

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Pusat Penelitian Oseanografi (P2O) LIPI. Tujuan lain yang sama pentingnya adalah untuk mengetahui komitmen organisasi pada diri karyawan walaupun adanya konflik pekerjaan keluarga yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2011 sampai dengan bulan Januari 2012. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif. Sedangkan tempat yang dipilih adalah Pusat Penelitian Oseanografi (P2O) LIPI yang beralamat di Jalan Pasir Putih I, Ancol Timur Jakarta. Lembaga ini dipilih karena mayoritas karyawannya sudah menikah atau berkeluarga, sehingga lebih banyak memiliki konflik dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain dari pada itu alasan lainnya peneliti memilih lembaga tersebut dikarenakan peneliti sedang melakukan magang, sehingga di harapkan dapat memudahkan peneliti untuk mengambil data dari lembaga tersebut.

C. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

D. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah berjumlah 93 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Dari populasi sebanyak 93 karyawan dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 72 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik acak proporsional (*propotional random sampling technique*). Untuk perhitungan jumlah sampel tersebut dapat diamati di Tabel III.1

Tabel III.1
Perhitungan Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Dinamika laut	19	$19/93 \times 72$	15
2	Sumber daya laut	25	$25/93 \times 72$	19
3	Sarana penelitian	16	$16/93 \times 72$	12
4	Tata usaha	33	$33/93 \times 72$	26
	Total	93		72

E. Instrumen Penelitian

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keterlibatan yang kuat dari seseorang, sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya, dan loyalitas atau berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan skala *likert* yang mencerminkan indikator identifikasi (tujuan organisasi), keterlibatan (demi kepentingan organisasi), loyalitas (terhadap organisasi).

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variable Y	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Identifikasi	Tujuan Organisasi	1,4,5	2*,3	1,3,4	2
	Keterlibatan	Demi Kepentingan Organisasi	6,7,9	8,10*	5,6,8	7
	Loyalitas	Terhadap Organisasi	11*,12,13	14*	9,10	-

Sumber : data yang diolah tahun 2012 *) : butir pernyataan yang di drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III. 3
Skala Penilaian Terhadap Komitmen Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 14 butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III. 3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument dapat mengukur indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor COREMAP II LIPI yang bertempat di Jl. Raden Saleh No.43, Cikini Jakarta Pusat.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan

koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁵⁵:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 10 pernyataan yang valid. Selanjutnya 10 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁵⁶ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} -$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,725 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori

⁵⁵ Suharsimi Arikunto. *Loc.Cit.* h.70

⁵⁶ *Ibid*, h. 109.

(0,600 – 0,800), maka instrumen memiliki reabilitas yang sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 10 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

2. Konflik Pekerjaan Keluarga

a. Definisi Konseptual

Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik peran dimana tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua bentuk yaitu gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW) yang mencerminkan indikator konflik berdasarkan waktu (*Time Based Conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*Strain based conflict*), konflik berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*).

b. Definisi Operasional

Konflik pekerjaan keluarga merupakan data primer yang diukur menggunakan skala *likert* yang mencerminkan dimensi pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan dimana masing-masing didasarkan oleh waktu, tekanan dan perilaku.

c. Kisi-kisi Instrumen Konflik Pekerjaan Keluarga

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel konflik pekerjaan keluarga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel X1	Dimensi	Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Work Family Conflict</i>	Pekerjaan Mengganggu	<i>Time Based Conflict</i>	-	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5
	Keluarga (WIF)	<i>Behavior Based Conflict</i>	-	6,7*,8,9*	-	6,7
		<i>Strain Based Conflict</i>	-	10,11,12,13	-	8,9,10,11
		<i>Time Based Conflict</i>	-	14,15*,16,17*	-	12,13
	Keluarga Mengganggu Pekerjaan (FIW)	<i>Behavior Based Conflict</i>	-	18,19,20	-	14,15,16
		<i>Strain Based Conflict</i>	-	21,22,23	-	17,18,19

Sumber : data yang diolah tahun 2012 *) : butir pernyataan yang di drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III. 5
Skala Penilaian Terhadap Konflik Pekerjaan Keluarga

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	1	5
2.	Setuju	2	4
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen.

Proses penyusunan instrumen konflik Pekerjaan keluarga dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator dan dimensi yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III. 5.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument dapat mengukur indikator-indikator dari variabel konflik pekerjaan keluarga. Setelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor COREMAP II LIPI.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁵⁷:

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), p. 70.

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 19 pernyataan yang valid. Selanjutnya 19 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁵⁸ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,916 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah

⁵⁸ *Ibid*, h. 109.

yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur *work family conflict*.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif seseorang yang dihasilkan dari penilaian selama karyawan bekerja yang mencerminkan, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan/supervisi.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan skala *likert* yang mencerminkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan supervisi.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.6
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel X2	Dimensi	Item Uji Coba		Item Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	9,11,12	10	6,8,9	7
	Gaji	4,6*	5*	3	-
	Promosi	7	8	4	5
	Pengawasan/supervisi	13*,14,15, ,16	-	10,11, 12	-
	Rekan kerja	1,3	2*	1,2	-

Sumber : data yang diolah tahun 2012 *) : butir pernyataan yang di drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III. 7
Skala Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 16 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III. 2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument dapat mengukur indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. “Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut”⁵⁹:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 12 pernyataan yang valid. Selanjutnya 12 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya. Rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach*, yaitu”⁶⁰ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k - 1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,824. hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori

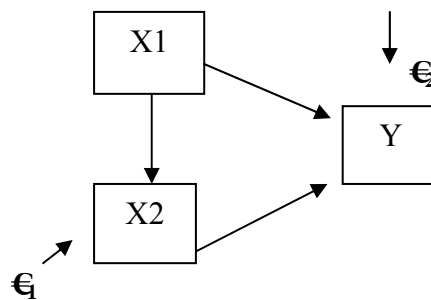
⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), p. 70.

⁶⁰ *Ibid*, p. 109.

(0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 12 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

(X₁) : Variabel Bebas (Konflik Pekerjaan Keluarga)

(X₂) : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

(Y) : Variabel Terikat (Komitmen Organisasi)

→ : Arah Hubungan

G. Tehnik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang di dapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

“Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*”⁶¹.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

Dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

⁶¹ Dwi Priyatno, Paham Analisa Statistik Data dengan *SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), p. 71

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0.05

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_a : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu :

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi linear
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ artinya terima H_0 maka regresi tidak linear.

2. Uji Koefisien Jalur

“Analisis koefisien jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi, yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung”⁶².

⁶² Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS COMPLETE*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p.151

Dalam bukunya Riduwan dan Kuncoro mengemukakan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi,
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan),
- d. Melakukan pengujian secara individual⁶³.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitiannya :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya H_0 : tidak terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya H_a : terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁶³ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, (Bandung: ALFABETA, 2007), h.116

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya berupa :

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen organisasi

$H_a : b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen organisasi.

2) $H_0 : b_1 \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

$H_a : b_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

3) Kriteria Pengambilan keputusan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1. $T_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2. $T_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 di tolak

4) Kriteria pengambilan keputusan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi

1. $T_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2. $T_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak