

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Candi Semarang yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No 16, Kelurahan Kaliwiru, Kecamatan Candi Baru Semarang. Berikut ini adalah alasan pemilihan obyek tersebut.

1. Terjadi penurunan tingkat hunian.
2. Meningkatkan komitmen organisasional.
3. Peneliti diberi kesempatan oleh pemilik perusahaan melakukan penelitian.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Candi Semarang sebanyak 119 orang.

##### **3.2.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen yang dimiliki oleh populasi tersebut (Indriantoro dan Supomo, 2002). Pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan batas minimum.

Keterangan:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut.

$$n = \frac{119}{1 + 119(10\%)^2}$$
$$n = 54$$

Dengan rumus tersebut, jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebanyak **54 responden** yang diambil secara proporsional untuk setiap bagian.

Berikut ini adalah pembagian sampel masing-masing bagian.

**Tabel 3.1. Pembagian Sampel**

No	Bagian	Σ Karyawan	Sampel
1	<i>Sales Marketing</i>	10	5
2	<i>Front Office</i>	22	10
3	<i>HRD</i>	3	1
4	<i>Security</i>	11	5
5	<i>A&amp;G Executive</i>	3	1
6	<i>Accounting</i>	20	9
7	<i>F&amp;B Service &amp; Product</i>	26	12
8	<i>House Keeping</i>	17	8
9	<i>Engineering</i>	7	3
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>54</b>

Sumber: Data primer diolah (2017)

Untuk mendapatkan responden tiap sampel digunakan teknik *randomsampling* dengan sistem undian.

### **3.3. Sumber dan Jenis Data**

Sumber data penelitian ini adalah data primer dari responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah terstruktur, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan staf Hotel Grand Candi Semarang. Berupa kuesioner tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan metode survey yaitu cara mendatangi langsung Hotel Grand Candi Semarang dan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang telah diundi sebelumnya sesuai dengan jumlah untuk masing-masing bagian.

### **3.5. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2015). Penelitian ini menggunakan signifikansi 5% dan jumlah sampel ( $n$ ) 54 sehingga nilai  $r$  tabel adalah 0,268.

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.478	0,268	Valid
2	0.419	0,268	Valid
3	0.338	0,268	Valid
4	0.472	0,268	Valid
5	0.416	0,268	Valid
6	0.466	0,268	Valid
7	0.579	0,268	Valid
8	0.471	0,268	Valid
9	0.353	0,268	Valid
10	0.652	0,268	Valid
11	0.419	0,268	Valid
12	0.402	0,268	Valid
13	0.287	0,268	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (1 sampai 13) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,268) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.599	0,268	Valid
2	0.359	0,268	Valid
3	0.348	0,268	Valid
4	0.585	0,268	Valid
5	0.439	0,268	Valid
6	0.365	0,268	Valid
7	0.358	0,268	Valid
8	0.412	0,268	Valid
9	0.456	0,268	Valid
10	0.452	0,268	Valid
11	0.420	0,268	Valid
12	0.488	0,268	Valid
13	0.338	0,268	Valid
14	0.347	0,268	Valid
15	0.348	0,268	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan (1 sampai 15) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel(0,268) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Ghozali, 2015).

**Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,809	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,810	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2017)

Sema variabel memberikan masing-masing nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan kuesioner telah reliabel.

## 3.6. Teknik Analisis Data

### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dari hasil kuesioner yang diperoleh dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam memberikan saran. Metode ini dinyatakan dalam bentuk uraian yaitu pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan

kerja karyawan Hotel Grand Candi Semarang. Terlebih dahulu data hasil jawaban kuesioner yang bersifat *skoring* harus diolah terlebih dahulu melalui tehnik rentang skala penelitian. Perhitungan rentang skala untuk menentukan kategori persepsi dari tiap item pertanyaan adalah sebagai berikut (Umar, 2001).

$$RS = \frac{n (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah})}{m}$$

RS = Rentang skala

m = jumlah kategori jawaban item

n = jumlah responden

Langkah proses analisis komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Perhitungan skor menurut kategori adalah dengan cara mengalikan kriteria dengan jumlah responden yang memilih.
2. Menentukan rentang skor terendah dan skor tertinggi dengan mengalikan jumlah responden (n) dengan bobot paling tinggi dikurangi dengan bobot rendah, kemudian dibagi dengan jumlah kategori jawaban item (m).

$$RS = \frac{(54 \times 5) - (54 \times 1)}{2}$$

$$= \frac{270 - 54}{2} = 108$$

**Tabel 3.5. Kategori Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja Karyawan
54-162	Rendah	Rendah
162,1 – 270	Tinggi	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2017)

### 3.6.2. Analisis Inferensial

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis inferensial yaitu regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (variabel dependen) dan nilai X (variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- $\alpha_0$  = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$  = Koefisien
- $X_1$  = Komitmen organisasional
- $\epsilon$  = Kesalahan dalam persamaan atau standar error

### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah langkah-langkah untuk menguji  $H_1$ .

1. Perumusan hipotesis:

$H_1$ : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% membandingkan antara sig t dengan  $\alpha$  (0,05).

3. Kesimpulan

Apabila sig t <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_1$  diterima artinya komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.