

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang runtut atau terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk digeneralisasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Hardani, Auliya, Andriani, Fardani, Ustiawaty, Utami, Sukaman dan Istiqomah (2020) juga mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis, terstruktur, dan tidak ada pengaruh dari keadaan yang berada di lapangan. Penelitian kuantitatif juga memiliki beberapa metode penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian korelasi. Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) mengatakan bahwa penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Barlian (2016) juga mengatakan bahwa penelitian korelasi adalah mengetahui seberapa jauh dan ada tidaknya korelasi antara dua variabel atau lebih yang dilakukan dengan penelitian kuantitatif.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu komponen yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis, dipelajari, dan didapatkan informasinya setelah itu diambil kesimpulan dalam penelitian. Dasarnya hubungan antar variabel penelitian meliputi dua jenis yaitu: variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau dapat disebut sebagai variabel penyebab perubahan variabel lain. Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi atau dapat disebut sebagai variabel dependen (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Berikut variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

1. Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi.
2. Variabel Bebas : Kepuasan Kerja.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional adalah definisi dari variabel yang diteliti oleh peneliti dan bersifat operasional yaitu berkaitan dengan pengukuran variabel tersebut (Sarwono, 2006). Definisi operasional yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi, bersedia untuk memenuhi tujuan, visi, misi, nilai-nilai dan norma organisasi, loyaltas atau tidak berkeinginan keluar dari organisasi, mensukseskan organisasi, dan semua hal ini dilakukan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala

komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Semakin tinggi skor komitmen organisasi yang seseorang dapatkan maka semakin besar juga komitmen orang tersebut untuk berada dalam organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut menimbulkan semakin perasaan dan sikap karyawan positif, maka akan semakin puas sebaliknya semakin perasaan dan sikap karyawan negatif, maka akan semakin tidak puas. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari sembilan komponen meliputi: gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Semakin tinggi skor kepuasan kerja yang seseorang dapatkan maka semakin besar juga kepuasan orang tersebut pada organisasinya.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah informasi mengenai jumlah dari unit yang akan dianalisis dan populasi dapat berbeda hasilnya sesuai dengan masalah apa yang akan diteliti (Barlian, 2016). Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) juga menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah dan subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan

ketetapan peneliti. Subjek penelitian ini adalah karyawan. Populasi dalam penelitian ini berkriteria karyawan aktif yang bekerja di PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang. Kriteria dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan aktif di PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang.
2. Memiliki masa kerja minimal 3 tahun.
3. Berjumlah 72 karyawan.

3.3.2. Studi Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang ada dalam penelitian. Studi populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh elemen atau subjek penelitian yang berada dalam wilayah penelitian (Abdullah, 2015). Peneliti menggunakan studi populasi, dimana peneliti mengambil semua subjek yang ada dalam PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu komponen pada penelitian, dengan kata lain bila tidak ada data maka tidak ada penelitian, pengumpulan data yang disajikan dalam penelitian wajib valid dan benar, apabila data tersebut tidak valid maka akan menyebabkan adanya informasi dan kesimpulan yang salah atau keliru (Abdullah, 2015). Skala adalah suatu ukuran kuantifikasi yang telah diatur berdasarkan besaran atau nilai, dan bertujuan untuk menjadi pengganti atau mewakili kontinuitas atau orang (Hardani, Auliya, Andriani, dkk, 2020). Penelitian ini

menggunakan skala komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (2004) dan skala kepuasan kerja dari Spector (1994). Jenis skala yang digunakan peneliti adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah kumpulan dari beberapa pernyataan sebagai indikator sebuah pengukuran dari suatu aspek atau dimensi konseptual tertentu (Budiasuti & Bandur, 2018).

3.4.2. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi ini adalah jenis skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban dan subjek akan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan. Terdapat perbedaan tata cara penskoran pada skala komitmen organisasi pada *item favourable* dan *item unfavourable*. Penskoran pada skala komitmen organisasi untuk *item favourable* sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Sesuai (1 *point*), (TS) Tidak Sesuai (2 *point*), (RG) Ragu-Ragu (3 *point*), (S) Sesuai (4 *point*), dan (SS) Sangat Sesuai (5 *point*). Sedangkan penskoran pada skala komitmen organisasi untuk *item unfavourable* sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Sesuai (5 *point*), (TS) Tidak Sesuai (4 *point*), (RG) Ragu-Ragu (3 *point*), (S) Sesuai (2 *point*), dan (SS) Sangat Sesuai (1 *point*).

Skala ini diterjemahkan oleh CLT (Center for Language Training) Unika Soegijapranata Semarang dan disusun berdasarkan aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (2004) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan ketiga komitmen normatif. Skala ini terdiri dari 18 item meliputi *item favourable* dan *item unfavourable* dengan rincian pada tabel 3.1. berikut:

Tabel 3.1. *Blueprint* Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek Komitmen Organisasi	Item <i>Favourable</i>	Item <i>Unfavourable</i>	Jumlah
1.	Komitmen Afektif	3	3	6
2.	Komitmen Berkelanjutan	6	0	6
3.	Komitmen Normatif	5	1	6
Total		14	4	18

3.4.3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini adalah jenis skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban dan subjek akan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan. Terdapat perbedaan tata cara penskoran pada skala kepuasan kerja pada *item favourable* dan *item unfavourable*. Penskoran pada skala kepuasan kerja untuk *item favourable* sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Setuju (1 *point*), (TS) Tidak Setuju (2 *point*), (RG) Ragu-Ragu (3 *point*), (S) Setuju (4 *point*), dan (SS) Sangat Setuju (5 *point*). Sedangkan penskoran pada skala kepuasan kerja untuk *item unfavourable* sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Setuju (5 *point*), (TS) Tidak Setuju (4 *point*), (RG) Ragu-Ragu (3 *point*), (S) Setuju (2 *point*), dan (SS) Sangat Setuju (1 *point*).

Skala ini diterjemahkan oleh CLT (Center for Language Training) Unika Soegijapranata Semarang dan disusun berdasarkan aspek komitmen organisasi dari Spector (1994) yaitu: gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat perusahaan, dan komunikasi. Skala

ini terdiri dari 36 item meliputi *item favourable* dan *item unfavourable* dengan rincian pada tabel 3.2. berikut:

Tabel 3.2. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Item <i>Favourable</i>	Item <i>Unfavourable</i>	Jumlah
1.	Gaji	2	2	4
2.	Promosi	3	1	4
3.	Pengawasan	2	2	4
4.	Tunjangan	2	2	4
5.	Penghargaan dari Perusahaan	2	2	4
6.	Prosedur Kerja	0	4	4
7.	Rekan Kerja	2	2	4
8.	Sifat Pekerjaan	3	1	4
9.	Komunikasi	1	3	4
	Total	17	19	36

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah seberapa jauh peneliti untuk mengukur sesuatu yang harus diukur, terutama validitas penelitian kuantitatif yang dasarnya merupakan penelitian empiris yang berisi objektivitas, kebenaran, fakta dan bukti, dan data yang berupa angka atau numerik (Budiastuti & Bandur, 2018). Pengukuran validitas alat ukur, peneliti menggunakan teknik *part whole correlation* untuk menghilangkan pengaruh kotor dari butir soal korelasi *product moment*.

3.5.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah hasil konsistensi dari sebuah penelitian dengan berbagai metode penelitian yang memiliki kondisi tempat dan waktu yang berbeda-beda. Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah mengukur sejauh mana konsistensi alat ukur yang peneliti kuantitatif gunakan (Budiasuti & Bandur, 2018). Pengukuran reliabilitas alat ukur, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.6. Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian korelasi yang digunakan peneliti adalah teknik korelasi *product moment*. teknik korelasi *product moment* dari *pearson* untuk mengukur nilai korelasi dari skor item (X) dan skor total (Y). Peneliti menggunakan *product moment* karena teknik korelasi *product moment* dapat digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya yang dapat menentukan besarnya suatu pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya dari hubungan antara kedua variabel tersebut (Santoso, 2016). Item dapat dinyatakan valid apabila koefisien lebih dari 0,30 (Santoso, 2016). Analisis data yang dilakukan peneliti menggunakan perhitungan statistik melalui *SPSS Version 20*.