

BAB III

Metode penelitian

3.1 Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah 40 karyawan divisi jahit CV.Attamana, dan penelitian ini dilakukan di pabrik CV.Attamana dengan alamat Jl. Sultan Agung 55i. Hal ini karena berdasarkan prasurevey pada CV Attamana, pekerja di bagian divisi jahit bekerja dengan kurang semangat terlihat dari saat datang bekerja mereka menunda pekerjaan dan malah berbincang dengan rekan kerjanya dan juga kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya serta tidak mempunyai perasaan memiliki perusahaan.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sample

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang termasuk didalamnya subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini populasi berjumlah 40 karyawan tetap bagian produksi divisi jahit CV. Attamana. 40 orang ini termasuk PPIC (*Product Planning and Inventory Control*), *team leader* jahit dan juga operator jahit.

3.2.2 Sampel

Sample adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini sampelnya adalah 40karyawawan divisi jahit CV. Attamana Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

Teknik sampel sensus atau sampel jenuh. Teknik ini menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan.

3.3 Jenis dan Metode pengumpulan data

3.3.1 Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Pengambilan data meliputi, wawancara dan juga pengisian angket yang dilakukan kepada karyawan divisi jahit CV. Attamana. Sumber data adalah responden yaitu 40 karyawan divisi jahit CV. Attamana

3.3.2 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner. Dalam penelitian ini kuisioner menggunakan skala continuous Skala ini berhubungan dengan pertanyaan yang berhubungan dengan sikap seseorang terhadap suatu hal dimana responden diminta untuk mengisi banyak pertanyaan dalam skala continuous (tanpa nilai netral) dan dalam kategori tertentu, yaitu (Ferdinand, 2014):

- Sangat Setuju (SS) 4
- Setuju (S) 3
- Tidak Setuju (TS) 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) 1

3.3.3 Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur untuk melihat seberapa alat tes dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas

dilakukan dengan mennguji r hitung dan r table. Dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0.05. Jika r hitung > r table, maka kuisisioner dinyatakan valid.

Tabel 3. 1 Uji Validitas

Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
Kepuasan Kerja			
KK1	0,2638	0,771	Valid
KK2	0,2638	0,843	Valid
KK3	0,2638	0,808	Valid
KK4	0,2638	0,552	Valid
KK5	0,2638	0,380	Valid
KK6	0,2638	0,412	Valid
KK7	0,2638	0,594	Valid
KK8	0,2638	0,596	Valid
KK9	0,2638	0,715	Valid
KK10	0,2638	0,584	Valid
KK11	0,2638	0,635	Valid
KK12	0,2638	0,449	Valid
KK13	0,2638	0,589	Valid
KK14	0,2638	0,478	Valid
KK15	0,2638	0,501	Valid
KK16	0,2638	0,437	Valid
KK17	0,2638	0,372	Valid
KK18	0,2638	0,390	Valid
Keterlekatan kerja			
KTR1	0,2638	0,701	Valid
KTR2	0,2638	0,417	Valid
KTR3	0,2638	0,608	Valid
KTR4	0,2638	0,764	Valid
KTR5	0,2638	0,441	Valid
KTR6	0,2638	0,747	Valid
KTR7	0,2638	0,543	Valid
KTR8	0,2638	0,765	Valid
KTR9	0,2638	0,453	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Semua indikator valid dengan nilai r hitung < r ta

3.3.4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur yang melihat seberapa alat ukur atau tes menghasilkan nilai yang sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsistensi internal. Pengujian dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha > 0,7.

Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas

No	Indikator	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
1	Kepuasan kerja	0,905	0,70	Reliabel
2	Keterlekatan kerja	0,856	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3.2 menunjukkan semua variabel reliabel dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7.

3.4 Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan pembagian kategori sesuai dengan perhitungan (Ferdinand, 2014):

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4)) / 4$$

$$\text{Jumlah kelas} = k = 4$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Maksimal} = \text{Skor } 4$$

Nilai Indeks Skor Minimal = Skor 1

$$\text{interval} = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{k}$$
$$= \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Tabel 3. 3 Kategori Deskripsi Variabel

Rentang	Keterlekatan karyawan	Kepuasan Kerja
1-1,75	Sangat rendah	Sangat rendah
1,76-2,51	Rendah	Rendah
2,52-3,27	Tinggi	Tinggi
3,28-4	Sangat tinggi	Sangat tinggi

3.4.2 Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana, yang secara umum memiliki antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan persamaan (Ghozali, 2016)

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel

dependen

(keterlekatan

karyawan)

X = variabel

independent

(kepuasan kerja)

a = konstanta regresi

b = kemiringan garis regresi

3.4.3 Uji Hipotesis

Ho: $\beta=0$: tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja (X) terhadap keterlekatan karyawan (Y)

Ha: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja (X) terhadap keterlekatan karyawan (Y)

3.4.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlekatan kerja karyawan divisi jahit CV. Attamana. Pengujian terhadap pengaruh dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hasil perhitungan dengan t tabel. Jika nilai hitung > tabel, maka penelitian disebut berpengaruh. Selain itu juga dapat digunakan t table menggunakan tingkat signifikan 5% (0.05) maka kriteria pengujian menerima atau menolak hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. Jika $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
maksudnya tidak terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja.
- b. Jika $p\text{-value} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
maksudnya terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja.

