

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, dapat dipahami bahwa pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur, sehingga diharapkan dapat ditarik suatu kesimpulan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden, dimana pada dasarnya data tersebut merupakan data kualitatif. Oleh sebab itu, agar data menjadi data yang terukur dan bisa dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka data tersebut nantinya harus diberi skor.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2011:38) mengemukakan bahwa 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. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau variabel independen (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,

2011:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* (X).

2. Variabel intervening (*intervening variable*)

Variabel intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:39). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Z).

3. Variabel terikat atau variabel dependen (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2011:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menentukan instrumen pengambilan data yang digunakan. Penjelasan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan definisi-definisi sebagai berikut:

3.3.1. *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Bebas (X)

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan sebagai responden tentang keyakinan mereka bahwa organisasi memperhatikan keberadaan mereka dan memberikan dukungan sepenuhnya terhadap pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Indikator *perceived organizational support* dalam penelitian ini diadopsi dari *Survey of Perceived Organizational Support* yang

terdiri dari 36 pernyataan yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.*(1986). Namun, dari 36 pernyataan yang tersedia hanya 14 pernyataan yang digunakan dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan kondisi objek penelitian dan untuk meminimalkan keberadaan item pernyataan yang terlihat memiliki kemiripan.

Berikut ini merupakan indikator yang yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* (POS), yaitu:

1. Karyawan merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Karyawan merasa perusahaan menghargai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.
3. Perusahaan menunjukkan perhatian pada karyawan.
4. Karyawan merasa perusahaan mau menghargai pendapat dan ide-ide dari karyawan.
5. Karyawan merasa perusahaan menghargai usaha ekstra karyawan.
6. Karyawan merasa perusahaan bangga atas prestasi karyawan.
7. Karyawan merasa bahwa keputusan perusahaan selalu mempertimbangkan kepentingan karyawan.
8. Karyawan merasa perusahaan mempedulikan keluhan dari karyawan.
9. Karyawan merasa perusahaan dapat mencari pengganti karyawan dengan gaji yang lebih rendah tetapi perusahaan tidak akan melakukannya.
10. Karyawan merasa perusahaan mencoba untuk membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih menarik.
11. Karyawan merasa perusahaan akan mempertimbangkan untuk menaikkan gaji karyawan.

12. Karyawan merasa perusahaan bersedia membantu ketika karyawan mempunyai suatu masalah.
13. Karyawan merasa perusahaan bersedia memberikan fasilitas untuk membantu karyawan mencapai hasil kerja yang terbaik.
14. Karyawan merasa perusahaan bersedia menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karier jabatannya.

Pengukuran tingkat POS merupakan hasil totalitas nilai rata-rata dari pernyataan-pernyataan secara individual. Totalitas nilai rata-rata tersebut akan dicocokkan dengan kategori penilaian untuk menentukan tingkat POS secara utuh sesuai pernyataan-pernyataan yang telah disebutkan. Penentuan interval kelas pada kategori penilaian variabel POS (dan variabel-variabel lainnya), dapat menggunakan persamaan berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

RS = rentang skor
 m = skor tertinggi
 n = skor terendah
 b = jumlah kelas

Melalui persamaan di atas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

0,8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori penilaian, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kategori Penilaian Variabel *Perceived Organizational Support*

Interval Kelas	Kategori	Nilai
	POS	
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 \leq X \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$3,41 \leq X \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.2. Kepercayaan Karyawan kepada Perusahaan sebagai Variabel Intervening (Z)

Kepercayaan merupakan keinginan maupun kesediaan satu pihak untuk mempercayai pihak lain guna mengerjakan satu aksi tertentu yang penting bagi pihak pemberi kepercayaan (*trustor*), tanpa melihat untuk memantau ataupun mengontrol pihak lain tersebut, walaupun melibatkan keberadaan ketidakpastian dan resiko.

Oleh sebab itu, indikator dalam penelitian ini merupakan indikator dari dimensi kepercayaan kepada organisasi yang dikembangkan oleh Hemdi dan Nasrudin (2006), sebagai berikut:

1. Perusahaan mampu menepati janji yang diberikan kepada karyawan.
2. Perusahaan menerapkan prinsip manajemen terbuka kepada karyawan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dibandingkan kedekatan dengan pimpinan.

4. Perusahaan menyelesaikan masalah yang terjadi antar karyawan secara adil.
5. Perusahaan berusaha untuk konsisten dalam setiap pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan.
6. Perusahaan peduli pada semua karyawan meskipun di level staf.
7. Perusahaan menekankan arti penting kejujuran kepada karyawan.

Pengukuran tingkat kepercayaan kepada organisasi merupakan hasil totalitas nilai rata-rata dari pernyataan-pernyataan secara individual. Totalitas nilai rata-rata tersebut akan dicocokkan dengan kategori penilaian untuk menentukan tingkat kepercayaan kepada organisasi secara utuh sesuai pernyataan-pernyataan yang telah disebutkan.

Tabel 3.2
Kategori Penilaian Variabel Kepercayaan Karyawan kepada Perusahaan

Interval Kelas	Kategori	Nilai
	Kepercayaan Karyawan kepada Perusahaan	
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 \leq X \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$3,41 \leq X \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.3. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Terikat (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan positif tersebut merupakan hasil dari evaluasi atau

penilaian terhadap karakteristik pekerjaan ataupun pengalaman kerja karyawan. Pengukuran dari variabel kepuasan kerja menggunakan pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari pandangan Luthans (1995) dalam Sopiah (2008:171) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
2. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
3. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.
4. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan.
5. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan gaji yang diterima rekan kerja.
6. Gaji yang diterima karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan gaji karyawan di perusahaan lain.
7. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan undang-undang atau peraturan pemerintah.
8. Promosi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.
9. Promosi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan lamanya karyawan bekerja di perusahaan.
10. Pengarahan yang dilakukan pimpinan mempermudah karyawan dalam bekerja.

11. Karyawan merasa senang dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan.
12. Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan.
13. Hubungan yang baik dengan rekan kerja memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
14. Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Pengukuran tingkat perilaku penarikan merupakan hasil totalitas nilai rata-rata dari pernyataan-pernyataan secara individual. Totalitas nilai rata-rata tersebut akan dicocokkan dengan interval kelas untuk menentukan tingkat kepuasan kerja.

Tabel 3.3
Kategori Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

Interval Kelas	Kategori	Nilai
	Kepuasan Kerja	
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 \leq X \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$3,41 \leq X \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat didasarkan pada jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang nilainya dibuat berdasarkan skala Likert

(Priadana dan Muis, 2009:172). Pemaparan dari penilaian masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai 2 mewakili Tidak Setuju (TS)
3. Nilai 3 mewakili Ragi-Ragu (RR)
4. Nilai 4 mewakili Setuju (S)
5. Nilai 5 mewakili Sangat Setuju (SS)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti, yang mana data ini berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006:60). Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengamatan langsung dan pembagian kuesioner.

2. Literatur

Literatur mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Literatur diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu mengambil sumber informasi dari buku-buku terkait dan jurnal-jurnal. Studi kepustakaan yang dimaksudkan adalah membaca, mencatat, dan mempelajari hal-hal yang berkaitan erat dan mampu mendukung penelitian ini. Studi kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan teori-teori untuk

dijadikan sebagai landasan teori yang kemudian dapat digunakan untuk menganalisis, menilai, dan menyimpulkan masalah yang akan dibahas serta membantu pengambilan keputusan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data sebaiknya dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan dilakukan secara efisien untuk mendapatkan data yang akurat dan realistis. Adapun prosedur yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Survei pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai keadaan perusahaan secara umum, termasuk di dalamnya sejarah perusahaan dan kondisi perusahaan saat ini.

2. Studi kepustakaan

Pengambilan data dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dan mampu mendukung penelitian ini.

3. Teknik kuesioner

Teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana semua responden diberi pertanyaan yang sama dan alternatif jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih jawaban saja (Priadana dan Muis, 2009:123).

3.6. Prosedur Penentuan Sampel

Menurut Sumarsono, (2004:53), populasi adalah kumpulan agregasi dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari Putra Maju Jaya yang berjumlah 53 orang. Berikut ini adalah rincian mengenai populasi dalam penelitian ini:

Tabel 3.4
Rincian Populasi Penelitian

Bidang Pekerjaan	Jumlah
Pemasaran	8 orang
Keuangan	4 orang
Sumber Daya Manusia	2 orang
Administrasi	6 orang
Operasional	33 orang
TOTAL	53 orang

Sumber: Data Putra Maju Jaya (Diolah oleh Peneliti)

Sampel merupakan bagian elemen-elemen populasi (Priadana dan Muis, 2009:103). Di sisi lain, pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman mengenai sifat atau karakteristiknya akan membuat peneliti dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2006:123). Pengumpulan sampel dalam penelitian ini teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini terdapat 53 responden.

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas atau uji kesahihan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dari *item-item* pada kuesioner. Validitas menunjukkan bahwa *item* kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Riduwan dan Sunarto (2011:353) untuk dapat mengetahui tingkat validitas, maka peneliti dapat menggunakan Pearson *correlation* dan memperhatikan nilai *sig.* dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Jika nilai *sig.* lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi ($sig < 0,05$), maka item pada kuesioner dikatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan (konsisten). Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban kuesioner menunjukkan hasil yang relatif konsisten ketika dilakukan secara berulang. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* pernyataan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Secara umum, kriteria yang digunakan adalah jika koefisien *Cronbach Alpha* \geq nilai kritis yang ditetapkan yaitu sebesar 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa *item* pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel (Kuncoro, 2009:175).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2010:209), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model *path analysis* terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model *path analysis* yang baik adalah yang homokedastisitas atau varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain sama. Pendeteksian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji Glejser Test melalui *software* SPSS. Ketentuan uji Glejser Test adalah jika nilai *sig. uji t* (pada uji Glejser) di atas tingkat signifikansi (0,05 atau 5%), maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, apabila nilai *sig. uji t* (pada uji Glejser) \leq tingkat signifikansi (0,05 atau 5%), maka artinya varian residual tidak sama (terjadi heteroskedastisitas).

3.7.3.2. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:214), uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Pada analisis regresi asumsi yang harus dipenuhi adalah residual harus berdistribusi normal. Guna melakukan uji normalitas, peneliti dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi (0,05 atau 5%), artinya residual berdistribusi normal.

2. Apabila nilai signifikansi \leq tingkat signifikansi (0,05 atau 5%), maka artinya residual tidak berdistribusi normal.

3.7.3.3. Uji Multikolinierita

Menurut Santoso (2010:215), uji multikolinieritas dijalankan untuk menguji apakah pada model *path analysis* terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model *path analysis* yang baik mengharuskan tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dijalankan dengan menggunakan ketentuan berikut ini:

1. Apabila uji VIF nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinieritas.

Apabila uji VIF nilainya ≥ 10 , maka artinya ada masalah multikolinieritas

3.7.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang dijalankan melalui *software* SPSS 17. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal (sebab-akibat) antarvariabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung secara serempak atau mandiri dari beberapa variabel penyebab (*exogenous variable*) terhadap variabel lainnya yang merupakan sebuah variabel akibat (*endogenous variable*) (Priadana, 2009:123). Kegunaan analisis jalur adalah untuk ekplanasi atau faktor determinan, yaitu untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat (Solimun, 2002:23).

Pada analisis jalur, terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi (Riduwan dan Sunarto, 2011:140-141), yaitu:

1. Hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Data berdistribusi normal.
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval atau rasio.
4. Variabel yang diobservasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
5. Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori atau konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total, dapat diestimasi dari koefisien beta. Persamaan analisis jalur adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{zx} \cdot X + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = P_{yx} \cdot X + P_{yz} \cdot Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

$P_{zx} \cdot X$ = pengaruh X ke Z

$P_{yx} \cdot X$ = pengaruh X ke Y

$P_{yz} \cdot Z$ = pengaruh Z ke Y

$\varepsilon_1 \varepsilon_2$ = pengaruh dari variabel lain yang diteliti.

Selanjutnya, interpretasi penelitian dapat dilihat dari pengaruh-pengaruhnya sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*direct affect*) terjadi pada variabel yang mempunyai arah panah langsung dari variabel bebas ke variabel intervening dan ke variabel terikat.
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terjadi antara variabel bebas yang melalui variabel intervening sebelum ke variabel terikat.

3.8. Uji Hipotesis

Menurut Riduwan dan Sunarto (2011:340), untuk dapat melakukan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi sebagai berikut:

1. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan.
2. Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka artinya ada pengaruh signifikan.