

BAB III

METODA PENELITIAN

Untuk menjawab masalah penelitian yang dipaparkan di muka, peneliti melakukan studi lapangan untuk mengukur 5 (enam) variabel, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, modal sosial, kepuasan penilaian kinerja dan komitmen afektif.

Pada bagian ini dibahas mengenai metoda yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi (1) populasi; (2) prosedur pengumpulan data; (3) definisi operasional dan pengukuran variabel, penggunaan instrumen untuk mengukur variabel-variabel penelitian dan (4) metoda analisis data, meliputi teknik dan alat statistik yang digunakan untuk menguji dan menganalisis data, serta menguji hipotesis.

A. POPULASI

Penelitian ini melibatkan para karyawan di dalam suatu organisasi yang melakukan perubahan dalam penilaian kinerja karyawan. Fokus penilaian kinerja adalah penilaian administratif dan pengembangan, yaitu untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut dapat berkinerja stabil atau bahkan lebih baik di masa yang akan datang. Penilaian kinerja ditujukan untuk menjadi dasar dalam pengambilan keputusan tentang kondisi kerja karyawan, meliputi promosi, pemberhentian dan penghargaan (Gomez-Mejia *et al*, 2001). Tujuan organisasi melakukan perubahan sistem penilaian kinerja adalah agar sistem penilaian kinerja

yang sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Organisasi yang karyawannya dipilih dalam penelitian ini adalah organisasi yang telah menerapkan perubahan sistem penilaian kinerja. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Sejak tahun 2002, UMY merumuskan agenda manajemen strategis secara lebih spesifik. Fokus manajemen strategis ditekankan pada bagaimana mengoperasionalkan visi dan misi ke dalam aktifitas operasional. Salah satunya adalah perubahan sistem penilaian kinerja karyawan agar sejajar (*alignment*) dengan visi dan misi organisasi. Pada awalnya UMY membentuk kelompok-kelompok inti yang terdiri atas dosen dan karyawan ke dalam kelompok kerja (*task force team*). Tugas kelompok kerja tersebut adalah mengevaluasi dan mengkaji ulang sistem yang ada. Hasil analisis kelompok kerja tersebut adalah bahwa sistem penilaian kinerja yang lama bersifat normatif pada perilaku personal keagamaan karyawan dan tidak mendorong produktifitas karyawan. Jika sistem ini dipertahankan, maka tidak mendorong karyawan untuk produktif dan dapat berakibat melemahkan motivasi karyawan-karyawan yang potensial. Kelompok kerja juga menganalisis bahwa sistem penilaian kinerja yang lama tidak mendukung perubahan organisasi pada level korporat, sehingga tidak kondusif bagi upaya pembenahan yang lebih komprehensif bagi karyawan universitas. Kondisi demikian mendorong manajemen UMY untuk

karyawan dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Perubahan sistem penilaian kinerja dilakukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada bulan September 2003.

B. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Peneliti menemui Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia UMY untuk menjelaskan tujuan penelitian dan mengajukan ijin rencana penelitian. Setelah memperoleh ijin penelitian, peneliti mendiskusikan mengenai seluk beluk sistem penilaian kinerja baru di lingkungan UMY kepada pejabat yang memiliki kapasitas secara organisasi untuk memberikan jawaban tersebut.

Di UMY, penelitian ini melibatkan 7 fakultas, 1 pusat pelatihan bahasa asing, 2 program pasca sarjana, 13 Biro dan lembaga setingkat Biro dan 1 Badan Kendali Mutu. Jumlah karyawan di UMY sebanyak 426 staf dan karyawan administrasi. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan termasuk kepala bagian/ divisi dan karyawan administrasi di UMY (populasi) sebagai subyek dalam penelitian.

C. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala multi- item. Penggunaan skala tersebut memiliki keunggulan dalam hal memudahkan pengujian reliabilitas dan meminimalkan efek *error variances* dalam proses analisis secara statistik (Loo, 2002). Upaya operasionalisasi konstruk ke dalam variabel penelitian dilakukan penulis dengan mengacu kepada beberapa item skala yang telah

1. Keadilan Distributif

Keadilan distributif menggambarkan persepsi karyawan mengenai keadilan manajemen berkaitan dengan isi (*content*) penilaian kinerja. Pengukuran keadilan distributif dilakukan dengan memodifikasi 4 item pertanyaan yang dikembangkan Leventhal (1976) yang selanjutnya dieksplorasi dan digunakan kembali dalam penelitian Colquitt (2001), dengan 5 item skala *Likert* antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

2. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menggambarkan persepsi karyawan mengenai keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan manajemen untuk melakukan penilaian kinerja. Pengukuran keadilan prosedural dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan Colquitt (2001), dengan 5 item skala *Likert* antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

3. Modal Sosial

Modal sosial merupakan bentuk hubungan sumberdaya yang melekat dalam diri manusia, kelompok ataupun jaringan sosial yang kemudian diinterpretasikan ke dalam dimensi struktural (*structural*), hubungan (*relational*) dan kognitif (*cognitive*). Pengukuran diturunkan dari tiga dimensi yang dikembangkan berdasarkan konstruk yang diajukan Nahapiet dan Ghoshal (1998). Selanjutnya peneliti merujuk pada Chua

Peneliti menggunakan 11 item pertanyaan, dengan 5 item skala *Likert* antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

4. Kepuasan Penilaian Kinerja

Kepuasan penilaian kinerja mencerminkan sejauhmana karyawan merasa puas terhadap penilaian kinerja yang diterapkan di dalam organisasi mereka. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan 8 item pertanyaan yang dikembangkan Roberts dan Reed (1996) , dengan 5 item skala *Likert* antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

5. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mencerminkan sejauhmana karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, sehingga dapat menjelaskan sejauhmana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan sistem atau organisasi. Instrumen atau item pertanyaan tersebut dikembangkan Allen dan Meyer (1990) selanjutnya dimodifikasi Meyer *et al.* (1993) terdiri atas 6 item pertanyaan, dengan 5 item skala *Likert* antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

6. Variabel – Variabel Kontrol

Variabel-variabel kontrol dimasukkan untuk mendapatkan hubungan di dalam model empiris yang lebih baik. Variabel tersebut bukan variabel utama yang akan diteliti, tetapi variabel lain yang diperkirakan mempunyai efek terhadap model. Usia,

dalam penelitian mengenai hubungan tipe-tipe keadilan dengan tipe-tipe *outcomes* (Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996). Usia diukur dengan pertanyaan terbuka. Gender diukur dengan menggunakan 1 item dikotomi, Kode 0 untuk perempuan dan 1 untuk laki-laki. Lama kerja dikelompokkan ke dalam lama kerja kurang dari atau sampai dengan 10 tahun dengan kode 0 dan kode 1 untuk mereka dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Pendidikan dikelompokkan ke dalam pendidikan SMP/ SMA dengan kode 0; D3 dengan kode 1; S1/ S2 dengan kode 2. Strata jabatan diukur dengan 1 item tunggal. Kode 0 untuk karyawan dan 1 untuk manajer/ kepala bagian/ Kepala divisi.

D. METODA ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, yaitu validitas konstruk dilakukan dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi struktur faktor variabel (butir-butir pertanyaan instrumen) dalam penelitian, yang meliputi berbagai tipe keadilan, berbagai tipe *outcomes*, dan modal sosial. Apabila terdapat item pertanyaan yang seharusnya mengukur suatu konstruk tertentu, tetapi mengelompok ke dalam konstruk lain dengan *factor loading* yang lebih tinggi, maka item pertanyaan tersebut akan dapat digugurkan. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Menurut Hair *et al.* (1998), apabila besar *factor loading* (korelasi item-item pertanyaan dengan konstraknya) sama dengan atau lebih besar dari 0,3, maka dikatakan telah memenuhi

dalam penelitian. *Factor loading* 0,5 atau lebih besar menunjukkan item pertanyaan semakin penting dalam menginterpretasikan konstruk yang diukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 11 *for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Konsistensi menandakan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep saling terkait satu dengan lainnya sebagai satu kesatuan. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian tersebut digunakan *Cronbach alpha* dengan menggunakan *rule of thumb* 0,60 (Sekaran, 2000). Reliabilitas dianggap dapat diterima (*acceptable*) jika nilai korelasi *Cronbach alpha* sebesar 0,60-0,70 dan reliabilitas yang baik adalah yang melebihi 0,80 (Cooper & Schlinder, 2001). Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 11 *for windows*.

3. Uji Hipotesis

Mengacu pada penelitian serupa yang dilakukan McFarlin dan Sweeney (1992), pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda hirarkikal, dengan alasan metoda ini dapat digunakan untuk menguji efek variabel-variabel kontrol, efek utama (*main effect*), efek moderasi (*interaction effect*) variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum pengujian hipotesis, peneliti

dan gaji responden) sebagai variabel kontrol. Pertimbangan memasukkan kelima variabel tersebut adalah terkait dengan relevansi kelima variabel yang dapat menjadi variabel di luar model yang mungkin berpengaruh pada variabel dependen. Di samping itu, dalam penelitian sebelumnya berkaitan dengan hubungan antara tipe-tipe keadilan dengan tipe-tipe *outcomes*, kelima variabel tersebut sering digunakan sebagai variabel kontrol. Tujuan pengujian ini untuk menghindari efek pengganggu (*confounding effect*) yang disebabkan *background variable* terhadap variabel independen maupun variabel dependen. Statistik yang akan dianalisis adalah R^2 , angka tersebut menunjukkan persentase varian variabel dependen yang mampu dijelaskan varian variabel kontrol. Untuk pengujian hipotesis, menguji pengaruh variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *outcomes* personal dan *outcomes* organisasional yang dimoderasi oleh variabel modal sosial, maka peneliti menggunakan simbol-simbol di bawah ini.

- Y_1 = *outcomes* personal
- Y_2 = *outcomes* organisasional
- X_1 = keadilan distributif
- X_2 = keadilan prosedural
- X_3 = modal sosial

3.1. Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Peneliti memasukkan kedua variabel ke dalam persamaan regresi berganda (Gujarati, 2003) $Y_1 = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ (persamaan 1) dan $Y_2 = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ (persamaan 2). Selanjutnya peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda hirarkikal untuk memproses dan menganalisis kedua persamaan tersebut secara

... ..

penelitian ini dimasukkan pada step pertama. Pada step kedua pengujian efek utama, X_1 (keadilan distributif) dan X_2 (keadilan prosedural) dimasukkan ke dalam persamaan 1 dan 2 bersama-sama X_3 (modal sosial) sebagai variabel pemoderasian. Untuk menguji dan menganalisis Hipotesis 1 dan Hipotesis 2, mengenai pengaruh X_1 dan X_2 yang lebih dominan terhadap Y_1 dan Y_2 , peneliti membandingkan β_1 dan β_2 . Teknik tersebut banyak dilakukan dalam penelitian sejenis seperti yang dilakukan Folger dan Konovsky (1989); McFarlin dan Sweeney (1992) dan Colquitt (2001).

3.2. Pengujian Hipotesis Variabel Pemoderasian

Untuk pengujian variabel pemoderasian, dilanjutkan step ketiga dengan memasukkan interaksi $X_1 X_3$ dan $X_2 X_3$ ke dalam persamaan 1 dan 2. Hipotesis pemoderasian akan didukung jika interaksinya (variabel independen dan variabel pemoderasian) signifikan (Baron & Kenny, 1986).

Analisis Regresi Berganda Hirarkikal akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11 *for windows* dan ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menguji pengaruh kelima variabel demografi, yaitu usia, pendidikan, lama kerja, strata jabatan dan gaji terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Pengujian ini dimaksudkan untuk menghindari *confounding effect* yang disebabkan *background variable* terhadap variabel independen (berbagai tipe keadilan) maupun variabel dependen (*outcomes* organisasional dan *outcomes* personal). Statistik yang akan dianalisis R^2 pada uji multivariat menggunakan uji F dan uji t .

dijelaskan oleh variabel kontrol, yang meliputi usia, gender, pendidikan, lama kerja, strata jabatan.

- 2) Menguji *main effect* berbagai tipe keadilan terhadap variabel dependen kedua tipe *outcomes*. Peningkatan R^2 (ΔR^2) menunjukkan kontribusi tipe keadilan tertentu terhadap perubahan *outcomes*. Pengaruh X_1 dan X_2 , mana tipe keadilan yang lebih dominan terhadap Y_1 dan Y_2 , peneliti membandingkan β_1 dan β_2 (Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Colquitt, 2001).
- 3) Menguji *main effect* modal sosial terhadap variabel dependen kedua tipe *outcomes*. Peningkatan R^2 (ΔR^2) menunjukkan kontribusi variabel modal sosial terhadap perubahan *outcomes*.
- 4) Menguji pengaruh pemoderasian terhadap variabel dependen dengan menganalisis interaksi variabel independen dan variabel pemoderasian. Pada langkah keempat ini, statistik yang akan dianalisis meliputi nilai R^2 , (ΔR^2), F dan β .

Keempat langkah tersebut dilakukan berulang secara berurutan untuk menguji pengaruh keempat variabel independen dan dua variabel pemoderasian terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, untuk menguji dan menganalisis lebih jauh sifat dari efek pemoderasian tersebut seperti yang dihipotesiskan pada hipotesis 3a, 3b, 4a dan 4b, peneliti melakukan analisis sub-kelompok (*subgroup analyses*). Karyawan-karyawan dikelompokkan ke dalam dua kelompok sampel berdasarkan skor modal sosial yang tinggi dan modal sosial yang rendah.

(*mean split*) dengan pertimbangan agar data yang dikelompokkan seimbang antar kelompok yang satu dengan lainnya. Pengelompokan demikian merujuk pada desain pengujian sifat variabel pemoderasian yang diajukan Gibson (2001). Variabel pemoderasian yang diajukan Gibson (2001) juga menggunakan analisis sub-kelompok berbasis data perseptual, untuk menginvestigasi *self efficacy* yang tinggi dan rendah.

Dengan membandingkan persamaan 3 dan 4, peneliti membandingkan mereka yang memiliki modal sosial tinggi dan modal sosial rendah.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 \text{ (persamaan 3)}$$

$$Y = \beta + \beta_2 X_2 \text{ (persamaan 4)}$$