

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan/reliabel) tentang apakah terdapat perbedaan semangat kerja antara karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Serasi Tunggal Mandiri yang berlokasi di Wisma Indocemet, Kuningan, Jakarta Selatan. PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti sebagai pemilik gedung yang menyewakan gedung yang dimilikinya sebagai gedung perkantoran bagi perusahaan lain.

Alasan peneliti memilih mengadakan penelitian di PT Serasi Tunggal Mandiri karena pada perusahaan tersebut terdapat program pengembangan karir yang berupa promosi jabatan. Selain itu, peneliti menemukan indikasi yang berkaitan dengan semangat kerja dan promosi jabatan karyawan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan. Terhitung mulai bulan Juni 2012 sampai bulan Juli 2012. Alasan dilaksanakannya penelitian pada waktu

tersebut karena dianggap waktu yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian karena peneliti sudah tidak terlalu disibukkan dengan jadwal perkuliahan dan juga merupakan waktu yang dianggap efektif bagi peneliti dalam memperoleh data.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*. Metode ini digunakan karena peneliti berupaya mencari perbedaan dua variabel yakni variabel terikat dan variabel bebas.

Disamping itu penggunaan metode tersebut disebabkan karena sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui seberapa besar terdapat perbedaan antara variabel X_1 (Semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan) dengan variabel X_2 (Semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel pembanding adalah semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan variabel yang dibandingkan adalah semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Administrasi, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹⁸

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Peneliti menggunakan populasi utuh karena jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan tidak terlalu banyak jumlahnya. Populasi yang ada dalam perusahaan tersebut sebanyak 133 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi populasi tersebut.¹⁹ Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian adalah 95 orang, yang terdiri dari karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 7 orang dan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan sebanyak 88 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*), artinya “sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) rekuensinya di dalam populasi keseluruhan”²⁰ karena dianggap dapat mewakili sampel yang representatif. Jumlah sampel disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel PT. Serasi Tunggal Mandiri

Status	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Mendapat Promosi Jabatan	10	$10/133 \times 95$	7
Tidak Mendapat Promosi Jabatan	123	$123/133 \times 95$	88
Total	133		95

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Tersito, 2011) hal. 90

¹⁹ *ibid.* hal. 91

²⁰ Arie Furhan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000), hal.5

E. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang representatif, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk menjangkau atau memperoleh data yang dibutuhkan, yaitu mengukur semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

a. Semangat kerja

1. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menghasikan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Definisi Operasional

Semangat kerja merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang menggunakan skala likert dan diukur dengan indikator kesediaan bekerja. Sub indikator dari kesediaan bekerja adalah menghasilkan kerja, bekerja keras dan mengejar tujuan organisasi.

b. Promosi Jabatan

1. Definisi Konseptual

Promosi jabatan adalah meningkatnya jabatan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Promosi jabatan diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul oleh karyawan serta di

imbangi pula dengan meningkatnya gaji dan tunjangan yang di terima oleh karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

2. Definisi Operasional

Promosi jabatan merupakan data sekunder yang di dapatkan dari perusahaan. Kriteria promosi jabatan yang ada dalam perusahaan yaitu mencakup kekosongan jabatan, kinerja karyawan dan sikap.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen semangat kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja yang di ujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan variabel semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen semangat kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi instrumen variabel semangat kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
Semangat Kerja	Kesediaan	- Menghasilkan kerja	1, 2, 3, 4*, 5, 6, 7, 18	8*, 9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 16	7
		- Bekerja keras	10, 11, 12, 13, 14, 16	15	8, 9, 10, 11, 12, 14	13
		- Mengejar tujuan organisasi	17		15	

* = Drop

Untuk mengisi skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel III.3.

Tabel III. 3
Skala Penilaian untuk Semangat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Semangat kerja

Instrumen semangat kerja ditandai dengan penyusunan instrumen yang menggunakan skala likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel semangat kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tahap berikutnya instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel semangat kerja. Setelah disetujui selanjutnya instrument itu di ujicobakan kepada 30 karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas dengan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap tidak valid. Berdasarkan perhitungan maka dari 18 butir pertanyaan yang telah dikalibrasi terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid dan butir pertanyaan yang valid sebanyak 16 butir pertanyaan.

Selanjutnya perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai realibilitas

k = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir skor tiap-tiap item

S_t^2 = Jumlah varians total

Sedangkan varians total dicari dengan menggunakan rumus yaitu:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Setelah menghitung varians total diperoleh $r_{11} = 0,898634$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan semangat kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini maka desain penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Desain Penelitian

Semangat Kerja Karyawan	
X₁	X₂
Mendapatkan Promosi Jabatan	Tidak Mendapatkan Promosi Jabatan

G. Teknik Analisis Data

Sebelum mengikuti uji hipotesis dengan menggunakan Uji t (t-test) dengan uji dua sisi, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang terdiri atas uji normalitas dengan menghitung Lilliefors dengan uji homogenitas dengan menggunakan uji F.

1. Uji persyaratan analisis

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dan akan di uji dengan rumus liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05 yaitu risiko kesalahan hanya sebesar 5% dan tingkat kepercayaannya 95%.

Rumus:

$$L_o = I F (Z_i) - S (Z_i) I^{21}$$

Keterangan :

$F (Z_i)$ = merupakan peluang angka baku

$S (Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Data akan berdistribusi normal bila $L_o < L_t$ dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal bila $L_o > L_t$. Uji normalitas dilakukan pada semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

²¹ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 166

b. Uji homogenitas data

Dengan menggunakan uji-F data sampel akan homogen pada taraf signifikan 0,05 diimana data homogen apabial $F_{hitung} < F_{tabel}$, demikian juga sebaliknya data penelitian tidak homogen apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

$$F_{hitung} = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; \text{Jika } S_1^2 > S_2^2$$

Atau

$$F_{hitung} = \frac{S_2^2}{S_1^2} ; \text{Jika } S_1^2 < S_2^2$$

Keterangan :

S_1^2 = Varians semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan

S_2^2 = Varians semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan

$$\text{Jadi, } F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian :

- Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya data homogen
- Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya data tidak homogeny

2. Uji hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasarkan pada teori, dimana dugaan tersebut merupakan jawaban atas masalah yang dikemukakan atau yang dipecahkan sementara.

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan tidak homogen. Uji-t digunakan dalam uji hipotesis karena kedua simpangan baku pada kedua sampel tidak sama dan kedua populasi berdistribusi normal. Uji-t dihitung dengan rumus Separated Varian²²:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

X_1 = rata-rata semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan

X_2 = rata-rata semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan

S_1^2 = varian simpangan baku X_1

S_2^2 = varian simpangan baku X_2

n_1 = jumlah karyawan X_1

n_2 = jumlah karyawan X_2

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 273

1. Hipotesis Statistik :

$H_0: \mu_1 = \mu_2$, tidak ada perbedaan antara X_1 dan X_2

$H_i: \mu_1 \neq \mu_2$, ada perbedaan antara X_1 dan X_2

2. Kriteria Pengujian

1) Terima H_0 jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $+t_{hitung} < +t_{tabel}$

Artinya tidak terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

2) Tolak H_0 jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $+t_{hitung} > +t_{tabel}$

Artinya terdapat semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.