BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dengan metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Hampir semua penelitian yang memakai metode kuantitatif merupakan penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2018).

Pada penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh *servant leadership* (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan Member Seksi Tire Building PT. Bridgestone Tire Indonesia Plant Karawang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal-asosiatif, menarik kesimpulan tentang ada-tidaknya pengaruh antara X dengan Y. Pada karyawan PT.Bridgestone Tire Indonesia *Plant* Karawang, yang menjadi bagian dari member seksi *Tire Building*.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2018). Adapun definisi *Servant Leadership*, dan Kepuasan Kerja yang dioperasionalkan seperti berikut.

3.2.1 Definisi Operasional *Servant Leadership*

Servant leadership ialah suatu bentuk gaya kepemimpinan yang berasal dari dalam diri atas rasa peduli terhadap orang lain, dan tidak mementingkan diri sendiri, servant leadership diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh petterson (2010) yaitu memiliki rasa cinta moral, kerendahan hati, rasa altruism, rasa percaya untuk memberdayakan bawahan agar tumbuh dan bertangggung jawab, memiliki arah tujuan yang jauh kedepan serta rasa melayani sehingga dapat menginspirasi bawahan untuk bekerja lebih baik.

3.2.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah segala sesuatu timbal balik yang dirasakan oleh seseorang atau karyawan, meliputi rasa suka mapun ketidaksukaan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, kepuasan kerja diukur menggunakan skala *Job satisfaction survey* dari Spector yang mengkungkapkan beberapa aspek seperti, pendapatan yang diterima, kesempatan promosi atau jenjang karir, mendapatkan

perhatiaan dan pengawasan yang adil, memiliki rekan kerja yang bisa bekerja sama, komunikasi yang terjalin dengan baik, kondisi kerja yang tidak memiliki aturan yang terlalu berbelit-belit.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan dalam penelitian yang hendak digeneralisasikan pada hasil penelitian. (Azwar, 2018). Generalisasi adalah suatu cara pengambilan atau penarikan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Member Seksi Tire Building PT. Bridgestone Tire Indonesia Plant Karawang berjumlah 375 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian subjek populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Setiap bagian dari populasi merupakan sampel, terlepas apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak (Azwar, 2018). Adapun jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus tabel Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2016). Maka mendapatkan jumlah sampel sebanyak 187 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan bentuk sampel non-probabilitas, dengan teknik sampling kuota. Menurut Sugiyono (2018) Sampling kuota adalah menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan mencukupi. Karakteristik sampel dalam penelitian ini ialah dengan ciri-ciri termasuk member seksi *tire building* beserta manajemen seksi didalamnya, masa kerja lebih atau sama dengan 5 tahun, yang terbagi menjadi 5 kelompok, yaitu empat kelompok grup A, B, C, dan D yang terkena shift, Serta kelompok non-shift, dengan membagi jumlah sampel sampai kuota sampel terpenuhi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Skala adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respons terhadap pertanyaan (Azwar, 2019). Instrumen pengukuran skala psikologis menurut Azwar (2018) merupakan daftar pertanyaan yang mendeskripsikan mengenai aspek kepribadian individu dari indikator perilaku guna memperoleh jawaban yang tidak secara langsung menggambarkan keadaan diri responden yang biasanya tidak disadari. Skala psikologis bertujuan untuk mengungkapkan tujuan ukur tersebut dengan melakukan analisis statistika. Kemudian skala psikologis tersebut dibuat

menjadi kuesioner atau angket tertulis dan atau dengan menggunakan layanan gratis dari *google* atau biasa disebut *google* form.

Variabel psikologi yang akan dilakukan untuk penelitian ini yaitu skala *servant leadership* dan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan skala *likert*. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator dijabarkan menjadi aitem-aitem instrumen dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2016). Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan mereka, dalam skala *Likert* ini terdapat lima alternatif jawaban yang terdiri dari aitem yang mendukung (*favourable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavourable*), jawaban setiap aitem sebagai berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Skor Item

Favourable		***Unfavourable***	
Alternatif Jawaban	**Nilai**	**Alternatif Jawaban**	**Nilai**
SS = Sangat Sesuai	5	**SS** = Sangat Sesuai	1
S = Sesuai	4	**S** = Sesuai	2
N = Netral	3	**N** = Netral	3
TS = Tidak Sesuai	2	**TS** = Tidak Sesuai	4
STS = Sangat Tidak Sesuai	1	**STS** = Sangat Tidak Sesuai	5

1. **Skala *servant leadership***

   Skala untuk mengukur *servant leadership* pada karyawan member tire building PT. Bridgestone Tire Indonesia Plant Karawang ialah menggunakan konstruksi kepemimpinan pelayan menurut Patterson (2003) yang memiliki tujuh aspek diantaranya yaitu : cinta agape, rendah hati, altruisme, memiliki

visi, rasa percaya, melayani serta memberdayakan pengikut. Yang selanjutnya dibuat skala dengan blue print seperti dibawah ini.

3.2 Tabel *Blue Print Servant Leadership*

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN		TOTAL
			Favorable	*Unfavorable*	
Servant Leadership	Cinta Agape	Memiliki rasa cinta kasih moral	1, 15	8, 22	4
	Rendah Hati	Tidak berfokus kepada diri sendiri melainkan, kepada bawahannya yang berkontribusi terhadap tim.	2, 16	9, 23	4
	Altruisme	Memberi manfaat kepada orang lain dan tidak mengharapkan imbalan dari orang lain.	3, 17	10, 24	4
	Memiliki Visi	Membangun visi bersama, melalui visi-visi personal bawahannya.	4, 18	11, 25	4
	Rasa Percaya	Memiliki kepercayaan kepada anggota tim lain.	5, 19	12, 26	4
	Melayani	Memiliki serta memodelkan rasa tanggung jawab melayani secara sikap, perilaku, dan nilai etika kepada bawahan	6, 20	13, 27	4
	Pemberdayaan	Memberikan peluang terhadap bawahannya untuk berkembang dan bertanggung jawab.	7, 21	14, 28	4
	Total		14	14	28

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan kerja memiliki sembilan aspek yaitu. Gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan-rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, dan komunikasi. Skala yang digunakan yaitu *Job satisfaction Survey* dari Spector (1997) yang telah diadaptasi dan diadopsi dari Andi dan Nurul (2014) yang mana Job satisfaction survey ini memiliki 9 aspek diantaranya yaitu : gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, imbalan atau penghargaan, kondisi operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.

3.3 Tabel *Blue Print* Kepuasan Kerja

Variabel	**ASPEK**	**INDIKATOR**	**PERNYATAAN**		**TOTAL**
			Favorable	***Unfavorable***	
Kepuasan Kerja	Gaji	Kepuasan dengan gaji dan kenaikan gaji	1, 19	10	3
	Promosi	Mendapatkan kesempatan untuk promosi	2, 20, 31	11	4
	Supervisi	Puas atas supervisi/Pengawasan	3, 21	12, 25	4
	Tunjangan Tambahan	Kepuasan terhadap Tunjangan	4, 22, 32	13, 26, 34	6
	Imabal/Penghargan	Kepuasan atas penghargaan yang diberikan	5	14, 27, 35	4
	Kondisi Operasional	Prosedur dan Peraturan kerja	6	15	2
	Rekan Kerja	Kepuasan dengan rekan kerja	7, 23	16, 28	4
	Pekerjaan itu sendiri/Jenis kerja	Kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan	8, 24, 33	17, 29, 36	6
	Komunikasi	Kepuasan dengan Komunikasi dan organisasi	9	18, 30	3
	Total		18	18	36

3.5 Metode Analisis Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Menurut Azwar (2017) pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Pengujian validitas yang dipakai adalah validitas isi, pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Haynes, Richard dan Kubay mengatakan bahwa validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2016). Penilaian ini dilaksanakan oleh suatu panel *expert* bukan oleh penulis aitem atau perancang tes itu sendiri, tahapan ini disebut juga pengujian *expert judgement* yaitu penilaian dari ahli untuk mengukur validitas alat ukur yang dibuat.

Adapun penghitungan hasil *expert judgement* menggunakan statistik *Lawshe's Content Validity Ratio* (CVR). Menurut Azwar (2017) perhitungan dilakukan dengan cara menilai apakah suatu aitem esensial (yang diperlukan dan sangat penting bagi tujuan pengukuran yang bersangkutan) dalam tiga tingkatan esensialitas yaitu 'Esensial', 'Berguna tapi tidak esensial', dan 'Tidak diperlukan'. Suatu aitem dinilai esensial bilamana aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran. *Content Validity Ratio* dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \left(\frac{2ne}{n}\right) - 1$$

Keterangan

ne = Banyaknya *Subject Matter Expert* (SME) yang menilai suatu aitem 'esensial'

n = Banyaknya *Subject Matter Expert* (SME) yang melakukan penilaian

3.5.1.1 Analisis Aitem

Menurut Masrun (Sugiyono, 2018) bahwa "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3". Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas untuk analisis item penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi linear *product moment* Pearson. Adapun rumus untuk penghitungan manual formula Pearson (dalam Azwar, 2017) adalah sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{\left[\sum iX - \frac{(\sum i)(\sum X)}{n}\right]}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n}\right]\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan

i = Skor item

X = Skor tes

n = Banyaknya subjek

Penghitungan ini dilakukan menggunakan SPSS untuk analisis item dan melihat daya diskriminasi dari aitem alat ukur yang telah dibuat dengan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu hasil analisis item dinyatakan valid jika lebih dari 0,3 (p > 0,3) (Sugiyono, 2018).

3.5.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas menurut Azwar (2017) mengacu pada suatu proses pengukuran yang dapat dipercaya atau konsistensi hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya terhadap kelompok subjek yang sama memperoleh hasil dengan relatif sama. Estimasi terhadap reliabilitas skor skor hasil tes dapat dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal atau satu kali pengenaan suatu tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single-trial administration*). kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula *alpha cronbach* (α) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

σ_t^2 = Varians total

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

k = Jumlah butir pernyataan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

UBP KARAWANG

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas

Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa uji normalitas adalah suatu bentuk penggunaan statistik pada penelitian yang berfungsi untuk menganalisa suatu data dengan asumsi setiap variabel berdistribusi normal. Peneliti akan menganalisis setiap variabel yang berdistribusi normal atau tidak, Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data yang didapatkan rata-rata jumlahnya sama, pengujian normalitas

ini akan menggunakan rumus *Kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS versi 24,0. Jika nilai p.>0,05 berarti distribusi tidak normal dan jika nilai p<0,05 maka distribusi data normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan variabel secara linear atau tidak (Sugiyono, 2016). Jika nilai *linearity Sig*.> 0,05 maka dapat dikatakan linear, sedangkan jika nilai *linearity Sig*< 0,05 maka tidak linear. Penghitungan linearitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.0.

3.6.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*), regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Uji regresi linier sederhana ini dipilih karena penelitian ini memiliki satu variabel *independent* yaitu *servant leadership* dan satu variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. Adapun pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS *for windows* versi 24 atau dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a dan b : Konstanta

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai dari koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi.

r : Koefisien Korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independent)* terhadap variabel terikat (*Dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018).

3.6.5 Uji Kategorisasi

Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang berdasar atribut yang diukur. Jenjang ini contohnya adalah dari rendah ke tinggi, dan semacamnya (Azwar, 2019). Banyaknya jenjang kategori dalam penelitian ini tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3.4 Tabel Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$X > (\mu + 1\sigma) \leq X > (\mu + 1\sigma)$
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma) \leq X$