

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang memakai metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Dengan demikian, metode yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) bentuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen. Sedangkan variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Adapun variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2017) merupakan definisi tentang variabel dan dirumuskan melalui ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dalam diri seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Adapun tiga dimensi menurut Mayer dan Allen (dalam Aamodt, 2010) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dalam penelitian, peneliti menggunakan *Theory of Work Adjustment* (TWA) yang dikembangkan oleh Lloyd H. Lofquist dan Rene V. Dawis pada tahun 1960 (dalam Wicaksana, 2020). Teori ini mengukur 6 dimensi yaitu pencapaian, kenyamanan, status, altruism, keselamatan, dan otonomi.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

### 1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT X.

### 2. Sampel

Azwar (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi terlepas dari apakah bagian tersebut terdapat karakteristik populasi secara lengkap atau tidak.

Menurut Sugiyono (2018) apabila jumlah populasi telah diketahui, maka untuk perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane. Dalam perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini akan menggunakan rumus Yamane dengan taraf kesalahan 5%, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

$$n = \frac{228}{1 + 228(0,05)^2}$$

$$n = 145$$

Jadi untuk jumlah populasi 228 orang dengan sampling error 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berjumlah 145 orang.

### 3. Teknik Sampel

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala akan mengacu pada skala sikap model likert. Dalam skala ini terdapat dua jenis aitem, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Menurut Jelpa (2015) aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung kontrak yang akan diungkap. Sementara aitem *unfavorable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung dari kontrak yang akan diungkap. Masing-masing jawaban di beri skor atau bobot yaitu banyaknya skor 1 sampai 5 untuk aitem *favorable* dan pemberian skor secara terbalik untuk aitem *unfavorable*. Berikut ini adalah tabel distribusi skor aitem:

Tabel 1  
Distribusi Skor Aitem

<b>Jawaban</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Cukup Sesuai (CS)	3	3
Sesuai (S)	4	2
Sangat Sesuai (SS)	5	1

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, dan skala komitmen organisasi. Sebelum penyusunan skala, peneliti terlebih dahulu membuat *blueprint* sebagai pedoman untuk mempermudah dalam menyusun skala.

### 1. ***Blueprint* Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan Mayer dan Allen (dalam Aamodt, 2010), yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Berdasarkan dimensi dan indikator dari teori komitmen organisasi, maka disusunlah *blueprint* aitem skala komitmen organisasi. Berikut ini adalah *blueprint* dari komitmen organisasi:

Tabel 2  
*Blueprint* Skala Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen Afektif	Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2	Komitmen Berkelanjutan	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi.	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3	Komitmen Normatif	Kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya pada organisasi.	17,18,19,20	21,22,23,24	8
<b>Jumlah</b>			12	12	24

## 2. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan *Theory of Work Adjustment* (TWA) yang dikembangkan oleh Lloyd H. Lofquist dan Rene V. Dawis. Teori ini mengukur 6 dimensi yaitu pencapaian, kenyamanan, status, altruism, keselamatan, dan otonomi.

Berdasarkan dimensi dan indikator dari teori kepuasan kerja, maka disusunlah *blueprint* aitem skala kepuasan kerja, berikut ini adalah *blueprint* dari kepuasan kerja:

Tabel 3  
*Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
1	<i>Achievement</i>	<i>Ability Utilization</i>	11	1
		<i>Achievement</i>	20	1
2	<i>Comfort</i>	<i>Activity</i>	1	1
		<i>Variety</i>	3	1
		<i>Security</i>	8	1
		<i>Independence</i>	2	1
		<i>Compensation</i>	13	1
3	<i>Status</i>	<i>Working Conditions</i>	17	1
		<i>Advancement</i>	14	1
		<i>Authority</i>	10	1
		<i>Recognition</i>	19	1
		<i>Social Status</i>	4	1
		<i>Social Status</i>	4	1
4	<i>Altruism</i>	<i>Co-workers</i>	18	1
		<i>Social Service</i>	9	1
		<i>Moral Values</i>	7	1
5	<i>Safety</i>	<i>Company Policies and Practices</i>	12	1
		<i>Supervision-Human Relation</i>	5	1
		<i>Supervision-Technical</i>	6	1
6	<i>Autonomy</i>	<i>Creativity</i>	16	1
		<i>Responsibility</i>	15	1
Jumlah				20

## F. Metode Analisis Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2012).

Metode pengujian validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan metode validitas isi CVR (*Content Validity Ratio*) untuk menggambarkan tingkat validitas isi aitem dengan data empirik. Dalam pendekatannya terdapat sebuah panel SME (*Subject Matter Experts*) atau panel yang terdiri dari para ahli yang diminta untuk menyatakan apakah aitem tersebut bersifat esensial atau tidak. Adapun rumus dari CVR adalah:

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan:

$n_e$  = banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

$n$  = banyaknya SME yang melakukan penilaian

Selain melakukan *expert judgement*, peneliti juga melakukan uji keterbacaan kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek

yang akan menjadi target ukur dari skala. Peneliti akan meminta beberapa orang subjek untuk membaca seluruh aitem yang menurut mereka kalimatnya yang tidak mudah dimengerti. Komentar mereka menjadi informasi untuk memperbaiki kalimat-kalimat aitem sehingga akan meningkatkan keterbacaan (Azwar, 2017).

## 2. Uji Analisis Aitem

Uji analisis aitem atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Adapun uji analisis aitem yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan SPSS versi 22 dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Azwar (2012) sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya menggunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan apabila  $\leq 0,30$  maka aitem tersebut dapat dinyatakan gugur atau tidak valid.

## 3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) reliabilitas tes yang dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi adalah ketika skor tampak memiliki hubungan yang sama tingginya dengan skor-murni. Pengukuran reliabilitas diperlukan karena untuk melihat apakah suatu skala memiliki hasil yang konsisten atau tidak. Teknik yang akan digunakan pada penelitian adalah dengan menggunakan teknik alpha ( $\alpha$ ) pada program SPSS versi 22 dengan kriteria Cronbach's Alpha Guilford  $> 0,70$  untuk kriteria tinggi atau reliabel.

Tabel 4  
Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas (r)	Kriteria
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Reliabel
$0,60 < r < 0,80$	Reliabel
$0,40 < r < 0,60$	Cukup Reliabel
$0,20 < r < 0,40$	Tidak Reliabel
$0,00 < r < 0,20$	Sangat Tidak Reliabel

Adapun rumus koefisien realibilitas Alfa Cronbach:

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_1$  = koefisien realibilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = varians total



## G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2018) statistik inferensial merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya digeneralisir pada populasi. Berikut adalah uji asumsi dan analisis data yang digunakan:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat penggunaan statistik parametris. Uji normalitas pada penelitian ini akan diuji dengan rumus Kolmogorov-Smirnov yang apabila taraf signifikannya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov akan dilakukan pada aplikasi SPSS versi 22.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki korelasi secara linear atau tidak. Pada penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity*. Pada tabel Anova bagian *linearity* untuk melihat linearitas penelitian. Hasil data dengan nilai signifikansi  $\geq 0,05$  dikatakan tidak linear, sedangkan hasil data dengan nilai signifikansi  $\leq 0,05$  dikatakan linear. Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian kali ini adalah dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2018) uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Uji regresi linear sederhana yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Pengujian hipotesis ini akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018) untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menghitung skor koefisien determinasi. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 5. Uji Kategorisasi

Kategorisasi dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kategorisasi jenjang (ordinal) bukan kategorisasi jenjang (nominal). Uji kategorisasi digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2018), Kontinum terdiri dari tiga kategori, yaitu:

Tabel 5  
Uji Kategorisasi

Kategori Tinggi	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$
Kategori Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$
Kategori Rendah	$X < (\mu - 1,0\sigma)$

Dengan rumus:  $\mu + 1,0\sigma \geq X \geq \mu - 1,0\sigma$