**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Dengan metodekuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2007:5).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8).

1. **Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2010:38). Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas, yaitu:

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yakni:

1. Variabel terikat (*dependent variabel)* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya varibel bebas (Sugiyono, 2010:39). Jadi variabel terikat, nilai-nilainya bergantung pada variabel lain dan biasanya disimbolkan dengan huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (*independent variable)* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010:39). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah tingkat komitmen organisasi.
3. **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati, yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk (Azwar, 2007:74). Pada penelitian ini, definisi operasional dari variabel-variabel yang diukur dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2002:99) menjelaskan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja *(turnover).*

Indikator perilaku yang menunjukkan komitmen organisasi antara lain yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Rasa kepemilikan terhadap organisasi ,untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam organisasi,untuk mendukung visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Keinginan untuk bekerja keras.

Semangat dalam bekerja melalui pengelolaan motivasi intrinsik dan memiliki rancangan kerja yang jelas sehingga menumbuhkan kemauan untuk memperhatikan sepenuhnya tanggung jawab kerja.

3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Keinginan untuk bertahan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup dan adanya kebanggaan dalam diri karyawan sebagai bagian dari faktor kesuksesan perusahaan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan angket dengan Skala likert, dengan interpretasi semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila skor yang diperoleh rendah, maka komitmen organisasi juga semakin rendah.

1. Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)

Indikator perilaku yang menunjukkan kinerja karyawan di Departemen *Warehouse* PT.X : (1)Kuantitas Hasil kerja, (2) Kualitas Hasil Kerja, (3) Ketepatan waktu, (4)*Behaviour Competency* meliputi: *Synergy, Integrity, Growth for co prosperity, Adaptive to change, Passion for excellence.*

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan angket dengan *Rating scale*, dengan interpretasi semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila skor yang diperoleh rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi Penelitian

Sugiyono (2009:80) yang dimaksudkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah **:**

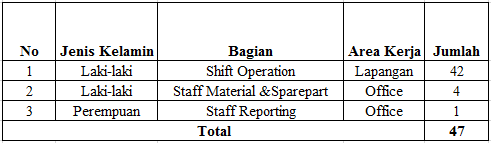
1. Karyawan yang berstatus tetap atau kontrak di Departemen *Warehouse* PT.X Kabupaten Gresik.
2. Karyawan di Departemen *Warehouse* PT.X. yang bekerja dilapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *warehouse* di PT. X dengan dua karakteristik diatas.

1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2009:81).Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil,kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel.sampel yang mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2009:85). Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu karyawan Departemen *Warehouse* PT.X yang bekerja dilapangan sejumlah 42 orang dengan detail sebagai berikut:

**Tabel 5.** Tabel Jumlah karyawan Departemen *Warehouse* PT.X



1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini untuk kedua variabel adalah kuisioner (angket). Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:142).

Kelebihan dan kekurangan metode kuesioner atau angket (Bungin, 2005: 125-126) yaitu:

1. Kelebihan

Apabila digunakan dengan semestinya, maka metode angket memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Metode angket hanya membutuhkan biaya yang relatif lebih murah.
2. Pengumpulan data lebih mudah, terutama pada responden yang terpencar-pencar.
3. Pada penelitian dengan sampel di atas 1000, penggunaan metode ini sangatlah tepat.
4. Walaupun penggunaan metode ini pada sampel yang relatif besar, tetapi pelaksanaannya dapat berlangsung serempak.
5. Berkaitan dengan kebaikan-kebaikan di atas, metode ini relatif membutuhkan waktu yang sedikit.
6. Kalau metode ini dilakukan dengan menggunakan jasa pos, maka relatif tidak membutuhkan atau tidak terkait pada petugas pengumpul data.
7. Kalaupun metode ini menggunakan petugas lapangan pengumpul data, hanya terbatas pada fungsi menyebarkan dan menghimpun angket yang telah diisi atau dijawab oleh responden. Kemampuan teknis dalam menggali dan atau mencatat data seperti metode lain tidak dibutuhkan disini.
8. Kekurangan

Kekurangan atau keterbatasan metode kuesioner atau angket sehubungan dengan sifat yang angket itu adalah sebagai:

1. Metode angket hanya dapat digunakan pada responden yang dapat baca tulis saja, sedangkan pada responden yang tidak mampu baca tulis, metode angket tidak berguna sama sekali.
2. Formulasi angket membutuhkan kecermatan tinggi, sehingga betul-betul mampu mewakili peneliti dalam pengumpulan data. Karena tuntutan yang demikian, menyusun formulasi angket membutuhkan waktu yang lama, termasuk kebutuhan uji coba dan merevisi angket tersebut.
3. Penggunaan metode angket menyebabkan peneliti terlalu banyak tergantung atau membutuhkan kerja sama dengan objek penelitian.
4. Kemungkinan pada kasus tertentu, akan terjadi salah menerjemahkan beberapa point pertanyaan, maka penelitian tidak dapat memperbaiki dengan cepat, akhirnya mempengaruhi jawaban responden.
5. Kadang kala orang lain di sekitar responden ikut mempengaruhinya pada saat pengisian angket, hal ini menyebabkan jawaban responden tidak objektif lagi.
6. Responden dapat menjawab seenaknya, atau kadang kala bersifat main-main serta berdusta.

Skala pengukuran yang digunakan pada komitmen organisasi adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dengan Skala *Likert* dijabarkan menjadi indikator varibel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2009:93).

Adapun alternatif jawaban Skala *Likert* yang digunakan untuk variabel Xdalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen Organisasi

**Tabel 6.** Alternatif Jawaban Skala *Likert* Variabel Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternatif** | **Skor** | **Alternatif** | **Skor** |
| ***Favorabel*** | ***Unfavorabel*** |
| 1. | [SS] : Sangat Sesuai | 4 | [STS]: Sangat Tidak  Sesuai | 1 |
| 2. | [S] : Sesuai | 3 | [TS] : Tidak Sesuai | 2 |
| 3. | [TS] : Tidak Sesuai | 2 | [S] : Sesuai | 3 |
| 4. | [STS]: Sangat Tidak  Sesuai | 1 | [SS] : Sangat Sesuai | 4 |

Pemilihan 4 (empat) alternatif jawaban adalah karena terdapat kelemahan dengan lima alternatif karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah (karena dirasa aman dan paling gampang karena hampir tidak berpikir) (Arikunto, 2009:241).

**Tabel 7.** *Blue Print* Komitmen Organisasi Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Item** | **Jumlah** | **Jumlah** |
| **F** | **U** |
| 1. | Penerimaan terhadap tujuan organisasi | 1,3,5,7,9,11,13,15 | 2,4,6,8,10,12,14,16 | 16 |
| 2. | Keinginan untuk bekerja keras | 17,19,21,23,25 | 18,20,22,24,26 | 10 |
| 3. | Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi | 27,29,31,33,35,37,39 | 28,30,32,34,36,38,40 | 14 |
| **Total** | | **20** | **20** | **40** |

Skala pengukuran yang digunakan pada variabel Y adalah *Rating Scale*, yaitu alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. *Rating Scale* adalah alat pengumpul data yang berupa suatu daftar yang berisi ciri-ciri tingkah laku/sifat yang harus dicatat secara bertingkat. *Rating Scale* merupakan data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif(Sugiyono, 2009:97).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Sub Indikator** | **Item** | **Jumlah** |
| 1. | Kuantitas Hasil kerja | Jumlah material stabil diantara minimal dan maksimal *stock* | 1 | 1 |
| Jumlah Paper Bag stabil diantara minimal dan maksimal *stock* | 2 | 1 |
| Jumlah Sparepart stabil diantara minimal dan maksimal *stock* | 3 | 1 |
| 2. | Kualitas Hasil Kerja | Kualitas material terjaga dengan baik | 4 | 1 |
| Kualitas Paper bag terjaga dengan baik | 5 | 1 |
| Kualitas Sparepart terjaga dengan baik | 6 | 1 |
| 3. | Ketepatan waktu | Penerimaan Material,paper bag dan material tepat waktu | 7 | 1 |
| Respon cepat pengeluaran material ,paper bag dan sparepart | 8 | 1 |
| 4. | *Behaviour Competency* | *Synergy* | 9,10,11,12 | 4 |
| *Integrity* | 13,14,15 | 3 |
| *Growth for co prosperity* | 16,17,18 | 3 |
| *Adaptive to change* | 19,20,21 | 3 |
| *Passion for excellence* | 22,23,24 | 3 |
| **Total** | | | | **24** |

**Tabel 8.***Blue Print* Kinerja Karyawan

1. **Validitas Alat Ukur**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut(Azwar, 2009:5).

Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yaitu suatu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat juri profesional *(profesional judgment)* (Azwar, 2009:45). Validasi yang dicari dengan validitas isi adalah 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.

Validitas isi terbagi menjadi dua tipe,yaitu validitas muka *(face validity)*dan validitas logik *(logical validity).*Yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas logik yang menunjuk pada sejauhmana isi tes merupakan representasi dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur(Azwar, 2008:52-53).

1. **Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2009: 83). Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor *error* (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya.

Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas *Alpha Cronbach* yang merupakan bagian dari statistik, biasanya digunakan sebagai penduga dari reliabilitas konsistensi internal dari suatu skor tes untuk sampel.

Reliabilitas *alpha* adalah data yang diperhitungkan melalui satu bentuk skala yang dikenakan hanya satu kali pada sekelompok responden (*single-trial administration*). Dengan menyajikan skala hanya satu kali, maka problem yangmungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari (Azwar,2009: 53).Dalam hal ini peneliti menggunakan uji statistik reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk menganalisis instrumen, dengan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas *Alpha cronbach*> 0,70 (Uyanto, 2006:240).

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhanayang digunakan untuk memperoleh persamaan yang menghubungkan variabel kriteria dengan satu variabel prediktor atau lebih (Churchill,2005:255). Pada model regresi, variabel dibedakan menjadi dua bagian, yaitu variabel respons *(response)*atau biasa juga disebut variabel bergantung *(dependent variable)*serta variabel *explanory* atau biasa juga disebut variabel penduga *(predictor variable)*atau disebut juga variabel bebas *(independent variabel)* (Nawari,2007:1). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui caravariabeldependen/kriterium dapat diprediksikan melalui variabel independen atau prediktor secara individual/parsial ataupun secara bersama-sama/simultan (Sugiyono,2002: 190).

Selanjutnya seluruh proses analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program aplikasi komputer berbasis SPSS *for windows* versi 18.00 untuk membuktikan keabsahan data.

Adapun uji asumsi yang dilakukan sebelum dilakukan uji analisis regresi adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan distribusi yang simetris dan berbentuk genta atau lonceng (Hasan, 2008:70). Uji normalitas akan menggunakan alat bantu program aplikasi komputer berbasis SPSS *Version* 18.00 *for windows.*

1. Uji linearitas

Maksud dari uji asumsi linearitas digunakan untuk mengetahui data penelitian veriabel kepuasan pasien berkorelasi secara linear dengan data variabel mutu pelayanan kesehatan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F *(Anova)* dengan nilai signifikansi *(linearity)* kurang dari 0,05 atau p<0,05 (Priyatno, 2008:35). Uji linearitas akan menggunakan alat bantu program aplikasi komputer berbasis SPSS *Version* 18.00 *fors windows.*