

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya dan diandalkan (reliable) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) pada PT Plymilindo Perdana di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Plymilindo Perdana yang beralamat di Jl. Raya Gajah Tunggal, Kec. Jatiuwung, Tangerang. PT Plymilindo Perdana dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan industri cat dan kayu lapis yang dalam 3 tahun terakhir ini mengalami kemajuan yang pesat yang tentunya akan sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Selain itu, karena PT Plymilindo Perdana menerapkan perluasan pekerjaan pada pekerjaan karyawannya yang sesuai dengan bahasan peneliti.

Penelitian dilakukan selama 3 bulan sejak bulan September sampai dengan bulan November 2011. Waktu tersebut dipilih peneliti karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan 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 perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

D. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁸.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLYMILINDO PERDANA yang berjumlah 216 orang. Populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan divisi Sales, Marketing, HRD, GA, Finance, Accounting yang berjumlah 60 orang. Bagian tersebut dipilih karena merupakan bagian yang menerapkan sistem perluasan pekerjaan pada karyawannya.

Tabel III.1
Jumlah Sampel dari Populasi Terjangkau

Divisi	Mendapatkan Perluasan	Tidak Mendapatkan Perluasan	Jumlah
Sales	7	4	11
Marketing	9	5	14
Finance	6	3	9
Accounting	3	3	6
HRD	6	3	9
General Affair	6	5	11
Jumlah	37	23	60

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 90

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit daripada jumlah populasinya). Sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, bahwa untuk populasi 60 karyawan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya sebanyak 51 karyawan, yang terdiri dari 31 karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan 20 karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), karena pengambilan anggota sampel dari populasi terjangkau dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada.

Tabel III.2

Perhitungan Pengambilan Sampel

Divisi	Mendapatkan Perluasan	Perhitungan	Tidak Mendapatkan Perluasan	Perhitungan
Sales	7	$7/60 \times 51 = 6$ orang	4	$4/60 \times 51 = 3$ orang
Marketing	9	$9/60 \times 51 = 8$ orang	5	$5/60 \times 51 = 4$ orang
Finance	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
Accounting	3	$3/60 \times 51 = 2$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
HRD	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
GA	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	5	$5/60 \times 51 = 4$ orang
Jumlah	37	31 orang	23	20 orang

E. Instrumen Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional seorang karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang timbul akibat adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert yang mencerminkan indikator sikap dan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang meliputi penyesuaian diri terhadap situasi kerja dan kedisiplinan dalam bekerja; dan keadaan emosional yang meliputi penilaian pekerjaan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga digunakan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator-indikator variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Indikator Variabel Y

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji		Nomor Butir	
			Coba		Final	
			+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Sikap	Penyesuaian diri terhadap situasi kerja	1,6,7,10*, ,11,12, 17, 18, 20*,23	2, 15,21, 24*	1,6,7, 11,12 ,17, 18,23	2,15, 21
		Kedisiplinan dalam bekerja	3,5,16,22	14, 19*	3,5, 16,22	14
	Keadaan emosional	Penilaian pekerjaan	4,8	9,13	4,8	9,13

Keterangan * = Drop

Data untuk mengisi kuesioner dengan model Skala Likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari butir pertanyaan-pertanyaan. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan jawaban. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel III.4

Tabel III.4

Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (SS)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model Skala Likert sebanyak 24 butir pertanyaan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan yang valid adalah $r_{tabel} = 0.361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil 20 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}} \quad ^{59}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_t

⁵⁹ Djaali, Pudji Muljono, Ramli, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008), hal. 117

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varian butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

60

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

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]^{61}$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varian total

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 173

⁶¹ *Ibid.*, hal. 192

2. Job Enlargement

a. Definisi Konseptual

Pengertian dari *job enlargement* adalah rancangan pekerjaan yang dilakukan secara horisontal dengan menambah variasi tugas, variasi keahlian, dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kebosanan pada pekerjaan rutin. Variabel perluasan pekerjaan atau *job enlargement* mencerminkan aspek-aspek seperti variasi atau keanekaragaman tugas, variasi keahlian, dan penambahan jumlah tugas.

b. Definisi Operasional

Job Enlargement adalah rancangan kerja yang diukur dengan data sekunder yang diambil dari data dokumentasi perusahaan. Data berupa penelitian perluasan pekerjaan yang tercermin dari perbandingan jumlah karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

F. Desain Penelitian

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

Tabel III. 5
Desain Penelitian

Kepuasan Kerja (Y)	
X ₁	X ₂
Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>job enlargement</i>)	Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>job enlargement</i>)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Uji normalitas data dilakukan pada data kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (X_1) dan kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (X_2).

Rumus yang dipakai untuk uji Liliefors yaitu :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)^{62}$$

Keterangan :

L_o = Harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Langkah pengujian normalitas adalah:

- Menentukan Hipotesis normal atau tidaknya data yaitu

H_o : Data berdistribusi normal

H_i : Data tidak berdistribusi normal

⁶² Sudjana. *Metoda Statistika*, Edisi 6, (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 466

Dengan kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_{\text{observasi}} < L_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $L_{\text{observasi}} > L_{\text{tabel}}$

Data akan berdistribusi normal bila $L_o < L_t$ dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal bila $L_o > L_t$. Uji normalitas dilakukan pada kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil bersifat homogen atau tidak. Uji homogenitas data dilakukan pada data yang mendapatkan perluasan pekerjaan (X_1) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (X_2).

Langkah-langkah pengujian homogenitas :

1. Perumusan Hipotesis $H_0 : S_1^2 = S_2^2$ (data penelitian homogen)

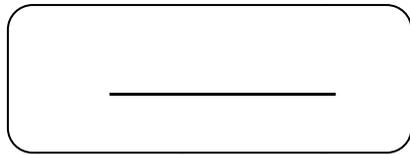
$H_i : S_1^2 \neq S_2^2$ (data penelitian tidak homogen)

2. Kriteria Pengujian

a. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka berarti data bersifat homogen.

b. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka berarti data tidak bersifat homogen.

3. Untuk itu digunakan rumus :



63

4. Membuat kesimpulan

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan homogen. Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan. Uji hipotesis ini menggunakan perbedaan dua rata-rata (Uji-t). Bila $n_1 \neq n_2$ dan kedua varian homogen dapat menggunakan rumus separated varian dengan derajat kebebasan $(dk) = n_1 + n_2 - 2$ ⁶⁴.

Rumus separated varian adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} =$

65

$$\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h.275

⁶⁴ *Ibid.*, hal 273

⁶⁵ *Ibid.*

Keterangan :

t = harga t

\bar{X}_1 = rata-rata kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan

\bar{X}_2 = rata-rata kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan

n_1 = jumlah karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan

n_2 = jumlah karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan

S_1^2 = Varians simpang baku dari X_1

S_2^2 = Varians simpang baku dari X_2

- Hipotesis statistik

a. $H_0 : \mu_1 = \mu_2$, tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2

b. $H_a : \mu_1 \neq \mu_2$, terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2

- Dengan kriteria pengujian

a. Terima H_0 jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .

b. Tolak H_0 jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .