

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006: 12).

Sedangkan dari jenis data masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yang menurut Arikunto (2006:37) penelitian korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yakni antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian.

Variabel adalah atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady dalam Sugiyono, 2011: 38).

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel utama yaitu:

1. Variabel bebas atau *independent variable* (x) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*.

Variabel bebas (x): kepuasan kerja

2. Variabel terikat atau *dependent variable* (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen.

Variabel terikat (y): kinerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012: 74).

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah sikap individu dalam menjalani aspek tuntutan pekerjaan yang meliputi upah, pekerjaan, promosi, atasan dan rekan kerja. Untuk memperoleh data dari variabel kepuasan kerja, maka digunakan kuesioner kepuasan kerja menurut Stephen Robbins.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan selama kurun waktu tertentu sebagai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diukur melalui penilaian kinerja perusahaan yang meliputi kehadiran, ketepatan waktu dan kebersihan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Dwi Jaya Pasuruan yang berjumlah 23 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah di bidang dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 81). Arikunto (2006: 134) berpendapat bahwa apabila subyek dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyek penelitian besar atau lebih dari 100 orang, maka diambil 10%-15% atau 20-25%. Karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini digunakan tehnik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2011: 85), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, diantaranya ialah :

a. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2011: 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner menunjuk pada sebuah instrumen pengumpul data yang bentuknya seperti berupa pertanyaan-pertanyaan yang merujuk pada sesuatu yang akan diungkap berdasarkan teori yang sudah ada (Arikunto, 2005: 76). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup (*closed questionare*) yakni pertanyaan atau pernyataannya tidak memberikan kebebasan kepada responden, dimana responden menjawab dengan memilih alternatif jawaban yang diberikan.

Oleh karena dalam penggunaan kuesioner ini peneliti tidak bisa secara langsung bertatap muka, maka peneliti harus berkeyakinan bahwa (Hadi, 2000:57):

- 1) Bahwa subyek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri.
- 2) Bahwa apa yang dinyatakan subyek kepada penyidik adalah benar dan dapat dipercaya.
- 3) Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh penyidik.

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan.

b. Metode Dokumenter

Menurut Arikunto (2006: 231) metode dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya.

Metode dokumenter digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari data tertulis mengenai subyek penelitian berkaitan dengan data yang dibutuhkan misalnya dalam meneliti tentang kinerja karyawan, maka penilaian kinerja pada bulan April yang dilakukan oleh perusahaan akan dijadikan sumber data. Pemilihan bulan April ini karena peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan pada bulan April yang mana data kuesioner kepuasan kerja diperoleh pada bulan Mei sehingga nantinya akan diketahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing* dengan melihat bulan sebelumnya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono. 2011: 102).

Dalam penelitian kuantitatif, data penelitian akan dapat diinterpretasikan lebih obyektif apabila data tersebut melalui serangkaian proses pengukuran yang valid, reliabel dan obyektif. Oleh karena dalam penelitian ini, instrumen yang akan digunakan adalah kuosioner dengan model skala *likert*.

No.	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourabel</i>	<i>Unvafourabel</i>	
1.	Upah	1, 14, 17, 23	8	5
2.	Pekerjaan	5, 11, 30	3, 4, 16, 21, 26	8
3.	Promosi	2, 13, 20	7, 15	5
4.	Atasan	6, 12, 25	9, 18, 27	6
5.	Rekan kerja	10, 22, 29	19, 24, 28	6
Jumlah		15	15	30

Tabel 8
***Blue print* kepuasan kerja**

Pemilihan jumlah item dalam penelitian ini dibuat tidak seimbang. Hal ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan masing-masing aspek, terutama dalam hal pekerjaan yang berkaitan dengan kinerjanya. Oleh karena itu pada aspek pekerjaan, peneliti membuat pertanyaan lebih banyak dibanding aspek lain yakni upah, promosi, atasan serta rekan kerja. Sedangkan pada aspek upah dan promosi dibuat sedikit dibandingkan dengan aspek lain karena kedua aspek itu merupakan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Alternatif jawaban dalam kuosioner ini terdiri dari empat kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Alasan empat penggunaan alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban di tengah, maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat dari responden (Hadi. 2000: 185).

Sedangkan untuk pemberian jawaban, responden hanya perlu memberi tanda silang (×) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden.

Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan favorabel dan unfavorabel adalah sebagai berikut :

Favorabel	Skor	Unfavorabel	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Tabel 9

Skor pertanyaan favorabel dan skor pertanyaan unfavorabel

Dalam pemberian skor, setiap respon positif (ya, setuju, selalu, dan sebagainya) terhadap aitem favorabel akan diberi bobot yang lebih tinggi daripada respon negatif (tidak, tidak setuju, tidak pernah, dan sebagainya). Sebaliknya untuk aitem unfavorabel, respon positif akan diberi skor yang bobotnya lebih rendah daripada respon negatif (Azwar. 2012: 43).

Sedangkan pada kinerja, perusahaan menilai karyawan menjadi:

Kriteria	Nilai
Hadir	1
Tidak hadir	0

Tabel 10

Kriteria penilaian kinerja dari perusahaan

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010: 5-6). Analisis validitas item ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item pernyataan benar-benar mengungkapkan faktor yang akan diselidiki.

Metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi *product moment* (*person correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum_{xy} - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

n : jumlah sampel

$\sum x$: skor butir aitem

$\sum y$: skor total keseluruhan butir item

$\sum xy$: perkalian x dan y

Interpretasi koefisien validitas dianggap valid apabila melebihi $r_{xy} = 0,30$ ($>0,30$) sehingga butir-butir tersebut dianggap sah. Sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari $0,30$ ($>0,30$) maka butir-butir tersebut dianggap valid dan dianggap gugur (Azwar. 2003: 140).

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Konsep reliabilitas adalah sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya (Azwar. 2010: 4).

Untuk mencari reliabilitas, metode yang digunakan adalah metode *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir/item

σ_t^2 : varian total

Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00. Jika koefisien reliabilitas = 1,00 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek-aspek psikologi dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjeknya, dikarenakan terdapatnya berbagai sumber *error* dalam diri manusia

dan dalam pelaksanaan pengukuran yang sangat mudah mempengaruhi kecermatan hasil pengukuran (Azwar, 2010: 9).

H. Metode Analisa Data

Tehnik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang memiliki tujuan untuk mengambil kesimpulan dari suatu penelitian. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Mean

$$M = \frac{\sum Fx}{N}$$

Keterangan:

M : mean

N : jumlah subyek

$\sum Fx$: nilai jumlah aitem

2. Standar Deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum Fx^2}{N} - M^2}$$

Keterangan:

SD : standar deviasi

$\sum Fx$: nilai jumlah aitem

M : mean

N : jumlah sampel

3. Analisis prosentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

N : jumlah sampel

Skor yang telah didapat kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yakni tinggi, sedang dan rendah.

Tinggi : $X > M + 1SD$

Sedang : $M - 1SD < X \leq M + 1SD$

Rendah : $X < M - 1SD$

Keterangan:

X : nilai masing-masing responden

SD : standar deviasi

M : mean

4. Uji analisa data

Untuk melihat ada tidaknya keterkaitan yang signifikan antara variabel yang diteliti, maka teknik analisa yang digunakan adalah teknik *product moment* dari Karl Pearson. Sesuai dengan tujuan awal penelitian ini yaitu untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yakni variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja, maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dan dibantu dengan program spss 16' *for windows*.

Dengan bantuan spss 16' *for windows*, maka dapat dilihat kedua hubungan dengan melihat koefisien korelasi (r_{xy}).

Untuk menguji kenormalan hubungan kedua variabel, maka data yang didapat diuji menggunakan *kolmogorov smirnov*. Data berdistribusi secara normal jika signifikansi lebih dari 0,05 dan tidak normal jika signifikansi kurang dari 0,05. Nilai dari koefisien (r_{xy}) tersebut nantinya akan menunjukkan hasil dari hubungan yang terjadi dari kedua variabel tersebut, yakni:

- a. Bila nilai koefisien korelasi mendekati 1, maka arah hubungan yang terbentuk adalah semakin berhubungan secara positif.
- b. Bila nilai koefisien korelasi bernilai 0 atau mendekati 0, maka kedua variabel tersebut dianggap tidak berhubungan.
- c. Bila nilai koefisien korelasi mendekati -1, maka arah hubungan yang terbentuk adalah semakin berhubungan secara negatif.