

## BAB III

### Metode Penelitian

#### 3.1. Jenis penelitian

Menurut Duli (2019) penelitian kuantitatif merupakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah yang dilakukan secara objektif untuk menyelesaikan suatu persoalan atau menguji sebuah hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Metode korelasional dapat memberikan sudut pandang baru untuk memahami hubungan dan serangkaian alat analitik baru untuk menghitung dan membuat perkiraan tentang sebuah hubungan sebab akibat (Duli, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja.

#### 3.2. Identifikasi variabel

Penelitian kali ini dilakukan menggunakan dua variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi.

- A. Variabel Bebas : Ketidakamanan Kerja
- B. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja

#### 3.3. Definisi operasional

##### 3.3.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi afektif yang berupa perasaan positif atau kesukaan karyawan pada aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja akan diukur menggunakan aspek-aspek sebagai berikut:

bayaran, promosi, supervisi, *fringe benefit*, hadiah atau *reward*, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

### 3.3.2. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja adalah kecemasan subjektif karyawan. Persepsi tersebut berkenaan dengan ketakutan dan kekhawatiran akibat terancamnya keberlanjutan pekerjaan dan hilangnya aspek-aspek dari pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Ketidakamanan kerja akan diukur dengan menggunakan aspek ketidakamanan kerja sebagai berikut: relasi sosial, kondisi status pekerjaan, kondisi kerja, dan konten pekerjaan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

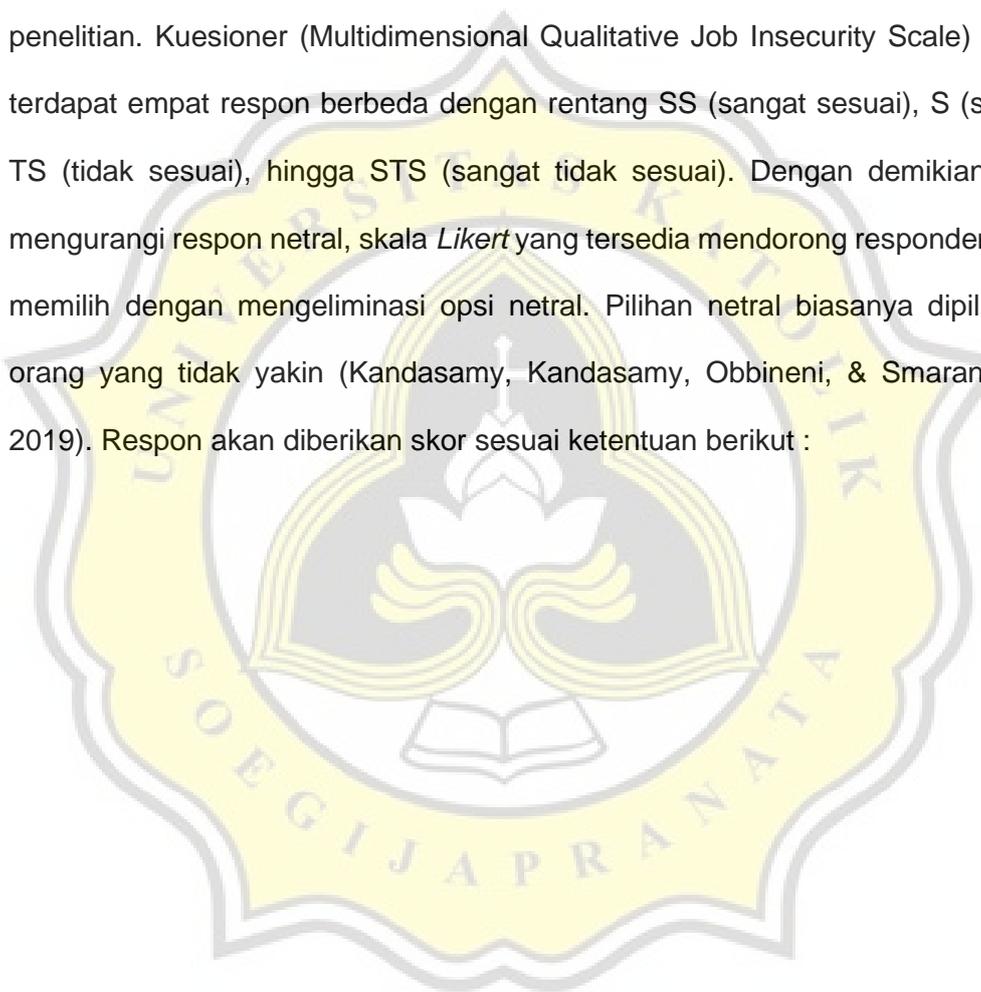
### 3.4. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan organisasi ekspor impor PT. X. Metode *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara kebetulan, responden adalah siapa saja yang merupakan karyawan pada saat peneliti melakukan pengumpulan data yang dianggap cocok sebagai sumber data (Adriyanto, 2021). Rentang usia responden adalah 18 hingga 40 tahun. Karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan karyawan *full-time* yang telah bekerja minimal selama 6 bulan, sehingga dapat memberikan data secara tepat mengenai hubungan ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dalam PT X

### 3.5. Teknik pengumpulan data

Peneliti menggunakan skala sebagai instrumen pengumpulan data. Menurut Sudaryono (2016) skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respon tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif

menjadi data kuantitatif. Pengukuran terhadap perasaan subjektif biasanya diukur menggunakan skala *Likert* (Burton, Burton, Fisher, Peña, Rhodes & Ewing, 2021). Dengan demikian teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dalam skala tersebut terdapat pernyataan yang mendukung (Favorable) dan pernyataan yang tidak mendukung (Unfavorable) aspek penelitian. Kuesioner (Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale) MQJIS terdapat empat respon berbeda dengan rentang SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), hingga STS (sangat tidak sesuai). Dengan demikian untuk mengurangi respon netral, skala *Likert* yang tersedia mendorong responden untuk memilih dengan mengeliminasi opsi netral. Pilihan netral biasanya dipilih oleh orang yang tidak yakin (Kandasamy, Kandasamy, Obbineni, & Smarandache, 2019). Respon akan diberikan skor sesuai ketentuan berikut :



Tabel 3.1. Tabel skor jawaban MQJIS

Pilihan jawaban.	Nilai
	Favorable
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak sesuai	2
Sangat tidak sesuai	1

Dalam skala tersebut terdapat pernyataan mendukung (Favorable) dan pernyataan yang tidak mendukung (Unfavorable) aspek penelitian. Kuesioner (Job Insecurity Scale) JIS terdapat 6 respon berbeda dengan rentang sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai. Skala Job Satisfaction Survey (JSS) memiliki 6 respon jawaban berbeda. Respon akan diberikan skor sesuai ketentuan berikut:

Tabel 3.2. Tabel skor jawaban JSS

Pilihan jawaban.	Nilai	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	6	1
Sesuai	5	2
Sedikit Sesuai	4	3
Sedikit Tidak Sesuai	3	4
Tidak sesuai	2	5
Sangat tidak sesuai	1	6

Kedua skala akan diadaptasi melalui proses adaptasi Beaton, Bombardier, Guillemín, dan Ferraz (2000). Proses penterjemahan dilakukan melalui enam tahapan. Tahap pertama merupakan tahap terjemahan awal. Tahap ini bertujuan mengubah dari Bahasa Inggris menjadi bahasa target yaitu Bahasa Indonesia.

Tahap berikutnya merupakan tahap sintesis atau penyimpulan hasil terjemahan. Tahap ketiga merupakan tahap back translation, terjemahan Bahasa Indonesia diubah kembali dalam bahasa asli (Bahasa Inggris) oleh orang yang berbeda. Tahap keempat bertujuan untuk melihat kembali hasil terjemahan dan merumuskan hasil terjemahan prefinal. Tahap selanjutnya menguji hasil terjemahan prefinal. Tahap prefinal ini skala disebarakan pada 30 sampai 40 orang untuk menguji validitas skala. Tahap terakhir merupakan tahap penyerahan dokumentasi pada pihak bersangkutan untuk selanjutnya diadopsi dan dipergunakan. Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1. *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS)*

Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur skala ketidakamanan kerja karyawan PT.X. Skala diadaptasi menjadi Bahasa Indonesia menggunakan proses adaptasi Beaton dkk oleh peneliti dari skala Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS) yang dibuat tahun 2020 oleh Brondino dkk.

Tabel 3.3. Blueprint skala ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

No.	Aspek	Jumlah item favorable
1	Relasi sosial	2
2	Kondisi status pekerjaan	2
3	Kondisi kerja	2
4	Konten pekerjaan	2
	Total	8

#### 3.5.2. Job Satisfaction Survey (JSS)

*Job Satisfaction Survey* digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala kepuasan kerja. Sebelumnya skala JSS sudah pernah dimodifikasi beberapa kali dalam Bahasa Indonesia, misalnya oleh Werang dan Agung (2017), dan Fachrudin dan Sholihin (2021). Skala JSS turut diadaptasi oleh peneliti menjadi bahasa Indonesia menggunakan proses adaptasi Beaton dkk.

Tabel 3.4. Blueprint skala kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Spector,1985)

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Bayaran/ <i>Payment</i>	2	2	4
2	Promosi	3	1	4
3	Supervisi/pengawasan	2	2	4
4	Benefit	2	2	4
5	Hadiah/ Reward	1	3	4
6	Prosedur operasional	2	2	4
7	Rekan kerja	2	2	4
8	Sifat pekerjaan	3	1	4
9	Komunikasi	1	3	4
	Total	18	18	36

### 3.6. Validitas dan reliabilitas alat ukur

#### 3.6.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menunjukkan seberapa tepat dan cermat sebuah instrumen melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengetahui validitas sebuah instrumen pengukuran adalah dengan mengkorelasikan nilai yang didapat dari tiap item dengan skor keseluruhan, untuk memperoleh koefisien korelasi dengan skor

keseluruhan dilakukan kalkulasi menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson* (Wulandari, 2012). Untuk mengukur validitas (MQJIS) dan skala (JSS) yang diadaptasi akan diuji menggunakan teknik *product-moment Pearson* dengan tujuan memperoleh koefisien korelasi dengan skor keseluruhan. Untuk mengatasi *over estimate* atau kelebihan bobot pada korelasi *product moment Pearson* digunakan koreksi *Part-Whole* (Azwar,2015).

### 3.6.2. Uji reliabilitas

Ide pokok dari reliabilitas adalah sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat dipercaya konsistensinya (Coolican, 2014). Uji reliabilitas akan dilakukan menggunakan *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* memiliki batasan tertentu agar dapat dikatakan reliabel, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah cukup, reliabilitas 0,7 tinggi, dan reliabilitas 0,8 sangat tinggi (Syaifullah & Mira, 2018). Pengujian kedua skala, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja akan dilakukan kembali menggunakan Cronbach Alpha.

## 3.7. Metode analisis data

### 3.7.1. Metode analisis data

Untuk menguji hipotesis satu, metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *Pearson*. Korelasi *Product Moment Pearson* dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja, dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows Release 28.0.