

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2006:12).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2009:38). Adapun variabel pada penelitian ini, adalah :

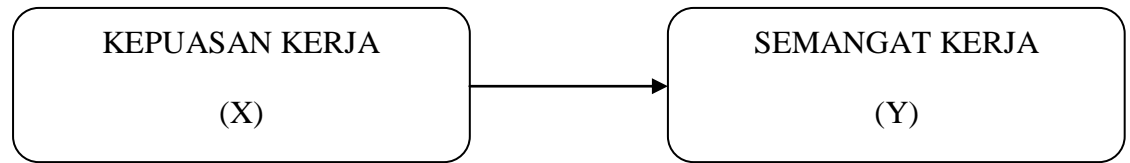
##### **1. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2009:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y).

##### **2. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang sebab timbulnya atau berubahnya variabel depenent (Sugiono, 2009:39), dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kepuasan kerja (X).

Bagan 3.1 Variabel Bebas dan Terikat



### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

#### I. Kepuasan Kerja

*Job Satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall as well as various aspect of them.* Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan atau terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya (Spector, 1997:2). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur peneliti dengan menggunakan adaptasi dari skala *Job Satisfaction Survey* dari Paul E. Spector. Kepuasan kerja menurut *Job Satisfaction Survey* diukur dari 9 aspek, antara lain :

**Tabel 3. Aspek Kepuasan Kerja “Job Satisfaction Survey”**

No	Aspek	Deskripsi
1	Gaji	Gaji dan remunerasi
2	Promosi	Kesempatan promosi
3	Pengawasan	Pengawasan dari atasan
4	Balas jasa	Tunjangan materiil maupun non materiil
5	Hadiah (reward)	Apresiasi, pengakuan, dan imbalan untuk pekerjaan yang baik
6	Kebijakan	Kebijakan dan prosedur organisasi
7	Rekan kerja	Orang yang ikut bekerjasama
8	Sifat pekerjaan	Pekerjaan itu sendiri
9	Komunikasi	Komunikasi dalam organisasi

## II. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil (Anoraga,1993:43). Semangat kerja dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan pendapat dari Pandji Anoraga (Dalam Anoraga, 1995:76), yakni :

### a. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama. Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan rekan-rekan sekerjanya maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan mencapai tujuan bersama.
- 2) Kesetiaan untuk saling membantu diantara rekan-rekan sekerjanya sehubungan dengan tugasnya.

b. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan adalah :

- 1) Karyawan dalam melaksanakan disertai dengan perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.
- 2) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalas-malasan.

c. Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturran-peraturan yang ada dengan senang hati. Beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja yang baik adalah :

- 1) Kepatuhan karyawan dalam jam-jam kerja.
- 2) Kepatuhan karyawan dalam perintah atasan, serta taat kepada tata tertib yang berlaku.
- 3) Penggunaan dan pemeliharaan bahan atau alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.

- 4) Bekerja dengan mengikuti cara-cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subyek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 2009:77). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X pada divisi administrasi yang meliputi : sales & marketing, HRD & GA, *purchasing & procurement*, serta *accounting & finance*.

Pemilihan lokasi dan populasi dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai pertimbangan, antara lain :

- a. Pemilihan karyawan dari divisi tersebut untuk digunakan sebagai populasi didasarkan karena jumlah angka keterlambatan karyawan pada divisi tersebut setiap bulannya lebih banyak dibandingkan dengan angka keterlambatan pada divisi lain.
- b. Jumlah populasinya cukup memadai, sehingga tingkat keterwakilan sampel dapat terpenuhi.
- c. Populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan topik penelitian.
- d. Efisiensi dan keterbatasan waktu penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009:81). Berdasarkan pada jumlah populasi tersebut, maka sampel yang diambil adalah seluruh dari jumlah

populasi. Apabila subyek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2000:125). Jika jumlah subyek besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Ridwan, 2006:21). Dalam penelitian ini karena populasi yang ada di PT. X pada divisi administrasi yang meliputi : sales & marketing, HRD & GA, purchasing & procurement, serta accounting & finance berjumlah 54 orang, maka semua populasi merupakan responden/sampel penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner). Angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna (Ridwan, 2006:52). Dalam penelitian ini, angket yang digunakan untuk mengukur konstruk psikologis dari variabel penelitian yang akan diteliti, yakni angket kepuasan kerja dan angket semangat kerja.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) yang disajikan dalam bentuk pertanyaan yang menggunakan skala pengukuran yakni skala likert. Pertanyaan yang disajikan dalam instrumen ini terdiri dari dua bentuk, yakni (1) pertanyaan yang mendukung teori yang mendasari (*favorable statement*) dan (2) pertanyaan

yang tidak mendukung teori yang mendasari (*unfavorable statement*).

Alternatif jawaban (respon) disajikan dengan berbagai variasi, antara lain :

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

Adapun skor dari masing-masing item pertanyaan dalam angket yang menggunakan skala likert, adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Skoring Likert Scale**

	Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)
Pertanyaan <i>Favorable</i>	4	3	2	1
Pertanyaan <i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Dalam penelitian ini terdapat dua angket (kuisioner), yakni angket kepuasan kerja dan angket semangat kerja. Adapun *blue print* (kisi-kisi) dari kedua angket tersebut, sebagai berikut :

### 1. Skala Kepuasan Kerja

**Tabel 5. Blue Print Kepuasan Kerja “Job Satisfaction Survey”**

Variabel	Indikator	Deskripsi	Σ Butir		Σ	%
			Fav	Unfav		
Kepuasan kerja	Gaji	Gaji dan remunerasi	1,10,1 9	28,37, 44	6	12%
	Promosi	Kesempatan promosi	29,38, 45	2,11,2 0	6	12%
	Pengawasan	Pengawasan dari atasan	3,12,2 1	30,39, 46	6	12%
	Balas jasa	Tunjangan materiil maupun non materiil	22,31	4,13	4	8%
	Hadiah (reward)	Apresiasi, pengakuan, dan imbalan untuk pekerjaan baik	5,14,2 3	32,40, 47	6	12%
	Kebijakan	Kebijakan dan prosedur organisasi	24,33	6,15	4	8%
	Rekan Kerja	Orang yang ikut bekerjasama	7,16,2 5	34,41, 48	6	12%
	Sifat Pekerjaan	Pekerjaan itu sendiri	35,42, 49	8,17,2 6	6	12%
	Komunikasi	Komunikasi dalam organisasi	9,18,2 7	36,43, 50	6	12%
			<b>TOTAL</b>	25	25	50



## 2. Skala Semangat Kerja

**Tabel 6. Blue Print Semangat Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Σ Butir		Σ	%	
			Fav	Unfav			
Semangat Kerja	Kerjasama	Kesediaan para karyawan untuk bekerja dengan rekan-rekan sekerjanya maupun dengan atasan mereka	1,10,19	28,37,44	6	12%	
		Kesetiaan untuk saling membantu diantara rekan-rekan sekerja sehubungan dengan tugasnya	29,38,45	2,11,20	6	12%	
	Kegairahan Kerja	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta suka rela berkorban	3,12,21	30,39,46	6	12%	
		Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalas-malasan	31,40,47	4,13,22	6	12%	
		Karyawan selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja	5,14	23,32	4	8%	
	Disiplin Kerja	Kepatuhan karyawan dalam jam-jam kerja	33,15,24	6,41,48	6	12%	
		Kepatuhan karyawan pada perintah atasan, serta taat kepada tata tertib yang berlaku	7,16,34	15,42,49	6	12%	
		Penggunaan dan pemeliharaan bahan atau alat perlengkapan kantor dengan hati-hati	35,43,50	8,17,26	6	12%	
		Bekerja dengan cara mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	9,18	27,36	4	8%	
			TOTAL	25	25	50	100%

## **F. Validitas Alat Ukur**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (Hasan, 2002:79). Instrumen yang dikatakan sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas item/validitas empirik. Validitas item ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total (Azwar, 2009:56).

Berikut langkah-langkah melakukan uji coba validitas instrumen, antara lain :

- a) Menyebarkan angket skala kepuasan dan semangat kerja pada responden
- b) Menghitung skor tiap item dan skor total
- c) Menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total, yakni dengan menggunakan korelasi *product moment*, dengan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.
- d) Hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05. Harga koefisien korelasi yang biasa digunakan dalam pengembangan dan penyusunan skala minimal sama dengan 0,3. Semua item memiliki

korelasi skor dibawah 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi rendah, sehingga dihilangkan terlebih dahulu.

- e) Menguji ulang item dalam putaran validitas demi memperoleh item yang memiliki tingkat validitas tinggi.
- f) Mengelompokkan item yang valid, mengurutkan nomor-nomor sehingga tersusun angket yang valid.

### **G. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Ancok, 1987:19). Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan penghitungan teknik analisa Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.

Berikut ini hasil uji reabilitas item berdasarkan perhitungan statistik terhadap kedua skala, adalah sebagai berikut :

#### **a. Skala Kepuasan Kerja**

Uji reabilitas pada skala kepuasan kerja ini menggunakan teknik alpha cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*.

### **H. Teknik Analisis Data**

Setelah proses pengumpulan data selesai, maka diperoleh data kasar. Supaya data kasar ini dapat dibaca dan diinterpretasikan, maka dibutuhkan

suatu metode analisis data yang nantinya digunakan untuk menarik kesimpulan- kesimpulan yang logis dari pengolahan data.

#### 1. Persiapan analisis data

Kegiatan yang dilakukan pada analisis data adalah melakukan tabulasi. Tabulasi adalah pemberian skor (*Scoring*) terhadap item-item yang perlu diberi skor, baik item *favorable* maupun item *unfavourable*, yang dimulai dengan memilih lembar jawaban dari subyek kemudian memberikan pengkodean terhadap item-item yang telah dijawab oleh tiap subyek dan melakukan pentabulasian dari masing – masing instrumen.

#### 2. Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini disesuaikan dengan tujuan peneliti yaitu menguji hubungan antara beberapa variabel X dan satu variabel Y. Oleh karena itu, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi "*Person Product Moment*". Korelasi ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel kontinue (variabel bebas dengan variabel terikat) dan data berbentuk skala interval dan skala rasio. Alasan penggunaan teknik ini adalah bahwa penelitian ini bertujuan mencari hubungan antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Teknik analisis korelasi (*Person Product Moment*) ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS *for windows* ver. 20.0 *for windows*.