

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi antara yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dengan yang tidak pada karyawan PT. Bina Busana Internusa II di Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bina Busana Internusa II yang beralamat di Jalan Pulo Buaran II Blok Q No. 1, Kawasan Industri Pulogadung, Pulogadung, Jakarta 13920. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT. Bina Busana Internusa adalah sebagai perusahaan yang memproduksi berbagai jenis pakaian dengan pangsa pasar yang luas di seluruh Indonesia bahkan ke mancanegara dituntut untuk selalu siaga dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dalam hal sandang baik dalam negeri maupun luar negeri serta mengikuti perkembangan *fashion* yang semakin pesat. Maka dari itu PT Bina Busana Internusa II menerapkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan akan memperhatikan motivasi dari karyawannya.

Waktu penelitian berlangsung selama 1 bulan, yaitu bulan Mei – Juni 2013. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*, karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan *job enlargement* yang diberi simbol X_1 dengan kelompok yang tidak mendapatkan *job enlargement* yang diberi simbol X_2 .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya.”¹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bina Busana Internusa II, sedangkan yang menjadi populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada divisi *Supply Chain Management* dan *General Support Management*

¹ Sudjana, *Metode statistika*, (Bandung: Tersito, 1996), h. 166

khususnya pada Departemen *Procurement*, *Distribution Centre* dan *IT* yang berjumlah 80 orang. Divisi-divisi tersebut dipilih karena telah menerapkan *job enlargement* dan data lebih mudah didapatkan karena telah ada penerapan *job enlargement*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel berdasarkan tingkat kefidensi 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi.² Maka jumlah sampel adalah 65 orang, yang terdiri dari 20 karyawan yang mendapatkan *job enlargement* dan 45 karyawan yang tidak mendapatkan *job enlargement*.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*) artinya “sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan.” Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai karakteristik heterogen. Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut :

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Unit Kerja		Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
1	Supply Chain Management				
	Procurement		20	$20/80 \times 65$	16
	Distribution Centre	W/H	36	$36/80 \times 65$	30
		FGC	14	$14/80 \times 65$	11

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h.99

2	General Support Administration				
	IT	Internal Consultant	2	2/80 x 65	2
		Developer	2	2/80 x 65	2
		Database Adm.	3	3/80 x 65	2
		Technical Support	3	3/80 x 65	2
				Subtotal	65

E. Instrument Penelitian

1. Motivasi Karyawan (Y)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul karena adanya dorongan dan kebutuhan.

b. Definisi Operasional

Motivasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrument kuesioner dengan skala Likert. Pertanyaan mencerminkan kebutuhan dan dorongan sebagai indikator. Dan sub indikator dorongan meliputi: hasrat, harapan atau cita-cita,

penghargaan, lingkungan dan pekerjaan itu sendiri; kebutuhan yang meliputi: kebutuhan fisik dan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Karyawan

Kisi-kisi instrumen penelitian motivasi karyawan yang disajikan ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel motivasi.

Kisi-kisi konsep instrumen yaitu yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi karyawan. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang di drop setelah dilakukan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrument final masih mencerminkan indikator-indikator motivasi karyawan. Kisi-kisi instrumen inidapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Motivasi Karyawan

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Dorongan	Hasrat	10, 12	19, 3	10, 12	18, 3
	Harapan	1, 9	18*	1, 9	
	Penghargaan	26, 17	2	24, 17	2
	Lingkungan	30, 13	11	28, 13	11
	Kegiatan itu sendiri	29, 16	31, 4	27, 16	29, 4

Kebutuhan	Kebutuhan fisiologis	21, 22, 32*	5	20, 21	5
	Kebutuhan akan rasa aman	15, 23, 7, 8	25*	15, 22, 7, 8	
	Kebutuhan sosial	27, 20	28	25, 19	26
	Kebutuhan aktualisasi diri	14, 24	6	14, 23	6
Jumlah		21	11	20	9

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban penelitian dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s/d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel
Motivasi Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Karyawan

Proses pengembangan instrumen motivasi karyawan dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi karyawan seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi karyawan.

Tahap berikutnya konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan variabel motivasi karyawan. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicoba kepada karyawan PT Matra Roda Piranti yang diambil secara acak pada bagian SDM & Organisasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2) (\sum X_t^2)}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i

$\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor total dari X_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid.

Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 32 butir pernyataan setelah diuji validitasnya, terdapat 3 butir pernyataan yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 29 butir pernyataan.

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus Varians Butir} \quad S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\text{Rumus Varians Total} \quad S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

S_i^2 = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadratdeviasi skor butir dari xi

$\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor total dari xt

n = jumlah sampel

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{st^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 1,25. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 358,10 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan di data hasil r_{11} yaitu sebesar 0,931 (proses perhitungan ada pada lampiran). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 29 butir itulah yang digunakan sebagai instrumen final.

2. Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*) (X)

a. Definisi Konseptual

Perluasan Pekerjaan (*job enlargement*) adalah penambahan jumlah tugas yang dilakukan dengan meningkatkan variasi pekerjaan dan jumlah total pekerjaan secara horizontal atau masih dalam lingkup yang sama untuk mengurangi sifat monoton dalam suatu pekerjaan dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam diri seseorang.

b. Definisi Operasional

Perluasan Pekerjaan (*job Enlargement*) merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai perluasan pekerjaan yang mencerminkan indikator : peningkatan beban tugas, dan dengan sub indikator: variasi pekerjaan dan variasi keahlian.

c. Kisi-kisi Instrumen Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*)

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *job enlargement*, dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X
Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*)

Variabel X	Indikator
Perluasan Pekerjaan (Job Enlargement)	1. Variasi pekerjaan 2. Variasi keahlian

F. Korelasi Hubungan Antar Variabel

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

Tabel III.5
Tabel Desain Penelitian

Motivasi Karyawan (Y)	
X1	X2
Karyawan yang mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)	Karyawan yang tidak mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)

G. Teknik Analisis Data

Sebelum mengikuti uji hipotesis dengan menggunakan uji t, yaitu terlebih dahulu mengetahui uji persyaratan data, uji normalitas dengan menghitung liliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji F.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α)= 0,05. Uji normalitas data dilakukan pada data motivasi yang mendapatkan perluasan pekerjaan pada karyawan (X_1) dan motivasi yang tidak mendapatkan

perluasan pekerjaan pada karyawan (X_2). Rumus yang digunakan adalah :³

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = Merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = Merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Data berdistribusi normal

H_i : Data berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (table), maka H_o diterima, berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas data

Dengan menggunakan uji-F data sampel akan homogen pada taraf signifikan 0,05 dimana data homogen apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, 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

³ Sudjana, Op.cit h. 166

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

Keterangan :

S_1^2 = Varians motivasi karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan.

S_2^2 = Varians motivasi karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

$$\text{Jadi, } F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}^4}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian :

$H_0 : S_1^2 = S_2^2$: data penelitian homogen

$H_1 : S_1^2 \neq S_2^2$: data penelitian tidak homogeny

2. Uji Hipotesis

Apabila data berdistribusi normal dan homogen, selanjutnya diadakan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji perbedaan dua rata-rata (uji-t) yang parameter statistiknya adalah :

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

⁴ Sudjana, Op.cit, h. 250

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan homogen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan rumus T hitung :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan :

\bar{X}_1 = rata-rata hitung X_1 yang mendapatkan perluasan

—

\bar{X}_2 = rata-rata hitung yang tidak mendapatkan perluasan

S_1^2 = varians simpang baku dari x_1

S_2^2 = varians simpang baku dari x_2

n_1 = jumlah karyawan x_1

n_2 = jumlah karyawan x_2

Kriteria pengujian :

H_0 = tidak ada perbedaan.

H_i = ada perbedaan.

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hipotesis statistik penelitian :

H_0 : $\bar{X}_1 = \bar{X}_2$: Tidak ada perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan yang tidak.

H_a : $\bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$: Ada perbedaan motivasi antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan yang tidak.