali. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai uji coba alat ukur dan juga sebagai data penelitian. Pengambilan data pada responden dilaksanakan secara *daring* dengan menggunakan platform *google form* yang disebarikan pada tanggal 14 Desember 2021. Data yang terkumpul sebanyak 73 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. IRJ Jakarta. Sebanyak 57.5% atau sejumlah 42 karyawan berjenis kelamin laki-

laki dan sisanya sebanyak 42.5% atau sejumlah 31 karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3 Data Penelitian

Lama Masa Kerja	Jenis Kelamin		Total
	Laki - laki	Perempuan	
≥1 Tahun	24	14	38
2 Tahun	6	9	15
3 Tahun	7	6	13
4 Tahun	4	2	6
6 Tahun	1	-	1
Total	42	31	73

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa karyawan dengan lama masa kerja lebih dari sama dengan satu tahun berjumlah 38 orang, karyawan dengan lama masa kerja dua tahun berjumlah 15 orang, karyawan dengan lama masa kerja tiga tahun berjumlah 13 orang, karyawan dengan lama masa kerja empat tahun berjumlah enam orang, dan karyawan dengan lama masa kerja enam tahun berjumlah satu orang. Dengan mayoritas responden adalah laki-laki dan responden mayoritas lama masa kerja lebih dari satu tahun.

Setelah data terkumpul peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui bahwa seluruh item bersifat valid dan reliabel. Diketahui dari hasil uji validitas dan reliabilitas skala komitmen organisasi, dari total item awal sebanyak 34 item, terdapat dua item gugur yaitu Y25 dan Y32. Sehingga skala komitmen organisasi memiliki 34 item valid yang akan digunakan proses analisis selanjutnya. Pada skala harga diri dalam konteks organisasi terdapat 32 item awal, sebanyak empat item gugur yaitu, X2, X4, X8, dan X13. Sehingga skala harga diri dalam konteks organisasi memiliki 28 item valid yang akan digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Setelah menghapus item-item yang gugur saat uji validitas dan reliabilitas, peneliti melanjutkan proses analisis uji asumsi dan uji hipotesis menggunakan data yang lolos dari uji validitas dan reliabilitas.

4.3.1. Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Skala dari variabel komitmen organisasi dilakukan uji validitas sebanyak satu putaran menggunakan metode korelasi Pearson *product moment*. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada putaran kedua terdapat 32 item yang valid dan terdapat dua item yang gugur yaitu item Y25 dan Y32. Rentang indeks validitas item antara 0,260 - 0,643 dikatakan signifikansi pada taraf 5% atau disebut rtabel ditentukan dari jumlah responden sebanyak 73 maka peneliti menentukan rtabel yang ada sebanyak 75 responden. Pada rtabel dengan jumlah responden sebanyak 75 maka nilainya adalah 0,227. Apabila rhitung lebih besar dari rtabel maka data dapat dikatakan valid. Untuk sebaran item yang valid dan gugur dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.3. dibawah ini:

Tabel 4.4 Item Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap terhadap tujuan dan nilai organisasi	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
2	kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi	2,8,14,20,26,3 2*	5,11,17,23,29,3 3	12
3	keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	1,7,13,19,25*,3 1	6,12,18,24,30,3 4	12
Jumlah		17	17	34

Ket: tanda (*) item yang gugur

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui skala komitmen organisasi yang digunakan untuk pengambilan data lapangan berjumlah 32 item setelah adanya pengguguran item. Uji reliabilitas komitmen organisasi dianalisis menggunakan teknik *Alpha Cronbach* mendapatkan hasil 0,893, hal tersebut mengartikan bahwa skala komitmen organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.2. Validitas dan Reliabilitas Skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi

Skala dari variabel harga diri dalam konteks organisasi dilakukan uji validitas sebanyak satu putaran menggunakan metode korelasi Pearson *product moment*. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada putaran kedua terdapat 28 item yang valid dan terdapat empat item yang gugur yaitu item X2, X4, X8, dan X13. Rentang indeks validitas item antara 0,269 - 0,671 dikatakan signifikansi pada taraf 5% atau disebut *rtabel* ditentukan dari jumlah responden sebanyak 73 maka peneliti

menentukan rtabel yang ada sebanyak 75 responden. Pada rtabel dengan jumlah responden sebanyak 75 maka nilainya adalah 0,227. Apabila rhitung lebih besar dari rtabel maka data dapat dikatakan valid. Untuk sebaran item yang valid dan gugur dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.5. dibawah ini:

Tabel 4.5 Item Valid dan Gugur Skala Harga Diri Dalam Konteks Organisasi

No	Aspek-aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Significant</i>	1,5,12,21	3,7,15,29	8
2	<i>Power</i>	2* ,8*,11,30	4* , 13* ,22,26	8
3	<i>Competence</i>	6,10,14,23	9,16,17,25	8
4	<i>Virtue</i>	18,20,28,31	19,24,27,32	8
Jumlah		16	16	32

Ket: tanda (*) item yang gugur

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui skala harga diri dalam konteks organisasi yang digunakan untuk pengambilan data lapangan berjumlah 28 item setelah adanya pengguguran item. Uji reliabilitas komitmen organisasi dianalisis menggunakan teknik Alpha Cronbach mendapatkan hasil 0,897, hal tersebut mengartikan bahwa skala komitmen organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.4. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data menggunakan *Google Form* yang disebar pada tanggal 16 Desember 2021 dan ditutup pada tanggal 3 Januari 2022. Alasan peneliti menggunakan platform *Google Form* agar penelitian lebih praktis dan efektif karena lokasi perusahaan yang dijadikan responden berada di daerah Jakarta sementara peneliti berada di Semarang. Responden yang terkumpul sebanyak 73 karyawan dengan kriteria, yaitu karyawan dengan masa abdi satu atau lebih dari sama dengan satu tahun dan bekerja di PT. IRJ Jakarta.