

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Penelitian**

1. Variabel tergantung: Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas: Komunikasi Interpersonal

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah skor yang diperoleh dari Skala komitmen organisasi guru oleh Meyer dan Allen (1997). Skala ini terdiri dari 18 item. Aspek-aspek yang diukur dalam skala adalah komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap siswa, komitmen terhadap tugas pengajaran, dan komitmen terhadap profesi. Semakin tinggi skor yang didapat pada skala ini menandakan semakin tingginya komitmen organisasi guru yang dimiliki oleh responden, demikian juga sebaliknya.

2. Pelatihan komunikasi interpersonal

Pelatihan komunikasi interpersonal adalah intervensi yang dilakukan dengan cara menyertakan beberapa orang dalam sebuah kelompok yang didampingi oleh *trainer* dan *co-trainer* yang lebih menekankan pada interaksi antar anggota kelompok. Tiap anggota kelompok didorong untuk memberikan umpan balik terhadap anggota lain. Umpan balik ini dapat berupa ekspresi perasaan, pikiran, dan atau perilaku terhadap cerita yang disampaikan peserta

kelompok lainnya. Proses ini terjadi dalam suatu kondisi psikologis aman dan tercipta rasa saling percaya antar anggota kelompok. Beberapa referensi yang peneliti jadikan acuan dalam penyusunan modul intervensi pelatihan komunikasi interpersonal adalah modifikasi dari modul pelatihan Hapsari (2016).

Pelatihan komunikasi interpersonal relevan sebagai salah satu intervensi untuk meningkatkan komitmen organisasi guru SLB. Pelatihan ini berisi program serta aktivitas yang bertujuan memberikan dukungan kepada guru, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka. Intervensi akan dilakukan sebanyak 1-2 pertemuan. Durasi per pertemuan sekitar 180-200 menit, sehingga total waktu yang dibutuhkan adalah 360-400 menit.

### **C. Responden Penelitian**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Sehingga semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sampel yang digunakan tersebut termasuk teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2002) hal ini dilakukan bila jumlah populasi tersebut relatif kecil, yaitu < 30 orang. Berdasarkan teknik tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang telah ditentukan untuk penelitiannya adalah guru SLB “X” Yogyakarta dengan jumlah 7 orang, terdiri dari 3 orang guru perempuan dan 4 orang guru laki-laki. Adapun jumlah

kelompok eksperimen ditentukan berdasarkan hasil prates yang memiliki kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Sementara guru yang digunakan sebagai kelompok kontrol diambil dari guru SLB lain, SLB “N” yang berjumlah 7 orang. Peserta kelompok kontrol juga diambil berdasarkan hasil prates pada kategori sedang, rendah, dan sangat rendah.

#### **D. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuasi-eksperimen dengan model rancangan penelitian yang digunakan adalah *pretest-posttest control group design* (Neuman, 2006). Desain ini bertujuan untuk melihat pengaruh suatu intervensi terhadap kelompok yang dikenakan perlakuan dibandingkan dengan kelompok yang tidak dikenakan perlakuan.

Desain ini merupakan penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen dilakukan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat di antara variabel dengan cara menghadapkan kelompok eksperimen pada beberapa macam kondisi perlakuan dan membandingkan hasilnya dengan satu atau lebih kelompok kontrol yang tidak dikenakan perlakuan (Azwar, 2007). Masing-masing kelompok akan diukur untuk melihat efek dari perlakuan yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan pada 2 kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dengan jumlah peserta masing-masing sebanyak 7 orang. Kelompok eksperimen akan mendapatkan perlakuan berupa pelatihan komunikasi

interpersonal. Materi dan prosedur pelatihan komunikasi interpersonal akan peneliti susun dalam bentuk modul.

Bentuk rancangan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rancangan penelitian

<b>Kelompok</b>	<b>Prates</b>	<b>Perlakuan</b>	<b>Pasca tes</b>
<b>Eksperimen (KE)</b>	O1	X	O2
<b>Kontrol (KK)</b>	O1	-X	O2

Keterangan:

KE : Kelompok eksperimen

KK: Kelompok kontrol

O1 : Observasi prates

O2 : Observasi pasca tes

X : Perlakuan

-X : Tanpa perlakuan

Prates dilakukan sebelum intervensi dilaksanakan. Tingkat komitmen organisasi anggota kelompok diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Responden yang memiliki skor komitmen organisasi sedang dan rendah akan diambil sebagai anggota kelompok eksperimen dan kontrol.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data dengan beberapa metode, di antaranya:

#### 1. Skala

Skala yang akan diberikan pada responden adalah skala komitmen organisasi sebagai *pre-test*, yaitu sebelum pelatihan diberikan, dan *post-test*, yaitu sesudah

pelatihan diberikan. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data secara kuantitatif mengenai perubahan yang dialami responden setelah diberi pelatihan.

Skala komitmen organisasi telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan divalidasi oleh Rachmawati (2015). Responden pada penelitian Rachmawati ini adalah staf HRD yang berjumlah 284 responden penelitian yang berusia dari 18-60. Sementara itu validitas skala bergerak antara 0,26 hingga 0,618. Hasil uji reliabilitas skala Komitmen Organisasi menunjukkan  $\alpha=0.818$ .

Skala komitmen organisasi guru menggunakan 5 poin Likert yang memiliki rentang 5 (sangat sesuai) sampai 1 (sangat tidak sesuai). Penyekoran item *favorable* dilakukan sesuai rentang tersebut, sedangkan item *unfavorable* sebaliknya yaitu 1 untuk pilihan (sangat sesuai) sampai 5 untuk pilihan jawaban (sangat tidak sesuai). Penyekoran kemudian dilakukan dengan menambahkan skor masing-masing item dan membagi skor sesuai jumlah item, yaitu 18. Interpretasi skor berupa kategorisasi tingkat komitmen organisasi responden, sebagai berikut (Meyer dan Allen 1997):

- a. 1 sampai 2,5 mengindikasikan komitmen organisasi yang rendah
- b. 2,5 sampai 3,5 mengindikasikan komitmen organisasi yang sedang
- c. 3,5 sampai 5 mengindikasikan mengindikasikan komitmen organisasi yang tinggi

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument skala penilaian komitmen organisasi berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasi. Alat ukur mengadaptasi pengukuran komitmen organisasi Meyer dan Allen (1997).

Tabel 2. *Rincian Instrumen Komitmen Organisasi*

Aspek – aspek komitmen organisasi	Indikator	No. Item	
		Fav	Unfav
Komitmen Afektif	Guru memiliki ikatan emosional	1, 7, 13	4, 10, 16
Komitmen Kesenambungan	Guru merasa rugi jika meninggalkan sekolah	2, 8, 14,	5, 11, 17,
Komitmen Normatif	Kesadaran guru bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang harus dilakukan	3, 9, 15	6, 12, 18

Pernyataan pada instrumen komitmen organisasi menggunakan skala Likert, yaitu pernyataan dengan menggunakan empat pilihan respon. Skor untuk aitem positif, yaitu sangat sesuai = 5, sesuai = 4, normal = 3, tidak sesuai = 2, sangat tidak sesuai = 1, dan skor untuk aitem negatif, yaitu sangat sesuai = 1, sesuai = 2, normal = 3, tidak sesuai = 4, sangat tidak sesuai = 5.

## F. Prosedur Penelitian

### 1. Kebutuhan Pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan dimaksudkan untuk menghindarkan diri dari penyusunan program yang sepihak. Selain itu juga dimaksudkan agar program pelatihan dititikberatkan kepada kepentingan peserta dan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini dilakukan karena sudah merupakan kebiasaan bahwa pelatihan dilakukan karena adanya kesenjangan antara persyaratan yang ditentukan untuk suatu pekerjaan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan Atmodiwiryo (1993). Penentuan

kebutuhan pelatihan yang diperhatikan adalah peserta pelatihan, program/materi dan tenaga pelatih dari program pelatihan tersebut. Untuk lebih jelas berikut ini akan diuraikan secara rinci :

a. Peserta Pelatihan

Peserta dari program pelatihan adalah para guru SLB dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga tercapai sasaran yang diinginkan. Tujuan dari suatu pelatihan berhubungan erat dengan jenis daripada pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan manajer berbeda dengan tujuan pelatihan para pegawai/tenaga staf dan tujuan pelatihan dalam memperbaiki moral kerja berbeda dengan tujuan pelatihan meningkatkan keterampilan kerja. Karena berbeda-bedanya tujuan dari pelatihan maka dalam penentuan peserta pelatihan haruslah hati-hati agar pelatihan yang dilakukan mencapai sasaran. Hasibuan (2000) mengungkapkan bahwa “peserta pelatihan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan dalam jumlah yang ideal, supaya kelancaran pelatihan terjamin”.

b. Program/Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang dilaksanakan hendaknya merupakan program-program yang berisikan informasi tentang kebijakan yang mengacu kepada pengembangan, pengarahan dan pelaksanaan teknis dalam menunjang pemahaman pengembangan wawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya isi dari materi yang direncanakan hendaknya pada tingkat yang lebih terperinci untuk mendapatkan tujuan khusus yang ditentukan.

Pengaturan ini penting karena setiap unsur dalam program harus diberikan dalam paket-paket yang cocok sehingga bisa dihayati. Kesemua materi tersebut diharapkan mempunyai relevansi dengan tugas-tugas guru serta bermanfaat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Modul intervensi yang disusun peneliti juga mengadaptasi modul dari Hapsari (2016). Persamaan terletak pada sistematisasi tahapan pelatihan. Sementara itu, perbedaan yang menonjol terdapat pada materi yang diberikan. Modul yang diadaptasi peneliti khusus diberikan pada karyawan perusahaan. Perbedaan lainnya juga terdapat pada kedinamisan proses pelatihan, yaitu modul yang disusun peneliti dapat dilaksanakan secara tidak berurutan maupun ditambahkan sesuai kebutuhan.

Adapun materi penelitian yang akan dilakukan pada pelatihan ini adalah

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Sikap positif
- 4) Kesetaraan
- 5) Sikap mendukung

c. Tenaga Pelatih/Instruktur

Persiapan diawali dengan menyeleksi *trainer* untuk pelatihan komunikasi interpersonal. Kualifikasi dasar yang harus dimiliki oleh *trainer* pada pelatihan ini antara lain:

- 1) Psikolog yang memiliki surat izin praktik psikolog
- 2) Mampu dan pernah menjadi *trainer* pelatihan



3) Bersedia terlibat selama proses intervensi

*Observer* pada program ini akan membantu peneliti untuk mencatat perilaku maupun perkataan peserta selama proses pelatihan berlangsung. Perilaku maupun perkataan khas lainnya juga akan dicatat pada lembar terpisah. Kualifikasi yang harus dimiliki oleh observer antara lain:

- 1) Mahasiswa lulusan S1 psikologi.
- 2) Pernah mengikuti kegiatan dan menjadi *observer* pada pelatihan-pelatihan sebelumnya.
- 3) Mampu mentransformasikan pengamatannya ke dalam bentuk tulisan
- 4) Memiliki pemikiran yang objektif dalam mengamati perilaku yang muncul

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan merupakan kegiatan belajar-mengajar dalam pelatihan yakni pemberian materi ajar oleh instruktur kepada peserta pelatihan dengan waktu yang telah disepakati bersama.

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Langkah-langkah tersebut antara lain :

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan yang dilakukan adalah:

- a. Menyusun jadwal penelitian.
- b. Menyusun rencana pembelajaran.
- c. Menyiapkan alat pengumpul data.

## 2. Tahap Pelaksanaan

Dalam penelitian ini tahap pelaksanaan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- b. Memberikan tes awal (*pretest*) berupa skala komitmen organisasi kepada guru SLB “X” dan SLB “N” untuk mengetahui komitmen organisasi responden.
- c. Melakukan perlakuan yaitu pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi di SLB “X” Yogyakarta.
- d. Memberikan *postest* kepada guru di SLB “X” dan SLB “N”.
- e. Hasil test akhir pada guru untuk melihat apakah ada perbedaan pemberian pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Rancangan Pelatihan Komunikasi Interpersonal

Pertemuan	Sesi dan waktu	Kegiatan	Tujuan
I	1 40 menit	Pembukaan	Membuka pelatihan dan perkenalan
		<i>Informed consent</i>	Memberikan perlindungan kepada peserta dan memberikan perlindungan hukum kepada peneliti

			terhadap suatu kegagalan
		<i>Pre test</i>	Mengetahui kondisi komitmen organisasi peserta sebelum intervensi diberikan
	2	Pemberian materi Keterbukaan	Memberikan pemahaman tentang konsep dan teori gaya kepribadian dan komunikasi sesuai dengan diri sendiri dan memperdalam pentingnya keterbukaan dalam diri.
	Materi		
	60 menit		
	3	Pemberian materi Empati	Memberikan keterampilan bersikap empati dalam proses komunikasi interpersonal.
	Materi		
	60 menit		
II	4	Pemberian Materi Sikap Positif	Memberikan keterampilan bersikap positif dalam proses komunikasi interpersonal.
	Materi		
	60 menit		

5	Pemberian materi Kesetaraan	Memberikan keterampilan kesetaraan dalam proses komunikasi interpersonal.
Materi		
60 menit		
6	Pemberian Materi Sikap Dukung	Memberikan keterampilan sikap dukung dalam proses komunikasi interpersonal.
Materi		
60 menit		
7	<i>Post test</i>	Mengetahui kondisi komitmen organisasi peserta sesudah intervensi diberikan
Penutup		
15 menit		
	Evaluasi	Mengevaluasi keseluruhan terapi
	Menutup pelatihan	-Memberikan kesimpulan pelatihan secara keseluruhan -Mengakhiri pelatihan secara formal

### 3. Tahap Evaluasi

Evaluasi pelatihan merupakan cara untuk mengetahui sejauhmana program pelatihan berhasil atau gagal. Noe (2002) menegemukakan evaluasi pelatihan

merujuk pada proses mengumpulkan hasil-hasil yang diperlukan untuk menentukan apakah suatu pelatihan efektif atau tidak.

### **G. Metode Analisis Data**

Teknik analisis data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data kuantitatif menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan metode *independent samples t test* untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua sampel yang berbeda. Uji ini dilakukan pada responden yang diuji untuk situasi sebelum dan sesudah proses atau mendapat perlakuan sehingga tepat untuk menguji efektivitas penerapan job sheet yang dikembangkan sebagai pedoman praktik. Penggunaan *independent samples t test* juga akan digunakan jika data penelitian ini normal dan homogen.