

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lapangan atau objek penelitian dan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu model mengenai Hubungan Job crafting dan Personal Resources dengan Job Performance Karyawan Apotek Sari Husada Demak.

A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008). Ujian penelitian korelasional menurut Suryabrata (dalam Abidin, 2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variable Penelitian

Adapun variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel tergantung (Y) : *Job Performance*

Variable bebas 1 (X1) : *Job Crafting*

Variable bebas 2 (X2) : *Personal Resources*

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. (Sugiyono, 2010).

1. *Job Performance*

Job performance adalah hasil kerja yang dilihat dari tingkat kecakapan individu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi skor skala *job performance* yang diperoleh oleh karyawan, maka menunjukkan bahwa *job performance* karyawan tersebut juga tinggi begitu pula sebaliknya.

2. *Job Crafting*

Job crafting dianggap sebagai perilaku inisiatif diri yang berfokus pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan kerja dan bertindak sesuai dengan preferensi sendiri, nilai-nilai, dan kemampuan mereka, bukan hanya melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi yang diukur dengan skala *job crafting* yang terdiri dari tiga dimensi *seeking resources*, *seeking challenges*, dan *reducing demands*. Semakin tinggi skor skala *job crafting* yang diperoleh oleh karyawan, maka menunjukkan bahwa *job crafting* karyawan tersebut juga tinggi begitu pula sebaliknya.

3. *Personal Resources*

Personal resources yaitu aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka yang diukur menggunakan skala *personal resources* dengan dimensi *self efficacy*, *organizational based self esteem* dan *optimism*. Semakin tinggi skor skala *personal resources* yang diperoleh oleh karyawan, maka menunjukkan bahwa *personal resources* karyawan tersebut juga tinggi dan begitu pula sebaliknya.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya, adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung (Azwar, 2011, h. 35).

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran (marketing) di Apotek Sari Husada Demak dengan masa kerja minimal 1 tahun sebanyak 75 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala *Job performance*

Variabel *job performance* ini diukur dengan menggunakan skala *job performance* yang dikonstruksi oleh peneliti. Skala tersebut memuat dimensi *job performance* dari Borman dan Motowidlo (1997) mengidentifikasi dua kelas dari perilaku karyawan yang merujuk pada *job performance*: yaitu *task performance* dan *contextual performance*.

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>task performance</i>	1,2,3,4,5,6,7	8,9,10,11,12,13,14	14
2	<i>contextual performance</i>	15,16,17,18,19,20,21,22	23,24,25,26,27,28	13
TOTAL				27

Tabel 3.1 Blue Print Job Performance

Skoring pada item favorable dan unfavorable dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Pada item Favorable apabila subjek menjawab Tidak Sama Sekali(TSS)=1, Jarang (JR)=2, Tidak Pasti (TP)=3, Sering (S)=4, Sangat Sering (SS)=5, dan sebaliknya untuk item Unfavorable apabila subjek menjawab Tidak Sama Sekali(TSS)=5, Jarang (JR)=4, Tidak Pasti (TP)=3, Sering (S)=2, Sangat Sering (SS)=1.

Dalam penelitian ini skala *job performance* akan diisi oleh *supervisor*, hal ini dikarenakan *supervisor* adalah orang yang lebih tahu dengan performa kinerja dan keadaan bawahannya. Selain itu, alasan lain mengapa skala Job Performance diserahkan kepada *supervisor* adalah untuk menghindari bias yang kemungkinan besar muncul ketika skala *Job Performance* diisi sendiri oleh subjek.

2. Skala *Job crafting*

Pengukuran *Job crafting* menggunakan skala Job Crafting Scale (JCS) yang dikembangkan oleh Tims, Bakker dan Derks (2012) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu seeking resources, seeking challenges, dan reducing demands. Skala ini sudah diuji validitas dan reliabilitas dan menunjukkan bahwa skala tersebut valid dan reliable.

Pengukuran *Job crafting* menggunakan adopsi skala *Job Crafting Scale* (JCS) yang dikembangkan oleh Tims, Bakker dan Derks (2012) yang terdiri dari tiga sub-skala seeking resources, seeking challenges, dan reducing demands. Skala ini berisi 21 item pernyataan yang masing-masing komponen terdiri 10 item seeking resources, 6 item reducing demands, dan 5 item seeking challenges. Skala ini sudah diuji validitas dengan nilai r hitung $> 0,5$ dan nilai reliabilitas 0,856.

Proses adopsi skala job crafting dilakukan berdasarkan panduan penerjemahan dari Beaton dkk (2010) dengan tahapan sebagai berikut :

- (1) Translate atau menerjemahkan skala asli ke skala bahasa Indonesia
- (2) Sintesis, yaitu mencari persamaan dan perbedaan dari dua terjemahan hingga akhirnya diperoleh satu terjemahan yang disepakati

(3) *Back Translation*, yaitu penerjemahan balik skala yang diadopsi kedalam bahasa asal skala tersebut dibuat, proses ini sebaiknya dilakukan oleh penerjemah professional.

(4) *Expert committee review*, review dilakukan untuk memastikan adanya kesetaraan makna antara skala asli dengan skala yang sudah diterjemahkan. Review sendiri dilakukan oleh orang yang menguasai konsep skala yang sedang dikerjakan

(5) *Pretesting/tryout*, selanjutnya dilakukan tryout untuk mengetahui apakah instruksi dan item dalam skala sudah dipahami dengan baik atau belum. Jika secara kualitatif item sudah dapat dipahami, maka baru dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan subjek yang lebih besar.

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>seeking resources</i>	1,2,3	4,5	5
2	<i>item reducing demand</i>	6,7,8,9,10	11,12,13,14,15	10
3	<i>seeking challenges</i>	16,17	18,19	4
TOTAL				19

Tabel 3.2 Blue Print Job Crafting

Skoring pada item favorable dan unfavorable dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Pada item Favorable apabila subjek menjawab STS=1, TS=2, S=3, SS=4, dan sebaliknya untuk item Unfavorable apabila subjek menjawab STS=4, TS=3, S=2, SS=1.

3. Skala *Personal Resources*

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala ini menggunakan dimensi menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) yaitu self efficacy, organizational based self esteem dan optimism.

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>self efficacy</i>	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	8
2	<i>organizational based self esteem</i>	11,12,13	14,15,6	5
3	<i>Optimism</i>	17,18,19	20,21	5
TOTAL				18

Tabel 3.2 Blue Print Personal Resources

Skoring pada item favorable dan unfavorable dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Pada item Favorable apabila subjek menjawab STS=1, TS=2, S=3, SS=4, dan sebaliknya untuk item Unfavorable apabila subjek menjawab STS=4, TS=3, S=2, SS=1.

F. Uji Coba Skala

Uji coba skala dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Demikian pula kuesioner sebagai alat ukur harus mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun mampu mengukur apa yang akan diukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skors (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan total kuesioner tersebut (Sugiono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan "Alpha Cronbach". Instrumen dinyatakan reliable jika reliabilitas internal seluruh instrument sama dengan atau lebih dari 0.60 sampai mendekati angka satu dan nilainya positif (Sugiyono, 2008).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan yang penting dalam waktu bersamaan (Sugiono, 2012).

G. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis

dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada skala. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan dua prediktor.

1. Uji Asumsi

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui sebaran tiap variabel normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Jualanita, 2011: 53). rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan normal apabila nilai dari probabilitas dalam SPSS 20 lebih besar dari 0,05. Jika harga Kolmogorov Smirnov hasil untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka berarti sebaran datanya normal. Jadi kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% (Sugiyono, 2008)

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang linear antara variabel bebas. Tolerance value mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance value rendah sama dengan nilai VIF (Varian Inflation Factor) tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu:

- 1) Tolerance value $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ = terjadi multikolinieritas
 - 2) Tolerance value $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ = tidak terjadi multikolinieritas
- (Ghozali, 2011: 106)

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan positif atau negatif antara variable independen dengan variable dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak (Priyatno, 2010: 67). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

Uji F dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 20, yaitu dengan melihat tabel ANOVA dalam kolom sig.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas job crafting dan personal resources terhadap job performance.

2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas variabel bebas job crafting dan personal resources terhadap job performance.

Selanjutnya, Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel derajat kebebasan (dk) m lawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila Fhitung lebih besar atau sama dengan dari Ftabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentasi total variasi dalam variabel terikat. Untuk mencari koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiono, 2010).