

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Noor, 2017). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *job insecurity* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

B. Definisi operasional penelitian

Menurut Azwar (2018) definisi operasional adalah arti mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai seberapa positif dan negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi perubahan situasi dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala baku diadaptasi dari *Minnesota Satisfaction Question* dan diukur melalui teori Lofquist dan Dawis (dalam Wicaksana, dkk, 2020) yang memiliki enam dimensi yang terdiri dari *achievement*, *comfort*, *status*, *altruism*, *safety* dan *autonomy* dan dua puluh indikator.

2. *Job insecurity*

Job insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. Skala *job insecurity* disusun menggunakan teori Ashford, dkk (dalam Safitri & Aishah, 2020) yang memiliki lima dimensi meliputi arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman dari peristiwa negatif, tingkat kepentingan dan ketidakberdayaan.

C. Populasi dan teknik sampling

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2018). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Buana Jaya Lestari yang berjumlah 74 karyawan terdiri dari bagian operasional pelayanan SPBU sebanyak 49 karyawan dan bagian kebersihan 25 karyawan.

2. Teknik sampel

Penelitian ini menggunakan studi populasi dengan jenis teknik sampling berupa *non probability sampling* (Sugiyono, 2018), yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu dari teknik *non probability sampling* tersebut adalah *sampling total/sensus*. Menurut Sugiyono

(2018) sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun, responden dalam penelitian ini seluruh karyawan kontrak di PT. Mitra Buana Jaya Lestari dengan masa kerja minimal satu tahun.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yang merupakan alat guna mengukur variabel atau perilaku (Saifuddin, 2020). Skala psikologi memiliki beberapa ciri dan karakteristik, seperti mengungkapkan aspek non-kognitif, mengungkap variabel dalam butir atau aitem pernyataan, aitem pernyataan tersebut menggunakan skor, dan pembuatannya menggunakan proses psikometris dan statistik (Saifuddin, 2020).

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Didalam skala likert terdapat dua arah aitem (Saifuddin, 2020). Pertama, aitem *favourable* yaitu aitem dalam skala psikologi yang isinya mendukung adanya atribut psikologis dalam diri seseorang. Kedua, *unfavourable* adalah jenis aitem dalam skala psikologi yang tidak mendukung adanya atribut psikologis.

Pernyataan negatif/*unfavourable* digunakan untuk mengontrol ketelitian dan keseriusan responden ketika pengisian kuesioner dimana *score* diberikan secara terbalik alternatif respon antara *favorable* dan *unfavorable*. Aitem dalam kuesioner ini berbentuk pernyataan yang mengandung alternatif respon yang

berjenjang, seperti “sangat sesuai”, ”sesuai”, ”tidak sesuai”, dan “sangat tidak sesuai”. Dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala kepuasan kerja dan skala *job insecurity*. Kemudian responden penelitian diminta memberikan respon jawaban dengan skala ukur yang telah disediakan.

Respon jawaban dari responden ditulis dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada jawaban skala yang telah disediakan. Setiap masing-masing jawaban dibuat dengan menggunakan skala 1-5, yang masing-masing diberi bobot yaitu banyaknya *score* 1 sampai 5. Data yang akan didapatkan merupakan data primer atau data tangan pertama yang diperoleh peneliti langsung dari subjek atau dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengumpulan data (Azwar, 2019).

1. *Blue print* skala kepuasan kerja

Teknik pengambilan data yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menggunakan teori Lofquist dan Dawis, yang tercantum dalam skala adaptasi *Minnesota Satisfaction Question* (MSQ), skala baku ini berisi enam dimensi dengan dua puluh indikator kebutuhan yang memiliki dua puluh aitem pernyataan dan masing-masing aitem merepresentasikan indikator kebutuhan. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Alternatif Jawaban Skala Kepuasan Kerja

Respons	Keterangan	Skor item <i>favorable</i>	Skor item <i>unfavorable</i>
SP	Sangat Puas	5	1
P	Puas	4	2
N	Netral	3	3
TP	Tidak Puas	2	4

STP	Sangat Tidak Puas	1	5
-----	-------------------	---	---

Skala yang digunakan merupakan skala baku yang diadaptasi maka diperlukan penerjemahan kedalam bahasa Indonesia. Proses penerjemahan tersebut dilakukan oleh seorang ahli bahasa yang merupakan anggota aktif Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Berikut ini adalah blue print dari skala kepuasan kerja.

Tabel 2 Blue print kepuasan kerja

No.	Dimensi kepuasan kerja	Indikator kepuasan kerja	Jumlah
1.	<i>Achievement</i> /pencapaian	Penggunaan kemampuan	1
		Prestasi	1
2.	<i>Comfort</i> /kenyamanan	Aktivitas	1
		Variasi	1
		Keamanan	1
		Kebebasan	1
		Kompensasi	1
		Kondisi kerja	1
3.	Status	Kemajuan	1
		Kekuasaan	1
		Status sosial	1
		Penghargaan	1
4.	<i>Altruism</i>	Rekan kerja	1
		Layanan sosial	1
		Nilai moral	1
5.	<i>Safety</i>	Supervisi-hubungan relasi	1
		Supervisi-teknis	1
		Kebijakan perusahaan	1
6.	<i>Autonomy</i>	Kreativitas	1
		Tanggung jawab	1
Total			20

2. Blue print skala *job insecurity*

Skala *job insecurity* disusun oleh peneliti dengan domain ukur berupa dimensi *job insecurity* menurut Ashford, Lee & Bobko (dalam Safitri & Anisha, 2021). Dengan menggunakan alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3 Alternatif Jawaban Skala *Job Insecurity*

Respons	Keterangan	Skor item <i>favorable</i>	Skor item <i>unfavorable</i>
SS	Sangat Sesuai	5	1
S	Sesuai	4	2
N	Netral	3	3
TS	Tidak Sesuai	2	4
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	5

Adapun *blue print* dari skala *job insecurity* adalah sebagai berikut:

Tabel 4 *Blueprint* skala *job insecurity*

No.	Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1.	Arti dari pekerjaan	Gaji	1,2	3,22	4
		Promosi	4,5	18,19	4
		Lingkungan kerja	6,7	20,21	4
2.	Ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan	Kesempatan promosi	8,9	23,24	4
		Kenaikan upah	33	34	2
3.	Ancaman terjadinya peristiwa negatif	Pemutusan hubungan kerja	10,11	25,26	4
		Mutasi kerja	12,13	27,28	4
4.	Tingkat kepentingan	Status karyawan	14,15	29,30	4
5.	Ketidakberdayaan	Gaji	16,17	31,32	4
		Total			34

E. Metode Analisis Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Hal ini sesuai dengan definisi validitas yang dikemukakan oleh Suryabrata (dalam Saefuddin, 2020), validitas adalah tentang sejauh mana suatu skala psikologi atau alat ukur psikologi mengukur atribut psikologi yang dimaksudkan.

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Saifuddin (2020) validitas isi menunjukkan sejauh mana seperangkat aitem dalam skala psikologi mengukur sesuatu yang hendak diukur. Instrumen yang dibangun selanjutnya dikoreksi oleh para ahli, penilaian oleh ahli diolah dengan salah satu dari formula-formula tertentu yang dibuat oleh beberapa tokoh. Adapun dalam penelitian ini menggunakan formula Lawshe's CVR.

Analisis aitem yang digunakan yaitu formula Lawshe's CVR (dalam Saefuddin, 2020) yang dijelaskan sebagai tim penilai diminta untuk memilih salah satu dari tiga kategori penilaian aitem yaitu esensial, berguna tetapi tidak esensial, dan tidak diperlukan. Setelah selesai proses penilaian oleh ahli yang disebut sebagai SME (*Subject Matter Experts*) kemudian dihitung dengan menggunakan rumus Lawshe's CVR sebagai berikut:

CVR

Keterangan:

ne : banyak nya SME (*subject matter expert*) yang menilai suatu item esensial

n : banyak nya SME yang melakukan penelitian

Menurut Saifuddin (2020) jika dalam tahapan uji validitas terhadap pakar atau ahli kemudian diolah dengan formula Lawshe CVR terdapat beberapa aitem skala psikologi yang tidak valid, maka peneliti masih memiliki kesempatan untuk memperbaiki aitem tersebut sesuai dengan masukan ahli atau pakar.

Setelah dilakukan *expert judgement* maka tahap selanjutnya adalah mengujicobakan instrumen. Menurut Sugiyono (2018) untuk menguji validitas butir-butir instrumen lebih lanjut setelah dikonsultasikan dengan para ahli, maka selanjutnya akan di uji keterbacaan dan dianalisis dengan analisis aitem atau uji beda. Menurut Azwar (2019) keseluruhan aitem skala yang telah teruji keterbacaannya dan yang telah diperbaiki, kemudian dirakit sebagai prototipe awal dan dikenakan pada subjek target pengukuran guna memperoleh skor aitem sebagai data untuk komputasi indeks daya beda aitem. Bila hasil uji daya aitem telah memuaskan, data yang sama dapat digunakan untuk estimasi reliabilitas hasil ukur skala.

Penelitian menggunakan batasan koefisien validitas sesuai dengan batasan Lawshe's yang memberikan batas sesuai dengan banyaknya jumlah penilai. Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00. bilamana $CVR > 0.00$ berarti bahwa 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan aitem esensial, semakin banyak jumlah SME (*Subject Matter Experts*) maka semakin rendah batasan suatu item dikatakan valid. Apabila tidak memungkinkan, bisa menggunakan batasan kedua yaitu batasan minimal lebih dari 0 (hasilnya positif dan tidak negatif).

2. Analisis aitem

Uji analisis aitem atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atau yang tidak memiliki atribut yang diukur. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dibantu program SPSS 28.0 dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Azwar (2012) analisis aitem menggunakan korelasi aitem total, kriteria batasan koefisien korelasi aitem $>0,30$. Artinya, aitem dapat dikatakan memiliki daya beda dan dapat dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi memiliki nilai minimal 0,30. Sebaliknya, jika aitem korelasi memiliki nilai $<0,03$ maka aitem tersebut dianggap gugur atau tidak valid.

3. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut dengan pengukuran yang reliabel (Saefuddin, 2020). Gagasan pokok yang terkandung dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengumpulan data dapat dipercaya. Adapun, perhitungan uji reliabilitas yang digunakan berupa teknik *Alpha Cronbach* yang mengacu pada kaidah Guilford berikut ini:

Tabel 5 Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat reliabel
0.7 - 0.9	Reliabel
0.4 - 0.7	Cukup Reliabel
0.2 - 0.4	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

F. Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasar variabel dari seluruh responden, menyediakan data tiap variabel yang teliti, melakukan perhitungan input, menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan. Adapun uji data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji normalitas

Menurut Priyatno (dalam Kartika, Huni & Millah, 2019), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi suatu data. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel, yaitu *job insecurity* (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). Uji normalitas data kedua variabel yang diteliti dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Dalam prakteknya, uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 *for windows*.

2. Uji linieritas

Menurut Priyatno (dalam Kartika, Huni & Millah, 2019), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 24 *for windows* pada taraf

signifikansi 0,05. Variabel X dan Y dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

3. Regresi Linear Sederhana

a. Uji persamaan regresi sederhana

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$ dimana Y adalah variabel terikat, a = konstanta regresi dan bX = peningkatan variabel bebas. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (dalam Sugiyono, 2018), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

c. Uji kategorisasi

Pada penelitian ini dilakukan uji kategorisasi yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2019). Adapun rumus koefisien kategorisasi menurut Azwar (2019) adalah sebagai berikut:

$$X < M - 1SD$$

$$M - 1SD < X < M + 1SD$$

$$M + 1SD < X$$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar Deviasi

