

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT A yang berlokasi di Jakarta Pusat. PT A merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara pada pertengahan bulan April 2019 guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PT A yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan penelitian penelitian lebih lanjut dilakukan mulai bulan November 2019.

#### **B. Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan metode deskriptif dan explanatory sebagai metode penelitian dalam penelitian ini. Tujuan penelitian deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Umar, 2009). Sedangkan, penelitian explanatory bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis hasil penelitian yang ada yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat pada PT A.

#### **C. Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai yang mempunyai variasi tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Putu Agung &

Yuesti, 2017). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

## 1. Variabel Bebas

### a. Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 3 Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja**

Konsep Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang dapat membuat karyawan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.  Salleh et al. (2016), Mangkunegara & Octorend (2015), DM, Lubis, & Sulaiman (2019)	Motivasi Internal	Memiliki tanggung jawab	1	Interval	Likert
		Memiliki tujuan yang jelas	2		
		Tidak ada umpan balik tentang hasil kerjanya	3		
		Perasaan senang dalam bekerja	4		
		Berusaha mengungguli orang lain	5		
		Lebih suka pencapaian dari apa yang mereka lakukan	6		
	Motivasi Eksternal	Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup	7		
		Senang mendapatkan pujian	8		
		Ingin mendapat upah lebih	9		
		Ingin mendapat perhatian teman dan atasan	10		

## b. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

Konsep Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan yang dirasakan karyawan dari pekerjaan mereka dan sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka.  Mangkunegara & Octorend (2015), Abu-Shamaa et al. (2015), Donald et al. (2016), Nath Gangai & Agrawal (2015), Ozturk et al. (2014)	Kepuasan Internal	Pencapaian	11	Interval	Likert
		Harga diri	12		
		Otonomi	13		
		Umpan balik	14		
		Kontrol	15		
	Kepuasan Eksternal	Pujian dari atasan	16		
		Hubungan antar rekan kerja	17		
		Lingkungan kerja	18		
		Kesejahteraan	19		
		Upah	20		
		Promosi	21		

## 2. Variabel Terikat

### a. Komitmen Organisasi (Y)

**Tabel 5 Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi**

Konsep Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Skala Umur	Tipe Skala
Komitmen Organisasi adalah suatu	Komitmen Afektif	Terikat secara emosional dengan organisasi	22	Interval	Likert

perasaan yang dimana karyawan merasa bahwa dirinya memiliki hubungan yang baik dengan organisasi dan berusaha untuk membantu organisasinya mencapai tujuannya  Mangkunegara & Octorend (2015), Salleh et al. (2016), Munir et al. (2014)		Ingin terlibat di dalam organisasi	23		
		Keinginan dari diri sendiri	24		
	Komitmen Berkelanjutan	Kesadaran akan resiko meninggalkan organisasi	25		
		Berat untuk meninggalkan organisasi	26		
		Harus bertahan di organisasi	27		
	Komitmen Normatif	Perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan	28		
		Merasa organisasi sangat berjasa bagi mereka	29		
		Mendapat tekanan dari yang lain untuk bertahan	30		

#### D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan menggunakan skala likert. Skala Interval merupakan skala yang diberikan pada objek atau katagori yang sifatnya juga menyatakan tingkat dengan jarak rentang yang harus sama, namun tidak terdapat titik nol absolut. (Putu Agung & Yuesti, 2017)

Menurut Sumanto (2014), jawaban dari tiap item instrument digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju maupun tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen yang menggunakan skala likert empat titik, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6 Pengukuran Skala Likert**

<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Amirullah (2015), populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT A yang berjumlah 120 orang

### **2. Sampel**

Amirullah (2015) mengemukakan bahwa sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Karena penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Peneliti menggunakan ukuran sampel Gay dan Diehl dimana jika penelitian bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT A sebagai sampel yang berjumlah 120 orang.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah data primer sebagai data.

### **1. Data Primer**

Menurut Sarwono (2006), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber asli, dimana datanya harus dicari melalui nara sumber atau responden. Data primer dapat diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Kuesioner dalam penelitian ini dapat menyediakan informasi dari responden secara cepat dan tepat sedangkan wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai isu-isu yang berasal dari kuesioner.

#### **a. Kuesioner**

Menurut Putu Agung & Yuesti (2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuisisioner tertutup, sehingga responden dapat memilih jawaban yang sudah tersedia dan sesuai yang dirasakan oleh responden pada lembar kuesioner.

#### **b. Wawancara**

Menurut Putu Agung & Yuesti (2017), wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan memberikan beberapa pertanyaan secara langsung yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan staff Divisi Human Capital dan beberapa karyawan PT A dengan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara dan responden dapat menjawab pertanyaan dari peneliti secara terbuka dan apa adanya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan (Sarwono, 2006). Data yang diperoleh peneliti dari PT A adalah data turnover intention karyawan. Selain menggunakan data dari perusahaan, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, dan jurnal yang didapat dari internet dan perpustakaan untuk mendukung data sekunder dalam penelitian ini.

## **G. Metode Analisis**

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas mengacu pada kemampuan instrument pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, untuk mendapatkan data yang relevan dengan apa yang sedang diukur (Dempsey dan Dempsey dalam Kuntjojo, 2009). Dengan kata lain sebuah

instrumen dianggap memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur sesuatu secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas (x) dan variabel terikat (y)

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Kuntjojo (2009), Reliabilitas adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Jawaban dari kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga

instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Untuk perhitungan reliabilitas peneliti menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$  = jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua akan menggunakan uji cronbach's alpha, dimana nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian dikatakan reliabel, apabila nilai cronbach's alpha  $> 0,6$ .
2. Instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel, apabila nilai cronbach's alpha  $< 0,6$ .

## 2. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang merupakan hasil penelitian ini didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 120 karyawan PT A. Hasil jawaban dari kuesioner responden akan

digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran umum perusahaan mengenai variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Untuk penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

- a. Menentukan persentasi tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Persentasi Tertinggi} &= \frac{\text{Skor Tertinggi}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= 4 / 4 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

- b. Menentukan persentasi terendah

$$\begin{aligned} \text{Persentasi Terendah} &= \frac{\text{Skor Terendah}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= 1 / 4 \times 100\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 7 Kriteria Interpretasi Skor**

Presentase Jumlah Skor	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
	STS + TS	STS + TS	STS + TS
0-25%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas
26-50%	Tinggi	Tinggi	Puas
51-75%	Rendah	Rendah	Kurang Puas
76-100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Kurang Puas

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2010), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas juga berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai signifikan dari setiap variabel yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$ .

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010). Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2013) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2010), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi varians yang berbeda dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

## **4. Analisis Regresi**

### **a. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat

(Wijaya, 2012). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

#### **b. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Untuk melakukan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Di mana:

t<sub>hitung</sub> = nilai t

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas

$r$  = koefisien korelasi parsial

Keputusan :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

$H_0$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT A.

$H_a$  : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT A.

b. Hipotesis 2

$H_0$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT A.

$H_a$  : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT A.

**c. Uji F / Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian variabel bebas 1 dan 2 dapat memprediksi variabel terikat. Berikut merupakan rumus untuk menilai  $F_{hitung}$  :

$$F = R^2 / (k - 1)2\alpha1 - R^2 / (n - k)$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien Determinasi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksikan komitmen organisasi

$H_a$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan komitmen organisasi

Dengan kriteria sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2.  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**d. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Menurut Priyatno (2010), uji ini dilakukan untuk menunjukkan besarnya presentasi variabel bebas yang digunakan mampu mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai yang didapat mendekati 100 %, maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan. Nilai analisis koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$Adjusted R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$Adjusted R^2$  : Analisis koefisien determinasi

$ryx_1$  : Korelasi sederhana antara  $x_1$  dengan  $y$

$ryx_2$  : Korelasi sederhana antara  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  : Korelasi sederhana antara  $x_1$  dengan  $x_2$

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai  $Adjusted R^2$  yang mendekati 1, menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan dapat mempengaruhi variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.
2. Nilai  $Adjusted R^2$  yang mendekati 0, menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.