

### ***BAB III***

## **METODA PENELITIAN**

### **A. Obyek dan Subyek Penelitian**

Penelitian ini memilih Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai obyek penelitian. Sedang subyek penelitian adalah pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **B. Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan untuk pengujian hipotesis adalah data primer yang langsung diperoleh dari responden yang dijadikan sampel penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu kontrak psikologis baru, variabel pengalaman pekerjaan, dan hasil kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei, dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang ditetapkan.

### **C. Responden penelitian**

Penelitian ini menetapkan responden penelitian seluruh pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 590 orang, dengan pertimbangan kemanfaatan penelitian bagi pengambilan keputusan. Di samping itu, berdasarkan pengalaman yang ada, tidak

seluruh responden yang dipilih dalam beberapa penelitian sebelumnya bersedia mengisi kuesioner yang disampaikan.

#### **D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

Variabel dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

##### **1. Variabel dependen**

Variabel dependen penelitian ini adalah hasil kerja karyawan. Hasil kerja yang dimaksud dalam penelitian ini bukan hasil kerja secara kongkrit, tetapi hasil kerja dari aspek perilaku karyawan. Dalam penelitian ini dimensi hasil kerja diadopsi dari Cavanaugh dan Noe (1999) yang diukur dari indikator kepuasan kerja, partisipasi pengembangan aktivitas, dan keinginan untuk keluar dari organisasi. Jumlah item pertanyaan masing-masing indikator secara berturut-turut adalah tiga (3), dua (2), dan satu (1) item pertanyaan dengan menggunakan skala satu (1) sampai lima (5). Skala satu menunjukkan ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan yang diajukan, dan skala lima (5) menunjukkan kesetujuan responden terhadap

## **2. Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman pekerjaan. Dalam penelitian ini, variabel pengalaman pekerjaan diadopsi dari Cavanaugh dan Noe (1999) yang diukur dari indikator *involuntary job loss*, perubahan organisasi dan pelanggaran terhadap kewajiban yang harus dilaksanakan. Jumlah pertanyaan untuk variabel pengalaman pekerjaan adalah empat (4) item yang merepresentasikan dimensi yang dimaksud, dengan skala satu (1) sampai lima (5).

## **3. Variabel Moderasi**

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kontrak psikologis baru, dengan indikator tanggung jawab pengembangan karir, komitmen pada tipe pekerjaan, dan prediksi ketidaknyamanan kerja. Seluruh indikator diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Cavanaugh dan Noe (1999), dengan dua (2) pertanyaan untuk mengukur tanggung jawab pengembangan karir, dua (2) pertanyaan untuk mengukur komitmen pada tipe pekerjaan, dan lima (5) pertanyaan untuk mengukur prediksi ketidaknyamanan kerja. Responden diminta memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diajukan, dengan skala satu (1) sampai lima (5).

### **E. Uji Kualitas Alat Ukur**

Untuk menjamin kualitas alat ukur sebagai sumber perolehan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedang reliabilitas digunakan untuk menjaga konsistensi dan kestabilan alat ukur.

Uji validitas dilakukan setelah kuesioner disebar kepada responden penelitian dengan menggunakan analisis faktor. Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*.

### **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini digunakan teknik regresi hirarkis, sehingga dapat teruji signifikansinya peran kontrak psikologis sebagai variabel moderasi.. Langkah pertama digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan persamaan sebagai

**Keterangan:**

Y = Hasil Kerja Karyawan

X = Pengalaman Pekerjaan

$\mu_1 = \textit{intercept}$

Langkah kedua digunakan untuk menguji hipotesis kedua, dengan melakukan interaksi (mengalikan) variable kontrak psikologis baru dengan pengalaman pekerjaan. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, 1995).

$$Y = \beta_0 + \beta X + \mu_1$$

**Keterangan:**

Y = Hasil Kerja karyawan

X = (Pengalaman Pekerjaan x Kontrak Psikologis Baru)

$\mu_1 = \textit{intercept}$

Dari hasil analisis tahap pertama dan kedua dapat dilihat perubahan nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) perubahan nilai F