

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada pengujian hipotesis untuk membuktikan suatu dugaan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode penelitian ini dimulai dengan hipotesis, teori-teori, kemudian membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data (Primer dan Sekunder) dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian. Dengan menggunakan data yang terukur, maka pada metode penelitian kuantitatif akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan.

#### **3.2. Identifikasi Variabel**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan pada hipotesis yang diajukan, maka pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain dan hubungannya dengan variabel lain dapat bertindak sebagai penyebab. Variabel bebas juga sering disebut sebagai variabel penyebab atau variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu mengacu pada *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikemukakan oleh Smith et. al. (1969), JDI berisi

lima faktor antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji atau *reward*, kesempatan atau peluang promosi, supervisi atau pengawasan, dan rekan sekerja.

#### **b. Variabel *Intervening* (Z)**

Variabel *intervening* merupakan variabel yang dapat menjadi pengaruh penghubung, dan perantara antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel *intervening* terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel terikat. Variabel *intervening* biasa juga disebut dengan variabel mediasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah komitmen organisasional (Z).

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

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung dengan variabel yang lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat juga biasa disebut dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini, semuanya diukur menggunakan indikator–indikator. Indikator akan dituangkan dalam bentuk pernyataan dan akan diberikan kategori jawaban. Setiap kategori jawaban diberi nilai atau skor yang sesuai dengan masalah penelitian.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional digunakan untuk mendefinisikan variabel–variabel yang telah dijelaskan sebelumnya agar variabel tersebut dapat dioperasionalkan. Definisi operasional masing–masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 3.3.1. Variabel Bebas

Kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas merupakan suatu tanggapan atau respon dari responden terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan pada pekerjaannya apakah membuat responden merasa puas atau tidak. Beberapa indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan persepsi responden pada pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan responden dalam melaksanakan pekerjaan agar hasilnya memuaskan. Pekerjaan itu sendiri diukur melalui indikator berikut, yaitu kepuasan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### 2. Gaji atau *Reward*

Gaji atau *Reward* merupakan persepsi responden atas imbalan finansial yang diterima responden dari perusahaan dimana responden bekerja. Gaji diukur melalui indikator berikut, yaitu kepuasan karyawan atas pemberian gaji yang diterima dari perusahaan apakah sudah sesuai bila dibandingkan dengan beban kerja yang diterima.

#### 3. Kesempatan atau Peluang Promosi

Kesempatan atau peluang promosi merupakan persepsi dari responden dalam melihat peluang atau kesempatan untuk meningkatkan jabatan dan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam organisasi atau perusahaan. Dalam

penelitian ini faktor kesempatan atau peluang promosi disesuaikan dengan kondisi obyek penelitian, yaitu seluruh karyawan tetap CV. Orion Sidoarjo yang sebagian besar karyawannya menggunakan *skill* dalam bekerja, kesempatan pengembangan diri tersebut dapat berupa pemberian beban kerja yang lebih berat, dengan pemberian beban kerja yang lebih berat maka karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan *skill* yang dimilikinya, maka faktor kesempatan atau peluang promosi diukur melalui indikator berikut, yaitu kepuasan karyawan atas kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengikuti program pengembangan kompetensi karyawan.

#### **4. Supervisi atau Pengawasan**

Supervisi atau pengawasan merupakan sikap atasan atau supervisor dalam memberikan pengawasan, petunjuk, maupun bantuan teknis serta dukungan terhadap perilaku kerja karyawannya. Supervisi atau pengawasan diukur melalui indikator berikut, yaitu kepuasan karyawan terhadap bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam membantu melaksanakan tugas pekerjaan.

#### **5. Rekan Sekerja**

Rekan sekerja dalam hal ini merupakan perasaan yang di rasakan oleh responden dalam menyikapi hubungan responden dengan rekan kerjanya di dalam hal memberikan dukungan, rasa nyaman, dan bantuan di dalam melaksanakan pekerjaan. Variabel rekan sekerja diukur melalui indikator berikut, yaitu kepuasan karyawan terhadap rekan sekerja dalam hal kerjasama menyelesaikan pekerjaan.

### 3.3.2. Variabel *Intervening*

Komitmen organisasional (*Z*) sebagai variabel *intervening* merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan yang berkeinginan untuk bekerja dengan baik dan maksimal, setia atau loyal kepada perusahaan dan mempunyai keinginan untuk tidak meninggalkan perusahaan serta merupakan suatu sikap dari karyawan dalam menyikapi keterlibatannya di dalam organisasi atau perusahaan. Beberapa indikator dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk mengerahkan segala upaya semaksimal mungkin demi kesuksesan dan kemajuan organisasi.
2. Kesiediaan menceritakan kepada teman-teman bahwa organisasi tempat karyawan bekerja adalah organisasi yang baik.
3. Keinginan untuk selalu setia kepada organisasi.
4. Kemauan untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh organisasi.
5. Kesamaan cara pandang terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
6. Kebanggaan untuk bisa menjadi bagian dari organisasi.
7. Kesiediaan untuk tidak bekerja di organisasi lain meskipun bidang pekerjaannya sama dengan organisasi tempat bekerja saat ini.
8. Adanya perasaan bahwa organisasi selalu memberikan inspirasi dalam membangun kinerja yang paling optimal.
9. Keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi apapun yang terjadi.
10. Adanya perasaan bangga karena telah memilih organisasi yang telah diinginkan ketika pertama kali bergabung.



11. Adanya perasaan senang karena banyak manfaat yang diperoleh ketika bekerja di dalam organisasi.
12. Keinginan untuk selalu setuju dan sependapat dengan kebijakan organisasi.
13. Adanya rasa simpati dan peduli terhadap nasib organisasi di masa depan.
14. Adanya pendapat yang menyatakan bahwa organisasi tempat bekerja saat ini adalah organisasi yang terbaik dari seluruh organisasi yang ada.
15. Keputusan karyawan untuk bergabung di dalam organisasi

### **3.3.3. Variabel Terikat**

Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan hasil pekerjaan atau tugas dari karyawan yang sesuai dengan deskripsi kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan dinilai oleh atasan yang berwenang. Beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja karyawan dalam ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.
3. Tingkat kinerja karyawan dalam hal keterampilan atas pekerjaannya.
4. Tingkat kinerja karyawan dalam kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kerja sama karyawan terhadap rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Tingkat kinerja karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya.
7. Tingkat kinerja karyawan dalam hal inisiatif untuk melakukan tugas-tugas baru.

### 3.3.4. Skala Pengukuran

Untuk melakukan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja (X), variabel komitmen organisasi (Z), dan variabel kinerja karyawan (Y) digunakan skala Likert dengan menggunakan lima poin (1-5). Penjelasan ke lima skala Likert tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai 1 mewakili jawaban Sangat Tidak Puas (STP) atau Sangat Tidak Setuju (STS) atau Sangat Tidak Baik (STB).
- Nilai 2 mewakili jawaban Tidak Puas (TP) atau Tidak Setuju (TS) atau Tidak Baik (TB).
- Nilai 3 mewakili jawaban Cukup Puas (CP) atau Cukup Setuju (CS) atau Cukup Baik (CB).
- Nilai 4 mewakili jawaban Puas (P) atau Setuju (S) atau Baik (B).
- Nilai 5 mewakili jawaban Sangat Puas (SP) atau Sangat Setuju (SS) atau Sangat Baik (SB).

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh sebagai tanggapan dari kuesioner yang di sebarakan pada responden dan juga hasil dari wawancara dengan pihak manajemen CV. Orion Sidoarjo.
2. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh dari studi pustaka (*library research*), data internal perusahaan yang menyangkut gambaran umum perusahaan secara singkat dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

### **3.5. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi lapangan, yaitu memperoleh data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam hal ini respondennya yaitu karyawan CV. Orion Sidoarjo.
2. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari literatur-literatur untuk menyusun landasan teori yang digunakan untuk menunjang dan berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi untuk membantu permasalahan dalam penelitian ini.

### **3.6. Prosedur Penentuan Sampel**

Menurut Arikunto (2002) mendefinisikan sampel sebagai sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sementara Soekidjo (2005:79) mendefinisikan sampel sebagai sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Orion Sidoarjo yang berjumlah 40 orang dengan masa kerja minimal 2 tahun. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2002) "Jika populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel", oleh karena jumlah karyawan CV. Orion Sidoarjo kurang dari 100, maka keseluruhan populasi yang berjumlah 40 orang diambil sebagai sampel penelitian, dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode sensus.



### 3.7. Pengujian Kualitas Data

Terdapat dua jenis teknik untuk menguji kualitas data, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menghasilkan kesimpulan yang tidak bias dalam suatu penelitian, data yang di uji harus valid dan reliabel. Apabila data yang diuji kurang valid dan reliabel maka kesimpulan yang akan dihasilkan dari penelitian tersebut akan menjadi bias.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  tabel  $\leq r$  hitung, maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid dan sebaliknya (Ghozali, 2001:135).

#### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dimaksudkan untuk menunjukkan sifat suatu alat ukur dalam pengertian apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil dan konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, suatu kuesioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2001:132)

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

Selain uji validitas dan uji reliabilitas juga digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji

tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

### 3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan menggunakan program SPSS 13 (Ghozali, 2001:77). Apabila Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi adalah tidak normal (asimetris). Sedangkan bila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi adalah normal (simetris).

### 3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat dia tolerir (Ghozali, 2001:57).

### 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada regresi linier, nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas. Hal ini bisa diidentifikasi dengan menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas dimana nilai probabilitas yang diperoleh harus lebih besar dari 0,05 (Gujarati, 1999:188). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Santoso, 2001:243):

1. Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.
2. Nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heteroskedastisitas.

### 3.8.4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih dari 0,05.

## 3.9. Teknik Analisis

Analisis didasarkan pada data – data yang diperoleh dari sumber internal perusahaan dan hasil kuesioner yang disebarakan, kemudian diolah dengan metode statistik, melalui beberapa uji sebagai berikut:

### 3.9.1. Uji Regresi Linier

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier juga

berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif. Bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

$a$  = *Intercept* atau konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Kepuasan kerja

$Z$  = Komitmen organisasional

$e$  = Nilai residu yang distandarkan

Untuk membuktikan hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu bahwa komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Orion Sidoarjo secara signifikan, maka persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

$a$  = *Intercept* atau konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$Y$  = Kinerja karyawan

X = Kepuasan kerja

Z = Komitmen organisasional

e = nilai residu yang distandarkan

### 3.9.2. Uji Hipotesis

#### 3.9.2.1. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya digunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan *level of significant* sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$

c. Menentukan nilai  $F_{hitung}$

d. Menentukan daerah penolakan hipotesis



Jika probabilitas  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

e. Mengambil kesimpulan

### 3.9.2.2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang ditempuh untuk melakukan Uji t yaitu sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Hipotesis diatas berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

b. Menentukan *level of significant* sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$

c. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $\alpha = 5\%$

d. Menentukan daerah penolakan hipotesis

Jika probabilitas  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

e. Mengambil kesimpulan.

