

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang benar, yang sesuai dengan fakta, dan dapat dipercaya mengenai apakah terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Asri di Jawa Barat

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Alam Asri yang terletak di Jl. Raya Hanjawar Pacet Sukanagalih Cipanas-Cianjur Jawa Barat. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perhotelan yang menunjang judul skripsi yang peneliti paparkan.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan September sampai dengan November 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) komitmen afektif sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>1</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alam Asri yang berjumlah 109 karyawan dengan populasi terjangkau yang berjumlah 95 karyawan terdiri dari 7 divisi (Pemasaran, Kesekretariatan, Teknik dan Maintenance, Kitchen, House Keeping, Food Beverage (F&B), Keamanan dan Kebersihan). Peneliti memilih 95 orang sebagai populasi terjangkau karena sisanya sebanyak 14 orang merupakan karyawan tidak tetap.. Dengan penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5% , maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 responden dari jumlah populasi terjangkau dari PT . Alam Asri.

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 61

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak proporsional. Cara pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Proses Perhitungan Pengambilan Sampel**

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perhitungan</b>	<b>Sampel</b>
1. Pemasaran	12	$12/95 \times 75 = 9.47$	9
2. Kesekretariatan	10	$11/95 \times 75 = 7.89$	8
3. Teknik dan Maintenance	10	$10/95 \times 75 = 7.89$	8
4. Kitchen	12	$12/95 \times 75 = 9.47$	9
5. House Keeping	15	$15/95 \times 75 = 11.84$	12
6. Food Beverage (F&B)	17	$17/95 \times 75 = 13.42$	13
7. Keamanan dan Kebersihan	19	$20/95 \times 75 = 15.78$	16
<b>Jumlah</b>	95		75

#### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu komitmen afektif (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Kepuasan kerja**

###### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan atas pekerjaannya, gaji yang diterima, sistem promosi, pengawasan atas pimpinan, dan rekan sekerja yang dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja.

### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan yang mencerminkan dimensi kepuasan itu sendiri meliputi pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan rekan sekerja

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi dari kepuasan kerja karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen *final* masih mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada Tabel III.2.

**Tabel III.2**

#### **Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (variabel)	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
	Pekerjaan	1, 11, 12	18	1, 8, 9	14

<b>Y)</b>	Promosi	7*, 13	2*, 19	10	15
	Pengawasan	3, 17	8, 20*	2, 13	5
	Rekan sekerja	4*, 9, 14*, 22		6, 17	
	Upah/gaji	5, 6, 10, 16, 21, 23	15	3, 4, 7, 12, 16, 18	11
<b>Jumlah</b>		17	6	14	4

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III.3**

**Skala Penilaian untuk Kepuasan 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**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan secara acak proporsional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu<sup>2</sup> :

$$r_{hitung} = \frac{\sum Y_i Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2) (\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan :

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

$y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $y_i$

$y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*.

---

<sup>2</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.. 369

Setelah di uji validitasnya terdapat butir soal yang didrop, yaitu butir soal ke-2, ke-4, ke-7, ke-14 dan ke-20. Sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan. (proses perhitungan pada lampiran 14 hal 78)

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>3</sup>

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

Keterangan :

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  = Varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>4</sup>

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

Keterangan:

$S_t^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, h. 365

<sup>4</sup> Husein Umar, "*Riset Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2005).h.209

Dari perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa reliabilitas yang didapat adalah 0.843. Maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. (proses perhitungan pada lampiran 56 hal 120)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

## **2. Komitmen Afektif**

### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen Afektif adalah suatu komitmen yang timbul terhadap organisasi yang didasari atas keinginan diri untuk terus tetap pada organisasi yang meliputi keterikatan emosional karyawan dengan organisasi serta identifikasi yang telah dilakukan karyawan pada organisasi.

### **b. Definisi Operasional**

Komitmen afektif diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan yang disusun mencerminkan indikator keterikatan emosional dan identifikasi.

### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen komitmen afektif yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen afektif karyawan, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel komitmen afektif karyawan.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan sub indikator variabel produktivitas karyawan yang terdapat pada tabel III.4.

**Tabel III.4**

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel X Komitmen Afektif**

	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Buti Final	
			+	-	+	-
<b>Komitmen Afektif (variabel X)</b>	Keterikatan Emosional	Pengalaman	1, 2, 6*, 8	5, 7, 10	1, 2, 7	5, 6, 9
	Identifikasi	Tujuan Organisasi	3, 4, 9, 12, 13*	11	3, 4, 8, 11	10
Jumlah			9	4	7	4

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian untuk Komitmen Afektif**

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. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen komitmen afektif dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator variabel komitmen afektif seperti terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen afektif. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan secara acak proporsional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu<sup>5</sup> :

---

<sup>5</sup> Moh. Nazir, *op. cit.*, h. 369

$$r_{hitung} = \frac{\sum Y_i Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2) (\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan :

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

$y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $y_i$

$y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*.

Setelah di uji validitasnya terdapat butir soal yang didrop, yaitu butir soal ke-6, dan ke-13. Sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan. (proses perhitungan pada lampiran 13 hal 77)

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>6</sup>

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

Keterangan :

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  = Varians butir

---

<sup>6</sup> Moh. Nazir, *op. cit.*, h. 365

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>7</sup>

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

Keterangan:

$S_t^2$  : Varians total

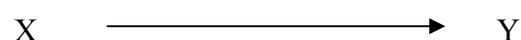
$\sum X^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

Dari perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa reliabilitas yang didapat adalah 0.995. Maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi sehingga instrumen pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja. (proses perhitungan pada lampiran 55 hal 119)

#### **F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (komitmen afektif) dan variabel Y (kepuasan kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:




---

<sup>7</sup> Husein Umar, *op. cit.*, h. 209

Keterangan:

X : Variabel Bebas (komitmen afektif)

Y : Variabel Terikat (kepuasan kerja)

—→ : Arah Hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X)<sup>8</sup>. Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>9</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 236

<sup>9</sup> Boediono dan Wayan Koster, *Teori dan Implikasi Statistika dan Probabilitas* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 172-173

- n : Jumlah sampel  
 a : Konstanta  
 $\hat{Y}$  : Persamaan regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:<sup>10</sup>

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

Keterangan :

F(Z<sub>i</sub>) = merupakan peluang baku

S(Z<sub>i</sub>) = merupakan proporsi angka baku

L<sub>o</sub> = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H<sub>o</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H<sub>i</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

---

<sup>10</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2001), h. 465

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi  $Y$  atas  $X$  berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila  $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$ .

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

$$H_o : \beta = 0$$

$$H_i : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

$H_o$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_o$ .

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_o : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti Regresi dinyatakan Linier jika  $H_0$  diterima.

**Tabel III.6**

**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$Jk(s) - Jk(G) - (b/a)$	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$Jk(G) = \sum Y^2 - \frac{\sum Y}{nk}$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>11</sup>.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

$n$  : Jumlah responden

$\Sigma X$  : Jumlah skor variabel X

$\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Menggunakan Uji T untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:<sup>12</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya sampel / data

<sup>11</sup> Prastisto Arief, Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2004), h. 87

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 214

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti Koefisien korelasi signifikan jika  $H_0$  ditolak.

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kepuasan kerja) ditentukan X (komitmen afektif) dengan menggunakan rumus:<sup>13</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = koefisien korelasi product moment

---

<sup>13</sup> Suharyadi. *Statistika*. (Jakarta: Salemba Empat. 2009). Hal. 243