

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan di dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus statistik. (Bungin, 2008).

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat korelasional. Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Rianse & Abdi, 2009).

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2008).

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasikan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

Variabel Bebas (X) : Tipe Kepribadian *Enterprising*

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja Karyawan

C. Definisi Operasional

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian *enterprising*. Tipe ini menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif dan yang bersifat supervisi dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Variabel ini dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari *risk taker* (pengambil resiko), *persuader* (membujuk), *ambitious* (ambisius), *performer*, *leader* (pemimpin), dan manajer.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Herzberg (1959) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua faktor yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika

besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA CABANG SURABAYA. Jumlah subjek sebanyak 120 orang yang terdiri dari 75 laki-laki dan 45 perempuan, dengan rentang usia minimal 18-50 tahun. Telah bekerja minimal 2 tahun, pendidikan minimal SMA, dan telah mengikuti tes STIFIn atau SDS (*Self Directed Search*) yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA CABANG SURABAYA. Dalam menentukan jumlah sampel, Gay (dalam Idrus, 2007) mengemukakan bahwa: ukuran sampel yang harus diambil tergantung pada jenis penelitian, jika penelitian deskriptif besar sampel 10% dari populasi, penelitian korelasional besar sampel minimum 30 subjek, kausal komparatif sebesar 30 subjek perkelompok dan penelitian eksperimental sebesar 15 subjek per kelompok.

Dari uraian tersebut maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel sebesar 25% dari jumlah populasi dengan kriteria: karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, pendidikan minimal

SMA, dengan rentang usia 18-45 tahun, telah mengikuti tes STIFIn atau tes SDS (*Self Directed Search*) yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, dan dari hasil tes tersebut karyawan telah dinyatakan memiliki kecenderungan tipe kepribadian *enterprising*. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Sampel *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007). *Purposive sampling* disebut juga *judgement sampling*, yaitu suatu tehnik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (tujuan/masalah dalam penelitian), sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2008).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen digunakan untuk mengukur variabel dengan menggunakan skala psikologi. Skala Psikologi dalam penelitian ini meliputi skala tipe kepribadian *enterprising* dan skala kepuasan kerja karyawan. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup yang diberikan terstruktur, yaitu jawaban pertanyaan yang diajukan sudah disediakan. Kemudian subjek diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya. Format jawaban dan tingkatan yang tersedia meliputi:

Tabel 3.1
Format Skor Jawaban

Kategori Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	5	1
S	4	2
R	3	3
TS	2	4
STS	1	5

Berdasarkan Tabel 3.1, dapat dilihat bahwa pada pernyataan *favorable* nilai bergerak dari lima sampai satu, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* nilai bergerak dari satu sampai lima.

1. Tipe Kepribadian *Enterprising*

a. Definisi Operasional Tipe Kepribadian *Enterprising*

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian *enterprising*. Tipe ini menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Individu yang memiliki tipe ini tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif dan yang bersifat supervisi dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Variabel ini dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari *risk taker* (pengambil resiko), *persuader* (membujuk), *ambitious* (ambisius), *performer*, *leader* (pemimpin), dan manajer.

b. Blue Print Tipe Kepribadian *Enterprising*

Skala tipe kepribadian *enterprising* ini disusun berdasarkan kriteria tipe kepribadian *enterprising* yang dikemukakan oleh

Holland (2005). Perincian *blueprint* skala tipe kepribadian *enterprising* dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2
Blue Print Tipe Kepribadian Enterprising

Indikator	Tipe Kepribadian <i>Enterprising</i>		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Risk Taker</i>	1,3,4,5	2	5
<i>Persuader</i>	6,7,9,10	8	5
<i>Ambisius</i>	11,12,14,15	13	5
<i>Performer</i>	16,17,20	18,19	5
<i>Leader</i>	21,22,23,24	25	5
<i>Manajer</i>	26,27,28	29,30	5
Jumlah	22	8	30

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa terdapat 30 item dalam skala tipe kepribadian *enterprising*, yakni 22 item *favorable* dan 8 item *unfavorable*.

c. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas Uji Coba Skala Tipe Kepribadian *Enterprising*

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2008).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala kecemasan menghadapi penyusunan skripsi adalah rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.

Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Sekaran (1992) kaidah reliabilitas 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *SPSS*.

Berikut koefisiensi reliabilitas skala kecemasan menghadapi penyusunan skripsi, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala Tipe Kepribadian
Enterprising

Variabel	Reliabilitas
Tipe Kepribadian <i>Enterprising</i>	0, 749

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas untuk skala tipe kepribadian *enterprising* sebesar 0,749.

2. Validitas Uji Coba Skala Tipe Kepribadian *Enterprising*

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2008).

Skala tipe kepribadian *enterprising* dapat diukur dengan indikator yang terdiri dari *risk taker* (pengambil resiko), *persuader* (membujuk), *ambitious* (ambisius), *performer*, *leader* (pemimpin), dan manajer. Uji coba alat pengukuran Skala Tipe Kepribadian *Enterprising* ini dilakukan pada 30 karyawan.

Dari hasil analisa terdapat beberapa item dengan daya beda yang tidak baik. Item yang diterima adalah item yang memiliki daya beda di atas 0,361 sedangkan item dengan daya beda kurang dari 0,361 menunjukkan item tersebut tidak baik. Hal ini sesuai dengan pengukuran validitas item yang dikemukakan oleh Azwar (2008).

Perincian item-item hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.4
Hasil Uji Coba Validitas Skala Tipe Kepribadian
Enterprising

Indikator	Tipe Kepribadian <i>Enterprising</i>			Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Gugur	
<i>Risk Taker</i>	1,3,4,5	2	5	5
<i>Persuader</i>	6,7,9,10	8	6	5
<i>Ambisius</i>	11,12,14,15	13	14	5
<i>Performer</i>	16,17,20	18,19	-	5
<i>Leader</i>	21,22,23,24	25	21	5
Manajer	26,27,28	29,30	-	5
Jumlah	22	8	4	30

Berdasarkan Tabel 3.4, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas skala tipe kepribadian *enterprising* sebanyak 30 item yang diujikan kepada 30 karyawan tersebut, terdapat 26 item dengan daya beda yang baik dan 4 item dengan daya beda yang tidak baik.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Herzberg (1959) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua faktor yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah

faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Blue Print Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini disusun berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Perincian *blueprint* skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Kepuasan Kerja		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Satisfies</i>	Pekerjaan yang menarik	1,3	2	3
	Penuh tantangan	4,5,6	-	3
	Kesempatan berprestasi	7,8	9	3
	Promosi	10,12,13	11	4
<i>Disatisfies</i>	Gaji	14,16,17	15	4
	Pengawasan	18,19	20	3
	Hubungan antar personal	21,23	22,24	4
	Kondisi kerja	25,27	26	3
	Status	29,30	28	3
Jumlah		21	9	30

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa terdapat 30 item dalam skala kepuasan kerja, yakni 21 item *favorable* dan 9 item *unfavorable*.

c. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2008).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala kecemasan menghadapi penyusunan skripsi adalah rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.

Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Sekaran (1992) kaidah reliabilitas 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program *SPSS*.

Berikut koefisiensi reliabilitas skala kecemasan menghadapi penyusunan skripsi, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,752

Berdasarkan Tabel 3.7, hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas untuk skala kepuasan kerja sebesar 0,752.

2. Validitas Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2008).

Skala kepuasan kerjadapat diukur dengan indikator pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, promosi, gaji, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja, dan status. Uji coba alat pengukuran Skala Kepuasan Kerja ini dilakukan pada 30 karyawan.

Dari hasil analisa terdapat beberapa item dengan daya beda yang tidak baik. Item yang diterima adalah item yang memiliki daya beda di atas 0,361 sedangkan item dengan daya beda kurang dari 0,361 menunjukkan item tersebut tidak baik.

Hal ini sesuai dengan pengukuran validitas item yang dikemukakan oleh Azwar (2008).

Perincian item-item hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.7
Hasil Uji Coba Validitas Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Kepuasan Kerja			Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Gugur	
<i>Satisfies</i>	Pekerjaan yang menarik	1,3	2	-	3
	Penuh tantangan	4,5,6	-	1	3
	Kesempatan berprestasi	7,8	9	1	3
	Promosi	10,12,13	11	1	4
<i>Disatisfies</i>	Gaji	14,16,17	15	-	4
	Pengawasan	18,19	20	1	3
	Hubungan antar personal	21,23	22,24	-	4
	Kondisi kerja	25,27	26	1	3
	Status	29,30	28	-	3
Jumlah		21	9	5	30

Berdasarkan Tabel 3.8, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas skala kepuasan kerja sebanyak 30 item yang diujikan kepada 30 karyawan tersebut, terdapat 25 item dengan daya beda yang baik dan 5 item dengan daya beda yang tidak baik.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyerderhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan, dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat memberikan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu

untuk menguji hipotesis tentang hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan, maka teknik yang digunakan adalah *Analysis Korelasi Product Moment*. Pemilihan model ini dengan alasan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2011). Penghitungan analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS*.

Analisis data dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* merupakan teknik statistik parametris. Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, bila data tidak normal maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis, sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data berdistribusi normal. Teknik statistik tersebut adalah statistik nonparametris (Sugiyono, 2011). Untuk itu sebelum peneliti akan menggunakan statistik parametris sebagai analisisnya, maka peneliti harus membuktikan terlebih dahulu apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak, dengan cara terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan linieritas untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisa itu berdistribusi normal atau tidak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Chi-Square* dengan bantuan program *SPSS*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data tersebut normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tersebut tidak normal. Berikut adalah tabel hasil perhitungannya:

Tabel 3.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Tipe Kepribadian <i>Enterprising</i> & Kepuasan Kerja	0,953 $> 0,05$	Normal
Kepuasan Kerja	0,993 $> 0,05$	Normal

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (tipe kepribadian *enterprising*) dan variabel Y (kepuasan kerja). Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Chi-Square* bahwa nilai signifikansi variabel X (tipe kepribadian *enterprising*) adalah $0,953 > 0,05$. Sesuai kaidah yang ditentukan, bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data tersebut normal. Sedangkan nilai signifikansi pada variabel Y (kepuasan kerja) adalah $0,993 > 0,05$. Sesuai kaidah yang ditentukan, bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data tersebut normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Regresi* dengan bantuan program *SPSS 16,0 for*

windows. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ maka hubungannya adalah tidak linier. Berikut adalah tabel hasil perhitungannya:

Tabel 3.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Tipe Kepribadian <i>Enterprising & Kepuasan Kerja</i>	0,105 > 0,05	Tidak linier

Dari tabel 3.9 diperoleh harga R Square = 0,091, dengan F = 2,804, signifikasi = 0,105 > 0,05, artinya hubungannya tidak linier.

Hasil uji normalitas data ini menunjukkan kedua variabel berdistribusi normal, namun pada hasil uji linieritas data ini menunjukkan hubungan yang tidak linier. Oleh sebab itu, teknik analisis data dengan menggunakan statistik parametris *corelasi product moment* tidak dapat digunakan. Maka teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik non parametris yang tidak harus berasumsi bahwa data berdistribusi normal dan mempunyai hubungan yang linier yaitu statistik non parametris korelasi Kendal Tau.

Korelasi Kendal Tau digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2011). Sumber lain juga menyebutkan bahwa uji korelasi Kendal Tau digunakan untuk menguji korelasi data

yang berbentuk ordinal atau berjenjang dan bebas distribusi (Muhid, 2010). Maksud dari bebas distribusi adalah bahwa data dari kedua variabel yang digunakan tidak harus membentuk distribusi normal.

Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif (-). Jika korelasinya positif (+) maka hubungan keduanya bersifat searah (berbanding lurus), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya. Jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang artinya semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya (Muhid, 2010).

Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 s.d 1, dengan ketentuan semakin mendekati angka satu maka semakin kuat hubungan kedua variabel, dan sebaliknya semakin mendekati angka nol maka semakin lemah hubungan kedua variabel (Muhid, 2010).