

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang mana kedua variabel diungkap dengan menggunakan skala.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas : Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat : Komitmen Organisasi

C. Definisi operasional variabel penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel tersebut yang dapat diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu bentuk sikap yang merasakan menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap berada di dalam organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, mencurahkan segala potensi yang dimiliki untuk

mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan Steers (dalam Yuwono, 2005) yaitu adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah komitmen organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala angket kepuasan kerja yang berdasarkan pada beberapa indikator menurut Rivai, V & Sagala, E, J (2015), yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah komitmen organisasi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000), populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan unit dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan. Populasi

dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Bank BNI Pusat Medan yang berjumlah 101 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu, dimana sampel yang diambil harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi. Adapun yang menjadi karakteristik sampel pada penelitian ini adalah

- 1.Karyawan tetap Bank BNI Pusat Medan
- 2.Karywan sudah bekerja di Bank BNI Pusat Medan selama 5-6 tahun
- 3.Karyawan dengan latar belakang pendidikan lulusan S1
- 4.Karyawan dengan usia diatas 30 tahun

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat pilihan jawaban.

1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan Steers (dalam Yuwono, 2005) yaitu adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan pada beberapa indikator menurut Rivai, V & Sagala, E, J (2015), yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Kedua skala di atas, disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 2013).

Hadi (1996) mengatakan bahwa validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan

sebenarnya status atau keadaan kriteria pembandingan. Dalam hal ini kriteria pembandingan yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembandingan yang berasal dari luar alat ukur disebut kriteria luar dan sebaliknya pembandingan dari dalam disebut sebagai kriteria dalam yang berasal dari kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembandingan yang berasal dari dalam pengukuran alat itu sendiri. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).
- ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir
- ΣY = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- ΣX² = Jumlah kwadrat skor X
- ΣY² = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai teknik *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r.bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*

r.xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD.y = Standar deviasi total

SD.x = Standar deviasi butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

S1² dan S2² = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx² = Varians skor skala

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah tehnik korelasi *produk moment* dari Karl Pearson dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows release 20,00. Tehnik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja (variabel bebas X) dengan komitmen organisasi (variabel terikat Y).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Sebelum hipotesis diuji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.