

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berjumlah 58 orang.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Hartono (2013), obyek merupakan suatu entitas yang akan diteliti. Obyek dapat berupa perusahaan, manusia, karyawan, dan lainnya. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berlokasi di Jl. Cempaka, No 146, 55283, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281.

Populasi merupakan keseluruhan dari obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2007). Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berjumlah 58 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan, yang

mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Berikut adalah cara untuk menentukan jumlah sampel;

Rumus sampel yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{58}{1 + 58(10\%)^2}$$

$$n = 37$$

Jadi, sampel minimum yang harus diambil untuk penelitian pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan berjumlah 37 karyawan dan bisa lebih dari jumlah sampel minimum.

Menurut Sekaran (2006) dalam penentuan sampel sebaiknya ukuran sampel di antara 30 - 500 elemen. Jika dilihat dari pernyataan tersebut serta definisi yang diberikan oleh Sekaran dalam pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, maka dengan penentuan sampel pada penelitian pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berjumlah 37 sudah cukup dan biasa lebih dari jumlah sampel minimum.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive nonrandom sampling*, yang menurut Hadi (2000) *purposive nonrandom sampling* memiliki arti tidak semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel, sedangkan *purposive sampling* adalah pemilihan sekelompok subyek didasarkan ciri-ciri populasi yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja selama satu tahun pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan karena peneliti merasa bahwa dalam kurun waktu tersebut para karyawan sudah dapat merasakan iklim organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi. Sampel yang akan diambil adalah karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

3.4. Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2012) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5. Variabel

Menurut Hartono (2013), variabel (*variable*) adalah suatu simbol yang berisi suatu nilai. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Dimensi Iklim Organisasi (X). Adapun variabel dependennya adalah Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif (Y), berikut uraiannya:

X_1 = Desain organisasi merupakan proses perkembangan hubungan dan penciptaan struktur untuk mencapai tujuan organisasi (Tunjungsari, dkk., 2011)

X_2 = Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia (Suprpto, 2011, seperti yang dikutip oleh Antartika, 2015)

X_3 = Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (George R. Terry, 1972, seperti yang dikutip oleh Lusi, 2014).

X_4 = Kerja tim sebagai sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, di mana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi (Francis dan Young, 1979), seperti yang dikutip oleh Purba, 2013).

X_5 = Pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih, tindakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif

yang memungkinkan (Syamsi, 1995), seperti yang dikutip oleh Sanjaya, 2015).

X_6 = Budaya merupakan karakteristik didalam sebuah organisasi, bukan individu anggotanya (Wirawan, 2007).

X_7 = Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja” (Rivai, 2009, seperti yang dikutip oleh Jack 2015).

X_8 = Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006), seperti yang dikutip oleh Lusi, 2014).

Y_1 = Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi (Meyer dan Allen, (1991), seperti yang dikutip oleh Hadijah, (2012).

Y_2 = Komitmen *continuance* berkaitan dengan biaya-biaya yang dikeluarkan ketika meninggalkan perusahaan (Meyer dan Allen, (1991), seperti yang dikutip oleh Hadijah, (2012).

Y_3 = Komitmen normatif merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer dan Allen, (1991), seperti yang dikutip oleh Hadijah, (2012).

3.6. Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan terdiri dari 11 bagian yaitu yang pertama berisi daftar pertanyaan desain organisasi, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai komunikasi, bagian ketiga berisi pertanyaan mengenai kepemimpinan, bagian keempat berisi pertanyaan mengenai kerja tim, bagian kelima berisi pertanyaan mengenai pengambilan keputusan, bagian keenam berisi pertanyaan mengenai budaya, bagian ketujuh berisi pertanyaan mengenai kepuasan kerja, bagian kedelapan berisi mengenai motivasi, bagian kesembilan berisi mengenai komitmen afektif, bagian kesepuluh berisi mengenai komitmen *continuance* dan bagian kesebelas berisi mengenai komitmen normatif. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Allan dan Mayer (1991), yang diadopsi oleh Noordin, dkk., (2010).

Kuesioner yang terdiri dari dua variabel independen dan dependen memiliki empat puluh lima pernyataan, antara lain; bagian pertama desain organisasi terdiri dari enam pernyataan, yaitu: nomor 1 hingga nomor 6, bagian kedua mengenai komunikasi terdiri dari tiga pernyataan yaitu: nomor 7 hingga nomor 9, bagian ketiga mengenai kepemimpinan terdiri dari empat pernyataan yaitu: nomor 10 hingga nomor 13, bagian keempat mengenai kerja tim terdiri dari lima pernyataan, yaitu: nomor 14 hingga 18, bagian kelima mengenai pengambilan keputusan terdiri dari lima pernyataan, yaitu: nomor 19 hingga nomor 23, bagian keenam mengenai budaya terdiri dari empat pernyataan, yaitu: nomor 24 hingga nomor 27, bagian ketujuh mengenai kepuasan kerja terdiri dari empat pernyataan, yaitu: nomor 28 hingga nomor 31, dan bagian kedelapan

mengenai motivasi terdiri dari empat pernyataan, yaitu: 32 hingga nomor 35. Variabel dependen terdiri dari tiga buah komponen, antara lain; bagian pertama mengenai komitmen afektif terdiri dari tiga pernyataan, yaitu: nomor 1 hingga nomor 3, bagian kedua mengenai komitmen *continuance* terdiri dari empat pernyataan, yaitu: nomor 4,5 dan 7, dan bagian yang terakhir mengenai komitmen normatif terdiri dari tiga pernyataan, yaitu: nomor 8 hingga nomor 9. Berikut adalah skala untuk mengukur kuesioner:

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Berikut adalah 2 pernyataan *reversed* untuk nomor 6 pada komitmen *continuance* dan nomor 10 pada komitmen normatif, untuk itu skala dalam mengukur pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

3.7. Metode Pengujian Instrumen

Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006) uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat penelitian yang digunakan telah benar-benar mencerminkan variabel atau atribut-atribut yang diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, yang disebut rumus korelasi *product moment*.

- a). Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument dinyatakan valid
- b). Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009) reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Instrumen dikatakan dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten atau dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten atau dapat memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali pada waktu

yang berbeda. Uji reliabilitas memiliki dasar pertimbangan sebagai berikut:

- a). Jika r Alpha (*Cronbach's Alpha*) positif, dan r Alpha $> 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel
- b). Jika r Alpha (*Cronbach's Alpha*) negatif, dan r Alpha $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel

3.8. Metode Analisis Data

Statistika induktif adalah mencakup metode yang berkaitan dengan analisis sebagian data (data dari sampel) yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan atau penaksiran kesimpulan (generalisasi) mengenai data secara keseluruhan (Sudjana, 1997).

3.8.1 Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Analisis regresi berganda biasanya meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini yakni dimensi iklim organisasi yang meliputi variabel desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan variabel dependen yakni komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif.

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen untuk meramalkan suatu variabel dependen Y berdasar dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3, \dots) dalam suatu persamaan.

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 \dots (i)$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 \dots (ii)$$

$$Y_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 \dots (iii)$$

dimana:

Y_1 = Komitmen afektif

Y_2 = Komitmen *continuance*

Y_3 = Komitmen normatif

X_1 = Desain Organisasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kepemimpinan

X_4 = Kerja tim

X_5 = Pengambilan keputusan

X_6 = Budaya

X_7 = Kepuasan kerja

X_8 = Motivasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Uji regresi berganda ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3, yaitu pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

(afektif, *continuance*, normatif). Hipotesis penelitian yang menggunakan uji regresi adalah:

- a. Pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif

H₀: Tidak ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif.

H₁: Ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif.

- b. Pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen *continuance*.

H₀: Tidak ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen *continuance*.

H₁: Ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen *continuance*.

- c. Pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen normatif.

H₀: Tidak ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen normatif.

H₁: Ada pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen normatif.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda juga menggunakan uji t dan uji F.

- a. Uji F

Uji F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variable independen yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kuncoro,2009). Pengujian hipotesis mengenai variabel independen (meliputi: desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja

dan motivasi) dengan variabel dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normative) secara simultan menggunakan uji F.

Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung $>$ F tabel ($p < 0.05$) maka H_a diterima. Artinya semua variabel independen (meliputi: desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif).
- Jika nilai F hitung $<$ F tabel ($p > 0.05$) maka H_a ditolak. Artinya semua variabel independen (meliputi: desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif).

b. Uji t

Uji t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kuncoro, 2009). Pengujian hipotesis ini mengenai pengaruh variabel independen (meliputi: desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi) dengan variabel

dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif) secara parsial menggunakan uji t.

Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel ($p < 0.05$) maka H_a diterima. Artinya secara statistik variabel independen (meliputi: desain/struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif).
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel ($p > 0.05$) maka H_a ditolak. Artinya secara statistik variabel independen (meliputi: desain/struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif).