

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Metode dan Desain Penelitian**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah Sugiyono (2014). Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2021) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menguji hipotesis dan menyandarkan setiap kesimpulan dan hasil pada suatu peluang kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen HP PT Bekaert Indonesia.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel. Penelitian kausal digunakan karena tujuan dalam penelitian ini untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen variabel (Y). Variabel (X) adalah variabel bebas yang didefinisikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah komitmen afektif. Sedangkan variabel (Y) adalah variabel terikat yang memiliki definisi yaitu variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah produktivitas kerja.

## **B. Definisi Operasional Penelitian**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati dan diukur Azwar (2014). Pada penelitian ini, peneliti mengoperasionalkan variabel bebas komitmen afektif yaitu variabel dependen (X) dan variabel terikat produktivitas kerja yaitu variabel independen (Y).

### **1. Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan guna menghasilkan produk yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat mengembangkan kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui aspek-aspek produktivitas kerja dari Sutrisno (2017) di antaranya yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Metode pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan teknik 360 derajat.

Penilaian 360 derajat yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja karyawan berdasarkan evaluasi dari dua arah atau lebih, seperti atasan, rekan kerja, bawahan ataupun anggota-anggota lain disuatu proyek maupun perusahaan Beehr dkk (dalam Sabitah, 2017)

### **2. Komitmen Afektif (X)**

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional dari karyawan terhadap nilai ataupun bagian-bagian yang ada diperusahaan. Komitmen tersebut muncul pada

karyawan yang tahu akan nilai-nilai dari perusahaan tersebut. Komitmen afektif dalam penelitian ini diukur melalui aspek-aspek komitmen afektif dari Allen dan Meyer (dalam Nurandini, 2014) diantaranya yaitu identifikasi, partisipasi dan loyalitas.

## C. Populasi, Teknik Sampel dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bekaert Indonesia di Departemen *Half Product*. Dari data yang diperoleh admin *Half Product*, didapat data jumlah karyawan *Half Product* sebanyak 155 orang karyawan.

**Tabel 1. Data Populasi Team Member Half Product**

No	Team	Populasi
1.	Team A	30 orang
2.	Team B	30 orang
3.	Team C	30 orang
4.	Team D	30 orang
5.	Team Warehouse	15 orang
6.	Team Distribusi	15 orang
7.	Transporter	5 orang
	Total	155 orang

### 2. Teknik Sampel dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari subjek populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam suatu penelitian. Menurut Azwar (2021) sampel adalah bagian dari subjek populasi, setiap sampel akan menjadi representasi yang baik

bagi populasi apabila ciri-ciri dan karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya. Karena analisis dalam penelitian menggunakan data sampel, sedangkan kesimpulan penelitian akan digeneralisasi pada populasi maka sangat penting untuk memperoleh suatu sampel yang *representatif* bagi populasinya.

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Menurut Riyanto (2011) Teknik *proporsional random sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak dengan mempertimbangkan berbagai proporsi dan pertimbangan antara jumlah populasi. Banyaknya sampel yang dihitung menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 155 karyawan dengan batas kesalahan yang digunakan yaitu 5%. Adapun perhitungan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{155}{1 + 155 (0,05)^2} = 112 \text{ Karyawan}$$

Untuk populasi sebanyak 155 karyawan maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 orang, seperti pada tabel 2 di halaman berikutnya.

**Tabel 2. Data Sampel Team Member Half Product**

No	Team	Perhitungan	Sampel
1.	Team A	$30/155 \times 112 = 21,67$	22 orang
2.	Team B	$30/155 \times 112 = 21,67$	22 orang
3.	Team C	$30/155 \times 112 = 21,67$	22 orang
4.	Team D	$30/155 \times 112 = 21,67$	22 orang
5.	Team Warehouse	$15/155 \times 112 = 10,33$	10 orang
6.	Team Distribusi	$15/155 \times 112 = 10,33$	10 orang
7.	Transporter	$5/155 \times 112 = 3,61$	4 orang
	Total Sampel		112 orang

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa skala yang diberikan melalui *google form*. Untuk skala produktivitas kerja diberikan kepada *leader* Departemen *Half Product* dan para karyawan yang nanti hasilnya diakumulasi. Menurut Sugiyono (2017) skala penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun pernyataan yang disajikan terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang negatif (tidak mendukung) aspek-aspek dalam variabel (Azwar, 2015). Pada dua skala ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Tabel 3. Skala Likert

Tanggapan	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
(SS) Sangat Setuju	5	1
(S) Setuju	4	2
(C) Cukup Setuju	3	3
(TS) Tidak Setuju	2	4
(STS) Sangat Tidak Setuju	1	5

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan terdiri atas skala komitmen afektif dan skala produktivitas kerja.

### 1. Skala Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan aspek- aspek yang merujuk pada teori Sutrisno (2017) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Skala tersebut terdiri dari 14 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Adapun *blueprint* skala produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4 di halaman selanjutnya.

Tabel 4. *Blueprint* Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan	<i>Skill</i> yang dimiliki seorang pekerja	1,15	8,22	4
2.	Meningkatkan Hasil	Target yang harus didapatkan	2,16	9,23	4
3.	Semangat Kerja	Dorongan dalam diri pekerja	3,17	10,24	4
4.	Pengembangan Diri	Peningkatan kemampuan	4,18	11,25	4
5.	Mutu	a. Kualitas pekerja	5,19	12,26	4
		b. Penilaian pekerja	6,20	13,27	4
6.	Efisiensi	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	7,21	14,28	4
Jumlah			14	14	28

## 2. Skala Komitmen Afektif

Komitmen afektif diukur dengan menggunakan aspek- aspek yang merujuk pada teori Allen dan Meyer (dalam Nurandini, 2014) yaitu identifikasi, partisipasi dan loyalitas. Skala tersebut terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*. Adapun *blueprint* skala produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 5 di halaman selanjutnya.

Tabel 5. *Blueprint* Skala Komitmen Afektif

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Identifikasi	Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	1,7,13	4,10,16	6
2.	Partisipasi	Selalu terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan	2,8,14	5,11,17	6
3.	Loyalitas	Keterkaitan secara emosional dalam memajukan perusahaan	3,9,15	6,12,18	6
Jumlah			9	9	18

#### E. Metode Analisis Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti akan menguji terlebih dahulu yaitu validitas dan reliabilitasnya. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari permasalahan yang terjadi, maka dibutuhkannya suatu alat ukur yang baik terhadap permasalahan yang terjadi. Adapun metode analisis instrument sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2021) validitas memiliki arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti tujuan dari pengukuran itu sendiri.

### a. Validitas Isi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi yaitu mengukur sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur menurut Cronbach (dalam Azwar, 2021). Untuk menguji validitas aitem menggunakan pendapat para ahli (*Expert judgement*). Kemudian hasil dari penilaian *Expert judgement* akan di uji menggunakan koefisien validitas Aiken's V. Tujuan dari pengujian validitas ini adalah untuk meyakinkan bahwa skala yang telah disusun benar-benar baik dalam mengukur fenomena yang ada dan menghasilkan data yang valid.

Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum S}{[n(c-1)]}$$

Keterangan

V : Indeks validitas dari Aiken

S :  $\sum ni (r-Lo)$

Ni : Jumlah Expert yang memiliki kriteria i

r : Kriteria ke i

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (5)

n = jumlah semua expert

### b. Analisis Item

Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis aitem atau item *discrimination*. Diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki

atribusi yang diukur (Azwar, 2021). Cara untuk menentukan daya diskriminasi aitem yaitu dengan menghitung koefisien korelasi antar distribusi skor aitem total skala, kriteria pemilihan item yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan korelasi aitem total dengan batasan nilai 0,3 ( $p > 0,3$ ) dan korelasi aitem dihitung dengan menggunakan *Product Moment* dan *Karl Person*, dengan rumus 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

Uji analisis item ini menggunakan *corrected item-total correlation* dengan menggunakan *software* SPSS versi 26

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang menggunakan alat ukur dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (Azwar, 2017). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari *response* responden pada alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk skala. Maksudnya jika suatu penelitian yang hasilnya reliabel, maka ketika diukur kembali akan tetap sama walaupun diukur pada waktu yang berbeda.

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan *alpha cronbach* untuk menghasilkan suatu estimasi reliabilitas yang baik. Semakin besar koefisien reliabilitas, maka semakin kecil kesalahan pengukuran. Sebaliknya, apabila semakin kecil koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka semakin besar kesalahan pengukuran dan memiliki dampak bahwa alat ukur yang digunakan semakin tidak reliabel (Azwar, 2010). Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini menggunakan acuan tabel Guilford. Adapun kategori angka skala sebagai berikut:

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Reliabilitas Guilford**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
$0,91 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,71 \leq r < 0,90$	Tinggi
$0,41 \leq r < 0,70$	Sedang
$0,21 \leq r < 0,40$	Rendah
$r < 0,20$	Sangat Rendah

#### F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel serta jenis responden, *mesntabulasi* data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data pada tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang akan digunakan. Adapun teknik analisis data sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut (Sugiyono, 2013). Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ) maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $P < 0,05$ ), berarti terdapat perbedaan yang signifikan (Sugiyono, 2013). Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

## 2. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016) uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat digunakan melalui *test of linearity*. Pada penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikan pada *linearity*  $\leq 0,05$ . Maka dapat dikatakan linear. Namun sebaliknya, jika signifikan pada *linearity*  $\geq 0,05$ , maka tidak linear (Sugiyono, 2018).

## 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Menurut Kadir (2015) uji analisis regresi linear

sederhana bertujuan untuk mengetahui sebuah pengaruh atau kontribusi, mengukur kekuatan pengaruh, dan membuat dugaan berdasarkan kuat lemahnya pengaruh hubungan tersebut dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah produktivitas kerja dengan komitmen afektif. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linear sederhana yaitu, sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y = Variabel dependen sebagai variabel yang diduga

X = Variabel Independen, nilai variabel yang diketahui

a = Koefisien sebagai *intercept*, jika nilai X = 0 nilai Y = a

b = Besar perubahan variabel Y, apabila variabel X berubah

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (Variabel X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien determinasi

#### 5. Uji Kategorisasi

Menurut Azwar (2012) tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu yang akan dimasukkan dalam kelompok terpisah secara berjenjang

menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Pada penelitian ini menggunakan kategorisasi jenjang (ordinal) dan kategorisasi bukan jenjang (nominal). Menurut Azwar (2018) tujuan dilakukannya kategorisasi jenjang (ordinal) adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Adapun penggolongan subjek dibagi ke dalam dua kategori diagnosis yaitu tinggi dan rendah pada skala produktivitas kerja dan skala komitmen afektif. Dengan ketentuan, jika skor item ( $X$ ) lebih besar dari nilai rata-rata distribusi populasi ( $M$ ), maka termasuk kedalam kategori tinggi. Sebaliknya, jika skor item ( $X$ ) lebih kecil dari nilai rata-rata distribusi populasi ( $M$ ), maka termasuk kedalam kategori rendah.

**Tabel 7. Kategorisasi**

Rentang Skor	Kategori
$X \geq M$	Tinggi
$X < M$	Rendah

Keterangan:

$X$  : Skor aitem

$\sigma$  : Standaer Deviasi

$\mu$  : Mean teoritik