

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Pembahasan dalam metode penelitian meliputi identifikasi variabel, definisi operasional, subjek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, alat ukur serta metode analisa data (Hadi, 2000). Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karir dan kemampuan adversitas terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan, karena menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Goodwin (2005) menyatakan bahwa pada pendekatan kuantitatif, data yang ada dikumpulkan dan diperlihatkan dalam bentuk angka.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang Perusahaan Farmasi Nasional yang beralamat di Jalan Tanjung Morawa Km 9,5 Medan dengan responden penelitian adalah karyawan divisi *ethical* dan *over the counter* atau lebih dikenal publik sebagai karyawan marketing farmasi yang terdiri dari *medical representatives* dan *sales force*. Peneliti sudah mulai mengambil data pengantar seperti melakukan kunjungan observasi atau peninjauan lokasi dan survei serta perkenalan dan pendekatan dengan melakukan wawancara informal kepada beberapa orang karyawan divisi *ethical* dan *over the counter* sejak bulan Februari 2015 dan penyebaran instrumen penelitian (skala) sebagai alat pengumpul data pada bulan

Maret 2015 dan April 2015. Instrumen penelitian (skala) selesai diisi oleh para responden dan lengkap terkumpul kembali kepada peneliti pada tanggal 4 Mei 2015.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas / Independen (X1) : Persepsi Pengembangan Karir
2. Variabel Bebas / Independen (X2) : Kecerdasan Adversitas
3. Variabel Terikat / Dependen (Y) : Kepuasan Kerja

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja adalah respon emosional seseorang berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai refleksi dari sikap kerja atau penilaian terhadap pekerjaannya dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya dilihat dari faktor intrinsik diri karyawan dan faktor ekstrinsik (dari sisi pekerjaan).

Kepuasan kerja diungkap melalui dua faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Riva'i, 2011) pada teori dua faktor, yaitu faktor *satisfies* yang terdiri dari prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, kemajuan/promosi, dan pekerjaan itu sendiri, serta faktor *dissatisfies* meliputi kebijakan perusahaan, upah/gaji (renumerasi), supervisi atau mutu pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpribadi (rekan kerja), dan keamanan kerja. Kepuasan kerja tersebut diukur dengan menggunakan Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan faktor kepuasan kerja teori dua faktor Herzberg. Tinggi rendahnya skor kepuasan kerja tampak pada skor individu yang diperoleh dari hasil Skala Kepuasan Kerja. Semakin tinggi skor pada

skala, maka semakin tinggi kepuasan kerja individu karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

2. Persepsi Pengembangan Karir adalah cara memandang, menilai, dan mengartikan proses peningkatan kemampuan kerja individu karyawan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan perseorangan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dilihat dari aspek-aspek keadilan karir, pengawasan atau kepedulian atasan, informasi dan peluang promosi, minat pekerjaan, serta tingkat kepuasan karir.

Persepsi Pengembangan karir diungkap melalui lima faktor pengembangan karir yang dikemukakan oleh Moekijat (2010) yang terdiri dari keadilan karir, pengawasan atau kepedulian atasan, informasi dan peluang promosi, minat pekerjaan, serta tingkat kepuasan karir. Persepsi pengembangan karir tersebut diukur dengan menggunakan Skala Persepsi Pengembangan Karir yang disusun berdasarkan faktor pengembangan karir yang dikemukakan oleh Moekijat. Tinggi rendahnya skor persepsi pengembangan karir tampak pada skor individu yang diperoleh dari hasil Skala Persepsi Pengembangan Karir. Semakin tinggi skor pada skala, maka persepsi pengembangan karir karyawan semakin baik atau positif. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala, maka persepsi pengembangan karir karyawan semakin kurang baik atau negatif.

3. Kecerdasan Adversitas adalah kemampuan seorang individu mengatasi dan mengubah hambatan menjadi suatu peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan. Kemampuan adversitas diungkap melalui dimensi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2000) meliputi kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*) dan daya tahan (*endurance*).

Kecerdasan adversitas diukur menggunakan *adversity response profile (ARP) quick take*TM milik Stoltz untuk mengukur tingkat AQ. Tinggi rendahnya skor kecerdasan adversitas tampak pada skor individu yang diperoleh dari hasil *adversity response*

*profile (ARP) quick take*TM. Semakin tinggi skor pada *(ARP) quick take*TM, maka semakin tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor pada *(ARP) quick take*TM, maka semakin rendah pula kecerdasan adversitas yang dimiliki karyawan.

3.4. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti, sedangkan sampel adalah sebagian orang dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Sugiarto, Siagian, Sunaryanto, & Oetomo, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Perusahaan Farmasi – X Cabang Medan yang merupakan karyawan divisi *ethical & over the counter (pharmaceuticals)* sejumlah 92 orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut (Danim, 2000). Umumnya orang menetapkan besar kecilnya sampel itu atas dasar pertimbangan-pertimbangan praktis seperti biaya, kesempatan, dan tenaga (Hadi, 2000). Secara tradisional, statistik menganggap jumlah sampel yang lebih dari 60 orang sudah cukup banyak (Azwar, 2004). Namun secara metodologis, besar kecilnya sampel yang representatif harus mengacu pada heterogenitas populasi. Semakin heterogen populasi, maka semakin banyak sampel yang harus diambil (Azwar, 2004). Karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *total sampling* yaitu, seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel atau dengan kata lain jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2002). Menurut Sugiyono (2002), alasan mengambil *total sampling* adalah karena jumlah populasi yang sedikit dijadikan sampel penelitian semuanya dan juga karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data / Instrumen

Instrumen/alat ukur merupakan alat pengumpul data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode *self reports*. Metode *self reports* berasumsi bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subjek tentang pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 2000). Sesuai dengan metode *self reports*, maka instrumen/alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja adalah dengan skala model Likert, untuk mengumpulkan data pengembangan karir adalah juga dengan menggunakan skala model Likert.

Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif (Azwar, 2004). Metode skala psikologi memiliki beberapa karakteristik sebagai alat ukur psikologi (Azwar, 2004), yaitu : (1) stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan; (2) indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem, dan (3) respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Azwar (2004) juga mengemukakan bahwa indikator perilaku merupakan bentuk-bentuk perilaku yang mengindikasikan ada-tidaknya suatu atribut psikologis yang diperoleh dari komponen-komponen dalam konsep teoritik atribut yang hendak diukur dan berasal dari aspek-aspek atau ciri-ciri yang tercakup dalam definisi.

Menurut Azwar (2004) metode skala mempunyai kebaikan dan alasan penggunaan yaitu :

1. Pertanyaan disusun untuk menimbulkan jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri sendiri subjek yang tidak disadari.
2. Skala digunakan untuk mengungkap suatu atribut tunggal.
3. Subjek tidak menyadari arah jawaban yang sesungguhnya diungkap dari pertanyaan skala.

1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan teori kepuasan kerja Herzberg yaitu teori dua faktor “*motivator – hygiene*” (*satisfies-dissatisfies*). Skala Kepuasan Kerja ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan berdasarkan dua faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Riva'i, 2011) pada teori dua faktor, yaitu faktor *satisfies* yang terdiri dari prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, kemajuan/promosi, dan pekerjaan itu sendiri, serta faktor *dissatisfies* meliputi kebijakan perusahaan, upah/gaji (renumerasi), supervisi atau mutu pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpribadi (rekan kerja), dan keamanan kerja.

Penyusunan skala dibuat dalam bentuk skala Likert. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat (4) pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala dinyatakan dalam bentuk pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Nilai setiap pilihan bergerak dari 1 sampai dengan 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1. Bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Adapun rancangan Skala Kepuasan Kerja sebagai berikut.

Tabel 3.1.
Blue print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek/Dimensi/ Faktor	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah (f)
1.	<i>Satisfies</i> (<i>motivator</i>)	a. Memiliki Prestasi	20,28,54	1,12	5
		b. Memperoleh pengakuan atau penghargaan	2,13,29	23	4
		c. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun tugas yang dilakukan	3,14,21,36,41	30	6
		d. Menyukai dan mencintai pekerjaan	4,22,31,37,42,50,52	46,51	9
		e. Merasa mendapat kesempatan atau diberi peluang untuk promosi	24,32,38,43	5	5
2.	<i>Dissatisfies</i> (<i>hygiene</i>)	a. Kebijakan perusahaan	6,15,53	49	4
		b. Atasan memberikan supervisi dan pengawasan	39,44,47	7,33	5
		c. Memperoleh gaji/upah sebagai hak karyawan (renumerasi/jaminan finansial/tunjangan)	8,25,34,40,45	16,48	7
		d. Memiliki rekan kerja yang saling mendukung (hubungan antar pribadi-interaksi karyawan)	17,26	9,35	4
		e. Kondisi pekerjaan	10,27	18	3
		f. Tempat kerja memberi perhatian atas keselamatan dan keamanan pekerjaan	11,19	-	2
		Total	39	15	54

2. Skala Persepsi Pengembangan Karir

Persepsi pengembangan karir diukur melalui Skala Persepsi Pengembangan Karir yang disusun berdasarkan lima faktor atau indikator pengembangan karir menurut Moekijat yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai indikator pengembangan karir yaitu keadilan karir, pengawasan atau kepedulian atasan, informasi dan peluang promosi, minat pekerjaan, serta tingkat kepuasan karir.

Penyusunan skala dibuat dalam bentuk skala Likert. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat (4) pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS),

dan sangat tidak sesuai (STS). Skala dinyatakan dalam bentuk pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Nilai setiap pilihan bergerak dari 1 sampai dengan 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1. Bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Adapun rancangan Skala Persepsi terhadap Pengembangan Karir adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2.
Blue print Skala Persepsi Pengembangan Karir

No	Aspek/Faktor	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah (f)
1.	Keadilan karir	Tempat kerja memberi perlakuan yang adil dalam berkarir	1,6,11,15	-	4
2.	Pengawasan dan kepedulian atasan	Atasan peduli dan memberikan pengawasan	2,7,12,16	-	4
3.	Informasi dan peluang promosi	Tempat kerja memberi informasi dan peluang promosi	3,8,13,17, 20	23	6
4.	Minat pekerjaan	Memiliki minat terhadap pekerjaan dan ingin mengembangkan karir	4,9,14,18,1 9,21	-	6
5.	Tingkat kepuasan karir	Memiliki rasa puas terhadap karir	10,22,24, 25,26	5	6
		Total	24	2	26

3. Skala Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas diukur melalui Skala Kecerdasan Adversitas yang dikembangkan oleh Paul G. Stoltz. Kecerdasan adversitas diungkap melalui dimensi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2000) meliputi kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*) dan daya tahan (*endurance*). Kecerdasan adversitas diukur menggunakan *adversity response profile (ARP) quick take* TM milik Stoltz untuk mengukur tingkat AQ (kecerdasan adversitas) yang terdiri dari 20 (dua puluh) peristiwa yang didaftar. Setiap peristiwa memiliki 2 (dua) aitem pernyataan, jadi total keseluruhan adalah 40 (empat puluh) aitem pernyataan yang terdiri dari dimensi kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*) dan

daya tahan (*endurance*) serta disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima (5) pilihan jawaban yang bergerak dari skor atau nilai 1 sampai dengan 5. Berikut adalah alternatif pilihan jawaban beserta bobot nilai atau skor yang disediakan untuk dimensi *control* seperti berikut :

- 1 – Tidak bisa saya kendalikan
- 2 – Kurang bisa saya kendalikan
- 3 – Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan
- 4 – Cukup bisa saya kendalikan
- 5 – Bisa saya kendalikan sepenuhnya

Adapun pilihan jawaban beserta bobot nilai atau skor yang disediakan untuk dimensi *origin* adalah :

- 1 – Saya
- 2 – Biasanya Saya
- 3 – Kadang Saya, kadang orang lain atau faktor lain
- 4 – Biasanya orang lain atau faktor lain
- 5 – Orang lain atau faktor lain



Pilihan jawaban dan bobot nilai yang disediakan untuk dimensi *ownership* adalah sebagai berikut :

- 1 – Bukan tanggung jawab saya sama sekali
- 2 – Jarang menjadi tanggung jawab saya
- 3 – Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya
- 4 – Cukup sering menjadi tanggung jawab saya
- 5 – Tanggung jawab saya sepenuhnya

Pilihan jawaban dan bobot nilai yang disediakan untuk dimensi *reach* yaitu :

- 1 – Mempengaruhi semua aspek kehidupan saya
- 2 – Cenderung mempengaruhi semua aspek kehidupan saya

- 3 – Kadang mempengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja
- 4 – Cenderung mempengaruhi situasi ini saja
- 5 – Hanya berpengaruh pada situasi ini saja

Dan pilihan jawaban serta bobot nilai untuk dimensi *endurance* adalah :

- 1 – Akan selalu ada
- 2 – Biasanya ada
- 3 – Kadang ada, kadang tidak ada
- 4 – Biasanya tidak akan ada lagi
- 5 – Tidak akan pernah ada lagi

Tabel 3.3.
Blue print Skala Kecerdasan Adversitas

No	Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah (f)
1.	Kendali (<i>Control</i>)	1,7,11,13,23,25,27,35,37,39	10
2.	Asal usul (<i>Origin</i>)	2,12,24,28,40	5
3.	Pengakuan (<i>Ownership</i>)	8,14,26,36,38	5
4.	Jangkauan (<i>Reach</i>)	3,5,9,15,17,19,21,29,31,33	10
5.	Daya Tahan (<i>Endurance</i>)	4,6,10,16,18,20,22,30,32,34	10
	Total	40	40

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur (Instrumen)

1. Validitas

Validitas adalah seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkap dengan tepat gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur (Hadi, 2000). Azwar (2004) juga menyatakan bahwa suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu aitem diterima dan dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi (r_{xy}) melebihi = 0,30 (Azwar, 2004). Dalam penelitian ini validitas akan dicari dengan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan

skor masing-masing aitem dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* pada program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows 17.0*.

Sebelum didapatkan reliabilitas alat ukur, maka dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu. Daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem merupakan parameter paling penting pada skala psikologi (Azwar, 2004). Daya beda aitem adalah sejauhmana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2004). Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan suatu kriteria yang relevan yaitu skor total tes itu sendiri dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Prosedur pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5%.

Menurut Sugiyono (dalam Priyatno, 2008) terdapat kriteria validitas aitem sebagai syarat dalam menentukan suatu aitem valid atau tidak valid sebagai berikut :

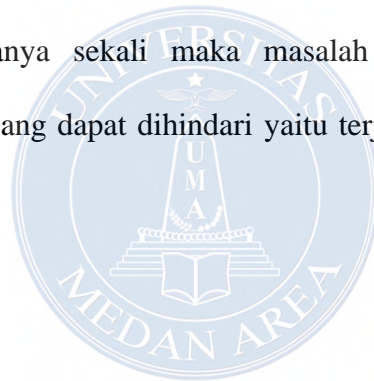
1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (r_{xy}) menurut Sugiyono (2007 dalam Priyatno, 2008) adalah sebagai berikut :

- a. 0,000 – 0,199 = korelasi sangat lemah (sangat rendah)
- b. 0,200 – 0,399 = korelasi lemah (rendah)
- c. 0,400 – 0,599 = korelasi sedang
- d. 0,600 – 0,799 = korelasi kuat (tinggi)
- e. 0,800 – 1,000 = korelasi sangat kuat (sangat tinggi)

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan suatu alat ukur dapat dipercaya (Suryabrata, 1997). Azwar (2005) menyatakan hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama dapat diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah. Uji reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu *single trial administration* yang artinya menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan sekali saja pada sekelompok subjek (Azwar, 2005) yang dihitung dengan *Pearson Product Moment* yang akan menghasilkan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis, dan koefisiennya tinggi, selain itu dengan menyajikan tes hanya sekali maka masalah yang mungkin timbul dalam pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari yaitu terjadinya efek bawaan (*carry over effect*).



3.7. Metode Analisa Data

Analisis data menggunakan statistik parametrik yaitu analisis korelasi ganda pada analisis regresi, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas (pengembangan karir dan kemampuan adversitas) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Penggunaan teknik analisis regresi ganda mensyaratkan bahwa variabel-variabel penelitian harus terdistribusi normal dan hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung harus linier, sehingga sebelum uji hipotesis dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Data diolah dengan komputer menggunakan program *SPSS (Statistical Product for Social Science) 17.0 for windows*.