

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif data dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka-angka (Goodwin, 2002), kesimpulan utama dari penelitian kuantitatif dihasilkan melalui uji statistik dan analisis (Shaughnessy, dkk. 2003). Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2011).

B. Identifikasi Variabel

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Tergantung (Y) : Kebermaknaan Kerja
2. Variabel Bebas (X₁) : Kualitas Relasi Atasan-Bawahan
3. Variabel Bebas (X₂) : Karakteristik Pekerjaan
4. Variabel Bebas (X₃) : Usia
5. Variabel Bebas (X₄) : Tingkat Pendidikan

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kunci penting dalam metode penelitian ilmiah. Variabel penelitian perlu didefinisikan dengan jelas, untuk menghindari terjadinya salah penafsiran dan salah pengertian, hal tersebut untuk memastikan bahwa semua orang akan mempersepsikan

sama terhadap variabel yang akan diteliti. Definisi operasional memberikan batasan tentang maksud dari variabel dalam suatu penelitian ilmiah (McBurney dan White, 2010; Periantalo, 2016). Berikut adalah definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini:

1. Kebermaknaan Kerja

Kebermaknaan kerja adalah tingkat keberartian suatu pekerjaan bagi seseorang yang secara subjektif memberikan makna positif sesuai dengan keyakinan, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki. Kebermaknaan kerja akan diukur menggunakan skala kebermaknaan kerja, berdasarkan tiga dimensi kebermaknaan kerja Steger, dkk (2012) yaitu makna positif, pembuatan makna, dan kebaikan lebih besar. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kebermaknaan kerja pada subjek, dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kebermaknaan kerja pada subjek.

2. Kualitas relasi atasan-bawahan

Kualitas relasi atasan-bawahan atau *Quality Leader-member exchange (Q-LMX)* adalah kualitas hubungan antara atasan dengan masing-masing bawahan yang berbeda dan memberikan efek pada performa serta hasil pekerjaan. Kualitas relasi atasan-bawahan akan diukur menggunakan skala berdasarkan empat dimensi dari kualitas relasi atasan-bawahan (Liden dan Maslyn, 1998) yaitu afek, loyalitas, kontribusi, dan respek profesional. Tinggi rendahnya skor yang diperoleh, menunjukkan tinggi rendahnya kualitas hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki sifat khusus dalam suatu pekerjaan, yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan akan diukur menggunakan skala karakteristik pekerjaan, berdasarkan lima dimensi karakteristik pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1976) meliputi variasi kemampuan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi dan umpan balik. Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan dirasakan oleh subjek, dan semakin rendah skor menunjukkan semakin rendah karakteristik pekerjaan dirasakan oleh subjek.

4. Usia

Usia adalah satuan waktu dalam tahun yang mengukur lama waktu hidup sejak dilahirkan. Usia yang digunakan adalah usia kronologis yaitu perhitungan pada usia yang dimulai dari saat kelahiran atau awal kehidupan sampai dengan waktu perhitungan pada usia yang diukur dengan tahun. Kelompok usia dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu <25 tahun, 25-40 tahun, >40 tahun. Tinggi rendahnya nilai pada usia menunjukkan kategori kelompok usia individu.

5. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan dalam membina, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik melalui jalur formal yang sah dan disesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan formal yang digunakan mencakup pendidikan dasar yaitu SD dan SMP, pendidikan menengah mencakup SMA atau SMK. Semakin tinggi pendidikan formal yang

dimiliki oleh subjek menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan pada subjek, dan semakin rendah pendidikan formal yang dimiliki oleh subjek menunjukkan semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh subjek.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada dasarnya, adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari jumlah keseluruhan anggota yang diteliti (Oei, 2010; Azwar, 2011). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dari Perusahaan Karya *Composites*. Adapun karakteristik dari populasi yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan bagian produksi Karya *Composites* yang masih aktif bekerja,
2. Minimal telah bekerja selama enam bulan,
Lama bekerja enam bulan ini dimaksudkan karyawan telah melalui proses magang yang ada dalam perusahaan, dinyatakan siap bekerja dan secara mandiri dapat mengerjakan pekerjaannya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala pengukuran adalah aplikasi aturan-aturan untuk memberikan angka pada suatu objek. Aturan-aturan tersebut merupakan cara tertentu yang digunakan untuk mengubah kualitas atribut dasar menjadi angka (Kaplan dan Saccuzo, 2012).

Metode skala yang digunakan metode *Rating scale* yaitu pengelompokan kata-kata, pernyataan, atau simbol-simbol yang penilaiannya didasarkan dari kekuatan sifat, sikap, atau emosi tertentu yang ditunjukkan oleh peserta tes. *Rating scale* dapat digunakan untuk menilai diri sendiri, orang lain, pengalaman-pengalaman atau objek-objek (Cohen dan Swerdlik, 2010).

Terdapat tiga skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kebermaknaan kerja, kualitas relasi atasan-bawahan dan karakteristik pekerjaan. Jenjang skala dibuat secara kontinum, dimana responden atau subjek dapat memilih salah satu jawaban dari jenjang kontinum yang dipersepsikannya sebagai paling tepat mencerminkan kadar kesesuaian atau ketidakesuaiannya (Azwar, 2015). Berikut adalah penjelasan masing-masing skala yang digunakan:

1. Skala Kebermaknaan Kerja

Skala ini diadaptasi dari *The Work as Meaning Inventory (WAMI)* oleh Steger, dkk. (2012) dan diberikan penambahan item oleh peneliti. Item berasal dari tiga dimensi kebermaknaan kerja meliputi makna positif (*positive meaning*), pembuatan makna (*meaning making*), dan kebaikan lebih besar (*greater good motivations*). Adaptasi ini juga dilakukan dalam penelitian Febrian (2014); Putri (2014); Sungkit dan Meiyanto (2015) di Indonesia.

Tabel IV. Blue Print Skala Kebermaknaan Kerja

| Dimensi | Keterangan | Jumlah Pernyataan | | Jumlah Item |
|----------------------|---|-------------------|----|-------------|
| | | F | U | |
| Makna Positif | Pekerjaan dirasakan sebagai sesuatu yang penting dan berarti secara personal. | 4 | 4 | 8 |
| Pembuatan Makna | Pekerjaan membantu orang untuk memahami hidupnya dalam konteks yang lebih luar dan memfasilitasi pengembangan diri. | 4 | 4 | 8 |
| Kebaikan Lebih Besar | Pekerjaan membawa dampak yang lebih besar kepada orang lain. | 4 | 4 | 8 |
| Jumlah Item | | 12 | 12 | 24 |

Keterangan: F= Favourabel, U= Unfavourable

Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala kebermaknaan kerja dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab STS=5, TS=4, N=3, S=2, SS=1. Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi kebermaknaan kerja pada subjek, dan sebaliknya.

2. Skala Kualitas relasi atasan-bawahan

Skala ini diadaptasi dari skala *Leader-Member Exchange Multi Dimensional Measure (LMX-MDM)* oleh Liden dan Maslyn (1998). Item berasal dari empat dimensi kualitas relasi atasan-bawahan yaitu afek (*affect*), loyalitas (*loyalty*), kontribusi (*contribution*), dan respek profesional (*professional respect*). Adaptasi skala ini juga sudah pernah dilakukan dalam penelitian Haryanti (2008) untuk meneliti kualitas relasi atasan-bawahan di Jawa, Indonesia.

Tabel V. Blue Print Skala Kualitas relasi atasan-bawahan

| Dimensi | Keterangan | Jumlah Pernyataan |
|--------------------|---|-------------------|
| Afek | Afeksi timbal balik yang dimiliki setiap anggota dalam kelompok antara satu dengan yang lainnya berdasarkan ketertarikan interpersonal primer ketimbang pekerjaan atau nilai-nilai profesional. | 3 |
| Loyalitas | Perluasan dimana atasan dan anggotanya secara terbuka mendukung aksi dan karakter antara satu dengan lainnya. | 3 |
| Kontribusi | Persepsi dari jumlah, arah, dan kualitas dari aktifitas yang berorientasi pada pekerjaan yang diberikan setiap anggota seterusnya untuk mencapai tujuan bersama dari kelompok. | 3 |
| Respek Profesional | Persepsi dari derajat dimana setiap anggota dalam kelompok telah membangun reputas, didalam maupun diluar organisasi, dari kesuksesan pekerjaannya. | 3 |
| Jumlah Item | | 12 |

Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala kualitas relasi atasan-bawahan dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tinggi kualitas relasi atasan-bawahan pada subjek, dan sebaliknya.

3. Skala Karakteristik Pekerjaan

Item-item pada skala karakteristik pekerjaan disusun berdasarkan lima dimensi dari karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham (1976), meliputi variasi kemampuan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Setiap dimensi dibagi menjadi empat item, dua item yang sesuai dengan dimensi

(*favourable*) dan dua item yang tidak sesuai dengan dimensi (*unfavourable*). Penyusunan skala karakteristik pekerjaan berdasarkan dimensi yang dicetuskan oleh Hackman dan Oldham (1976) ini juga pernah dilakukan dalam penelitian di Indonesia (Handaru, dkk. 2013; Kemala, 2016).

Tabel VI. Blue Print Skala Kualitas Relasi Atasan-Bawahan

| Dimensi | Keterangan | Jumlah Pernyataan | | Jumlah Item |
|-------------------|--|-------------------|----------|-------------|
| | | <i>F</i> | <i>U</i> | |
| Variasi Kemampuan | Derajat dimana pekerjaan membutuhkan variasi dari aktivitas yang berbeda, sehingga siapapun dapat menggunakan beberapa kemampuan dan talenta yang berbeda. | 2 | 2 | 4 |
| Identitas Tugas | Derajat dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara keseluruhan dan setiap bagian pekerjaan dapat teridentifikasi. | 2 | 2 | 4 |
| Kepentingan Tugas | Derajat dimana pekerjaan memiliki dampak substantif pada hidup dan pekerjaan orang lain, bisa terhadap organisasi secara langsung atau lingkungan eksternal. | 2 | 2 | 4 |
| Otonomi | Derajat dimana pekerjaan memberikan kebebasan substantif, kemerdekaan, dan kebijaksanaan untuk individu menentukan jadwal dan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. | 2 | 2 | 4 |
| Umpan Balik | Derajat dimana aktifitas pekerjaan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan individu mendapatkan arahan dan informasi yang jelas tentang efektifitas dari performa mereka. | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah Item | | 12 | 12 | 24 |

Keterangan: *F*= *Favourabel*, *U*= *Unfavourable*

Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala karakteristik pekerjaan dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab STS=5, TS=4, N=3, S=2, SS=1. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan pada subjek, dan sebaliknya.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Hasil penelitian diharapkan dapat bersifat obyektif, maksudnya adalah hasil yang didapat benar-benar menggambarkan kondisi atau keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti, serta menghubungkan antara hasil dengan konstruksi yang disusun untuk memahami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, pengujian ketepatan data dapat dilihat dari dua sisi, yaitu reabilitas dan validitas (Neuman, 2006; Nasution dan Usman, 2007).

1. Validitas

Secara umum, validitas mengacu kepada “kebenaran” suatu pengukuran (Shaughnessy, dkk. 2003; Neuman, 2006). Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila menjalankan fungsi alat ukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Goodwin, 2002). Validitas dalam suatu tes menjadi penilaian atau estimasi seberapa baik suatu tes dimaksudkan untuk mengukur konteks tertentu (Cohen dan Swerdlik, 2010).

Validitas skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan validitas isi, dengan *expert judgment* pada proses adaptasinya.

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap item-item skala dengan mengkorelasikan skor item dan skor total untuk mendapatkan koefisien korelasi antara item yang dicari dengan menggunakan teknis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Koefisien korelasi harus dikorelasi lagi karena adanya kelebihan bobot. Kelebihan bobot korelasi dikoreksi menggunakan teknik korelasi *Part Whole*. Untuk perhitungan uji validitas alat ukur, peneliti menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

2. Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan keterpercayaan (*dependability*) dan konsistensi. Pengukuran dikatakan reliabel jika hasil numerik yang diproduksi melalui indikator tidak bervariasi karena karakteristik dari pemrosesan pengukuran dalam instrumen pengukuran itu sendiri (Neuman, 2006), sehingga ketika perilaku yang sama diukur ulang maka hasil dari penelitian tersebut akan berulang atau menunjukkan hasil yang sama (Goodwin, 2002). Alat pengukuran yang reliabel, secara konsisten mengukur dengan cara yang sama (Cohen dan Swerdlik, 2010).

Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan alasan hasil yang diperoleh lebih teliti dan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Untuk penghitungan uji reliabilitas alat ukur, peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS*.

G. Metode Analisa Data

Analisa data statistik dalam psikologi merupakan alat yang esensial untuk memahami makna dari data atau angka-angka yang diperoleh dalam hasil penelitian (Goodwin, 2002). Terdapat dua metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis Mayor

Terdapat dua hipotesis mayor dalam penelitian ini. Untuk menguji hubungan antara satu variabel tergantung dengan dua variabel bebas digunakan metode analisis yaitu *Multiple Correlation*. Sedangkan untuk menguji perbedaan variabel tergantung dengan lebih dari satu variabel bebas yang berbentuk kategori digunakan *Two Way Analysis of Variance (Two Way Anova)*. Untuk penghitungan hipotesis mayor peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS*.

2. Hipotesis Minor

Pengujian hipotesis minor pada penelitian ini menggunakan dua metode perhitungan yaitu teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dan *one way analysis of variance (One Way Anova)*. Teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui korelasi dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel tergantung). Sedangkan, *One Way Anova* digunakan untuk menguji perbedaan lebih dari dua kelompok. Untuk penghitungan hipotesis minor peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS*.