

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan pada bagian pemasaran ekspor PT Bio Farma (Persero). Maka dari itu peneliti menggunakan metode penelitian korelasional, karena metode korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dihubungkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2008: 11).

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah kohesivitas kelompok menurut Carron, Brawley, dan Widmeyer (2009) yang mengemukakan ada empat dimensi kohesivitas kelompok yang saling terkait satu sama lain. Sedangkan variabel kedua adalah kinerja karyawan menurut Stewart dan Brown (2009) yang mengemukakan bahwa ada dua dimensi kinerja karyawan.

3.2.2 Definisi Konseptual

3.2.2.1 Menurut Carron, Brawley, dan Widmeyer (2009) ada 4 dimensi

Kohesivitas Kelompok, yaitu :

1. *Group Integration-Task* (kelompok integrasi -tugas)

Keterpaduan anggota kelompok dari tingkat kelompok yang melakukan kesatuan individu yang meliputi aspek tugas.

2. *Group Integration-Sosial* (kelompok integrasi-sosial)

Keterpaduan anggota kelompok dari tingkat kelompok yang melakukan kesatuan individu yang meliputi aspek sosial.

3. *Individual Attractions to The Group-Task*

Ketertarikan individu masing-masing anggota pada kelompok dan melibatkan pribadinya dalam aspek tugas kelompok.

4. *Individual Attraction to The Group-Social*

Ketertarikan individu masing-masing anggota pada kelompok dan melibatkan pribadinya dalam aspek hubungan sosial.

3.2.2.2 Menurut Stewart dan Brown (2009) ada 2 dimensi kinerja karyawan, yaitu :

1. *Task Performance*

Task performance, yang terbagi menjadi *declarative knowledge* dan *procedural knowledge and skill*.

a. *Declarative knowledge* adalah karyawan memahami tugas-tugas yang perlu dilakukan untuk melaksanakan kewajiban dari pekerjaan yang diemban.

b. *Procedural knowledge and skill* adalah informasi dan keahlian yang diperlukan karyawan untuk mengambil tindakan kerja yang spesifik.

2. *Citizenship Performance*

Citizenship performance terbagi menjadi *organizational citizenship* dan *interpersonal citizenship*.

a. *Organizational citizenship* adalah tindakan positif karyawan ditunjukkan untuk membantu organisasi secara keseluruhan untuk sukses.

b. *Interpersonal citizenship* adalah tindakan positif karyawan yang ditunjukkan untuk membantu kesuksesan kerja rekan kerja.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

3.2.3.1 Dimensi Kohesivitas Kelompok, yaitu :

1. *Group integration-task* adalah penyatuan karyawan bagian pemasaran ekspor dalam melaksanakan tugas kelompok untuk mencapai tujuan kelompok yang meliputi peningkatan omset, dan memperluas jaringan pemasaran, ketepatan menyelesaikan tugas yang dikerjakan dan kecepatan menyelesaikan tugas, serta saling membantu antara anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan kelompok
2. *Group integration- social* adalah kesatuan karyawan yang merujuk pada penyatuan sosial terhadap rasa keterbukaan antara anggota kelompok dan saling merasa memiliki kelompok.
3. *Individual attractions to the group-task* adalah ketertarikan individu dalam kelompok terhadap karyawan lain pada kesamaan terhadap nilai dan tujuan kelompok, kedekatan antara karyawan dan saling ketergantungan antara anggota dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

4. *Individual attraction to the group-social* adalah adalah Ketertarikan karyawan dalam kelompok dengan adanya saling menyukai satu sama lain, saling memberikan dukungan, dan keramahan antar anggota kelompok.

3.2.3.2 Dimensi kinerja karyawan, yaitu :

1. *Task performance* meliputi pengetahuan deklaratif (*declarative knowledge*), dan pengetahuan dan keterampilan prosedural (*procedural knowledge and skill*) dengan indikator antara lain :

a. *Declarative knowledge* adalah sejauh mana bawahan menguasai detail dalam langkah-langkah penyelesaian pekerjaan, mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, bekerja secara efisien dan mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diemban.

b. *Procedural knowledge and skill* adalah sejauh mana bawahan mengetahui tahapan dalam tata kerja yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, kepada siapa saja kita berhubungan dalam bekerja dan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi hambatan

2. *Citizenship performance* meliputi *organizational citizenship* dan *interpersonal citizenship* dengan indikator antara lain :

a. *Organizational citizenship* adalah tindakan positif bawahan untuk kepentingan organisasinya meliputi membantu anggota lain untuk mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan, mendukung tujuan kelompok, mematuhi segala peraturan organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,

b. *Interpersonal citizenship* adalah tindakan positif bawahan seperti membantu pekerjaan rekan kerjanya, memberikan informasi untuk rekan-rekan

mengenai informasi baru dari pimpinan ditunjukkan untuk kesuksesan kerja rekan kerjanya.

3.3 Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008 : 199). Metode pengukurannya adalah penskalaan. Tipe skalanya adalah ordinal. Teknik penskalaannya adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Variabel kohesivitas kelompok dan kinerja karyawan diukur dengan kuesioner yang menggunakan skala likert, yang dikenal dengan *likert sumated rating* dengan 5 alternatif jawaban.

Pernyataan-pernyataan yang ditulis dalam kuesioner ini terdiri dari 5 alternatif jawaban yang bergerak dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini terdiri dari item positif dan item negatif. Setiap pernyataan memiliki nilai 1-5 dengan bobot tertentu, dengan skor antara lain :

Tabel 3.1
Skala Penelitian

Kategori	Skor (Pernyataan Positif)	Skor (Pernyataan Negatif)
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

3.3.1 Alat Ukur Dimensi

Alat ukur yang digunakan pada kohesivitas kelompok ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori kohesivitas kelompok. Dirancang melalui dimensi kohesivitas kelompok dari Carron, Brawley, dan Widmeyer (2009). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan dimensi kinerja karyawan dari Stewart dan Brown (2009).

3.3.1.1 Kisi-Kisi Alat Ukur Dimensi Kohesivitas Kelompok

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Alat Ukur Kohesivitas Kelompok

No	Dimensi Kohesivitas Kelompok	Indikator	Item Positif	Item Negatif
1.	<i>Group Integration-Task</i>	Mencapai tujuan kelompok dalam peningkatan omset	10, 16, 1, 47	23,29,35,41
		Mencapai tujuan kelompok dalam memperluas jaringan pemasaran	2, 11	24, 30
		Ketepatan menyelesaikan tugas yang dikerjakan.	36, 42,48	54, 60
		Kecepatan menyelesaikan tugas	66, 72, 18	3, 19, 25
		Saling membantu antara anggota	31, 43, 4, 55	61, 67, 73
2.	<i>Group Integration-Social</i>	Rasa keterbukaan antara anggota.	5, 12, 20	26, 32, 38
		Saling merasa memiliki	6, 13, 56	62, 68, 74
3.	<i>Individual Attractions to The Group-Task</i>	Kesamaan nilai dan tujuan.	63, 69, 49	21, 39
		Kedekatan antar karyawan	7, 22, 28	34, 50, 59

		Saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	8, 15, 27	33, 40
4.	<i>Individual Attraction to The Group-Social</i>	Saling menyukai satu sama lain.	44, 51, 58	65, 71
		Saling memberikan dukungan	45, 52, 9	64, 70
		Keramahtamahan antar anggota kelompok	46, 53, 57	37, 14, 17

3.3.1.2 Kisi-Kisi Alat Ukur Dimensi Kinerja Karyawan

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Alat Ukur Kinerja Karyawan

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Sub Aspek	Indikator	Item Positif	Item Negatif
1	<i>Task performance</i>	<i>Declarative knowledge</i>	Menguasai secara detail langkah-langkah penyelesaian pekerjaan.	5, 13	12, 27
			Mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.	23, 14, 50	21, 18
			Bekerja secara efisien	8, 30	25, 49
			Mampu mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang	37, 43, 40	32, 35

			diemban		
		<i>Procedural knowledge and skill</i>	Mengetahui tahapan dalam tata kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	33, 41	29, 39
			Mengetahui kepada siapa kita berhubungan dalam bekerja	44, 1	34
			Mampu mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi hambatan	46, 36	45, 38
2	<i>Citizenship performance</i>	<i>Organizational Citizenship</i>	Membantu anggota lain untuk mencegah terjadinya masalah dalam pekerjaan	10, 7	3, 16
			Mendukung tujuan kelompok	2, 4	6, 47

			Mematuhi segala peraturan organisasi.	9, 11, 17	15, 19
		<i>Interpersonal Citizenship</i>	Membantu rekan kerja.	22, 20	24, 26
			Memberikan informasi kepada rekan kerja mengenai info berkaitan dengan pekerjaan	28, 42	31, 48

3.3.2 Pengujian Alat Ukur

Uji coba alat ukur ini dimaksud untuk memperoleh nilai validitas dan reabilitas. Penelitian ini digunakan *try out* terpakai. Maksudnya adalah pengambilan data dilakukan satu kali dengan pertimbangan bahwa pemberian alat ukur untuk kedua kalinya akan menghasilkan data yang tidak murni lagi karena telah terjadi *carry over effect*. Data yang diperoleh dengan sekali *try out* dalam penyebaran skala dan sekaligus juga digunakan sebagai data dalam penelitian.

3.3.2.1 Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki ketepatan dalam melakukan pengukuran, atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Cara untuk mengetahui validitas suatu alat ukur adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor total dengan skor item haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila sekiranya semua skor item yang disusun berdasarkan konsep berkorelasi dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas atau dengan kata lain bila terdapat korelasi positif antara skor tiap item dengan skor total, maka hubungan yang ada sifatnya konsisten atau sejalan dengan konsep teoritiknya.

Konsep validitas merujuk kepada kualitas instrumen, instrument yang valid ialah instrument yang benar-benar dapat mengukur atribut psikologi yang akan diukur. Validitas ialah derajat ketepatan instrument dalam mengukur atribut psikologi yang diukur (Hasanuddin Noor, 2012: 157).

Uji validitas menggunakan metode *construct related* / validitas konstruk yaitu alat ukur yang item-itemnya diturunkan berdasarkan konsep teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk, karena alat ukur digunakan untuk memperoleh data mengenai data mengenai variabel dibuat berdasarkan konsep teori dari variabel yang kemudian diturunkan menjadi item-item. Keseluruhan item atau total item itulah yang menjadi alat ukur variabel tersebut.

Untuk menguji konsistensi *construct validity* tersebut, dapat diketahui dengan mencari koefisien korelasi antara skor item dengan menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman*. Alasan menggunakan teknik korelasi tersebut karena data yang diperoleh melalui alat ukur adalah berskala ordinal.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan uji coba terhadap alat ukur kohesivitas kelompok dan kinerja karyawan kepada sejumlah responden yang dijadikan populasi.
2. Mencatat setiap skor item pada masing-masing responden.
3. Menghitung korelasi antara skor item dengan skor total melalui rumus r^s :

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^n R(X_i)R(Y_i) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left[\sum R(X_i)^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right] \left[\sum R(Y_i)^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

X_i = Skor setiap scenario

Y_i = Jumlah skor scenario pada setiap item

N = Jumlah keseluruhan sampel

4. Menentukan item yang valid dan tidak valid berdasarkan ketentuan:

- Jika $r_s \text{ hitung} \geq r_s \text{ kritis} = 0,3$, maka item valid
- Jika $r_s \text{ hitung} \leq r_s \text{ kritis} = 0,3$, maka item tidak valid

(Syofian Siregar, 2013)

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan program *SPSS 20 for windows*. Setelah diketahui korelasi antara tiap item dengan skor total, maka

selanjutnya membandingkan hasil korelasi tersebut dengan korelasi r^s kritis = 0,3. Bila hasil korelasi (r^s) \geq 0,3 maka item dinyatakan valid. Bila hasil korelasi (r^s) \leq 0,3 maka itemnya dinyatakan tidak valid.

Item yang valid dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sedangkan item yang tidak valid tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini variabel kohesivitas kelompok terdapat 58 item valid dan 16 item tidak valid. Variabel kinerja karyawan terdapat 29 item valid dan 21 item tidak valid.

3.3.2.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (Hasanuddin Noor, 2012). Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan tersebut memiliki taraf ketelitian, kepercayaan, kekonstanan ataupun kestabilan.

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode perhitungan reliabilitas *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis oleh *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau 'salah' maupun 'ya' atau 'tidak', melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku (Syofian Siregar, 2013).

Langkah-langkah menentukan reliabilitas alat ukur:

1. Menghitung jumlah item valid.
2. Menentukan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* di halaman selanjutnya.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r = koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = jumlah butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, bila koefisien realibilitas $r > 0,6$ (Syofian Siregar, 2013) atau dapat juga menggunakan koefisien reliabilitas yang sesuai dengan kriteria Guilford (1965) (dalam buku Hasanuddin Noor 2012:190). Untuk menentukan koefisien reliabilitas dengan menggunakan *SPSS versi 20*.

Tabel 3.4

Kriteria Reliabilitas Guilford

Koefisien Korelasi	Derajat korelasi
0,00 – 0,20	Derajat keterandalan hampir tidak ada
0,21 – 0,40	Derajat keterandalan rendah
0,41 – 0,70	Derajat keterandalan sedang
0,71 – 0,90	Derajat keterandalan tinggi
0,91 – 1,00	Derajat keterandalan tinggi sekali

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kohesivitas Kelompok

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	58

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan hasil yang diperoleh sebesar 0,952 yang berarti item-item didalam instrumen ini memiliki tingkat derajat keterandalan yang tinggi sekali. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh, kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat berbeda.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	29

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan hasil yang diperoleh sebesar 0,849 yang berarti item-item didalam instrumen ini memiliki tingkat derajat keterandalan tinggi. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh,

kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat berbeda.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bagian Pemasaran Ekspor PT Bio Farma yaitu berjumlah 8 orang.

3.5 Teknik Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan adalah *The Spearman Rank Order Correlation Coefficient*, karena data yang digunakan berpasangan, teknik statistiknya berbentuk nonparametrik dan data yang diperoleh merupakan data ordinal. Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *Spearman Correlation* dengan bantuan *software* SPSS versi 20.

Uji statistik yang dipakai yaitu uji korelasional sederhana (bivariate correlation) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Spearman Correlation*.

Interpretasi nilai korelasi (r_s hitung) yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7

Tabel Koefisien Korelasi menurut Guilford

KOEFISIEN	DERAJAT KORELASI
0,000-0,199	Korelasi sangat rendah
0,200-0,399	Korelasi rendah
0,400-0,599	Korelasi sedang/cukup
0,600-0,799	Korelasi tinggi
0,800-0,1000	Korelasi sangat tinggi

3.6 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

3.6.1 Tahap Persiapan

- a. Mempersiapkan surat izin yang diperlukan untuk melakukan penelitian dari pihak Fakultas Psikologi UNISBA.
- b. Melakukan observasi dan wawancara awal di bagian pemasaran ekspor PT Bio Farma
- c. Merumuskan masalah
- d. Menentukan topik penelitian sesuai dengan fenomena yang akan diteliti
- e. Menentukan variabel yang akan diteliti (variabel 1 dan variabel 2)
- f. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori mengenai variabel yang akan diteliti.
- g. Menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yaitu kohesivitas kelompok dan kinerja karyawan
- h. Menetapkan populasi penelitian yang akan digunakan

- i. Menetapkan rancangan penelitian dan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian
- j. Membuat permohonan untuk pengambilan data
- k. Menetapkan jadwal pengambilan data

3.6.2 Tahap Pengambilan Data

- a. Menemui Kepala Bagian Pemasaran Ekspor untuk mendapatkan izin mengambil data.
- b. Memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subyek untuk mengisi kusioner penelitian.
- c. Melaksanakan pengambilan data dengan memberikan alat ukur yang telah disediakan kepada subyek penelitian.

3.6.3 Tahap Pengolahan Data

- a. Melaksanakan skoring setiap hasil kusioner yang telah di isi oleh karyawan
- b. Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian dibuat table data.
- c. Menghitung validitas dan reliabilitas instrument yang digunakan.

3.6.4 Tahap Pembahasan

- a. Melakukan analisis dari pembahasan.
- b. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan.
- c. Memberikan saran-saran yang diajukan pada perbaikan atau kesempurnaan penelitian yang telah dilakukan.
- d. Mengkonsultasikan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pembimbing.

3.6.5 Tahap Penulisan Laporan

- a. Menyusun laporan hasil penelitian.
- b. Melakukan perbaikan dan penyempurnaan laporan hasil penelitian secara keseluruhan.

