BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada 2 yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan, dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen lainnya (Kuncoro, 2009).

Variabel dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi definisi operasional disebut dengan operasionalisasi variable penelitian (Azwar, 2010; 74). Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

a. Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. *Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* yang disusun berdasarkan komponen-komponen *job insecurity,* yaitu: arti penting aspek (bagian-bagian) kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

b. Job Satisfaction

Job satisfaction adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan dan memuaskan kebutuhannya. *Job satisfaction* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

skala *job satisfaction* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek insentif, penghargaan, pengakuan dan penilaian.Semakin tinggi skor total skala *job satisfaction* yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dilakukan, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subjek, maka *job satisfaction* yang dilakukan semakin rendah. Tinggi rendahnya skor total *job satisfaction* yang diperoleh subjek mengindikasikan tinggi rendahnya *job satisfaction* subjek.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kontrak PT. Karya Mitra Budi Sentosa cabang Madiun pada bagian produksi, yang telah bekerja minimal 5 bulan berjumlah 305 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama. Apabila responden dalam populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 25%-30%, sebaliknya jika responden populasi kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2003).

Karena populasi yang lebih dari 100 maka dari itu peneliti menga mbil sampel 15% dari populasi karyawan di PT Karya Mitra Budisentosa, yakni berjumlah 46 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2011).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Teknik pengumpuan Data

Penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen skala psikologi. Pengembangan instrumen melalui :

1. Devinisi operasional yang memunculkan aspek dan indikator.
2. Blue print

Sedangkan skala yang digunakan adalah skala *Likert*, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa peryataan atau pertanyaan. Jawaban setiap aitem instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative (Sugiono, 2011).

Metode skala digunakan untuk mengingat pengungkapan atribut yang konsepsinya abstrak, sebagaimana aspek-aspek kepribadian, tidak dapat dilakukan secara langsung melainkan harus melalui indikator-indikator perilaku yang diidentifikasikan secara jelas. Hanya dengan instrumen yang validlah kita dapat memiliki keyakinan bahwa data penelitian kita adalah valid dan pada gilirannya kita dapat percaya pada hasil penelitian yang bersangkutan (Azwar, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak-setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam skala sikap, objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Menurut Azwar (2010) skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favourabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourabel* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2010). Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi skor skala dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Kriteria Skor Jawaban Skala

NO	JAWABAN	NILAI (SKOR)	
		Favourabel	*Unfavourabel*
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

1. **Skala *Job Insecurity***

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Pengukuran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel *job insecurity* menggunakan komponen *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford *et al.,* (1989).

Penyusunan skala ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourabel* dan aitem *unfavourabel*. Penyusunan skala *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan penilaian skala Likert. Pemakaian skala Likert dalam hal ini dilakukan dengan tujuan meminimalkan terjadinya kecemasan responden dalam menjawab. Adapun rancangan skala *job insecurity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 *Blueprint* Skala *Job Insecurity*

Komponen	**Indikator**	**Aitem**		**Total**
		Fav	***Unfav***	
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1, 39	37, 56	**4**
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	34, 60	2, 5	**4**
	Menganggap *supervisor* sebagai penentu dalam mencapai target kerja	20, 35	16, 38	**4**
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	32, 40	33, 36	**4**
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	6, 55	7, 17	**4**
	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan *level* yang sama	41, 44	57, 29	**4**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		Fav	*Unfav*	
Arti Penting Keseluruhan Kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	8, 9, 30	43	**4**
	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	12, 28, 31	45	**4**
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	10, 42	22, 50	**4**
	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	13, 46	11, 26	**4**
	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	14, 25, 53	47	**4**
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	23, 24	15, 48	**4**
Ketidak-berdayaan (*Powerlessness*)	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	27, 52	49, 58	**4**
	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	3, 21	18, 54	**4**
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	4, 51	19, 59	**4**
Jumlah Total		**33**	**27**	**60**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Skala *Job Satisfaction***

Kofach (dalam Yuwono, 2006) menyatakan bahwa *job satisfaction* lebih dikenal sebagai komponen dari komitmen organisasi mempunyai arti sebagai keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat dari telah sesuaianya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

Penyusunan skala ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourabel* dan aitem *unfavourabel*. Penyusunan skala *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan penilaian skala Likert. Pemakaian skala Likert dalam hal ini dilakukan dengan tujuan meminimalkan terjadinya kecemasan responden dalam menjawab. Adapun rancangan skala *job insecurity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3 *blueprint Job Satisfaction*

komponen	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	UnFav	
Insentif	- Perasaan senang	1, 3	12	3
	- Perasaan puas	13, 24	4	3
Penghargaan	- Perasaan bangga	15, 16, 20, 28	26	5
	- Perasaan tanggung jawab	7, 17, 30	27	4
	- Perasaan terjamin	14, 21	8, 18, 23	5
	- Perasaan aman	9	2	2
Pengakuan	- Perasaan penting	5, 10, 29	25	4
Penilaian	- perasaan menikmati	11, 19, 22	6	4
	Jumlah	20	10	30

D. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Alat ukur *Job insecurity* dan *Job Satisfaction* diuji validitasnya dengan menggunakan *Software* SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16. Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi di lapangan.

Penilaian kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan (Azwar, 2005). Biasanya digunakan batasan *corrected item-total correlation* ≥ 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, item yang memiliki *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Validitas suatu instrumen dapat dilihat dari SPSS 16.00 *for windows* dengan korelasi *product moment*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam artian yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang memiliki nama lain keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut sebagai *reliable* (Azwar, 2008).

Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subyek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar, 2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 16.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* yang mana ini merupakan suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi tersebut bisa secara korelasional dan bisa juga secara kausal. Jika korelasi tersebut tidak menunjukkan sebab akibat, maka korelasi tersebut dikatakan korelasional, artinya sifat hubungan variabel satu dengan variabel lainnya tidak jelas mana variabel sebab dan mana variabel akibat. Sebaliknya jika kolerasi tersebut menunjukkan sifat sebab akibat, maka kolerasinya dikatakan kausal, artinya variabel yang satu merupakan sebab, dan variabel lainnya merupakan akibat.

Salah satu analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson atau *Product Moment Correlation*.

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

1. Data kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio)
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Terdapat dua rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Berkaitan dengan besaran harga koefisien korelasi, harga korelasi berkisar dari 0 (tidak ada korelasi sama sekali) sampai dengan 1 (korelasi sempurna). Semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya, dan sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu penjelasannya sebagai berikut:

1. Tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding lurus. Semakin tinggi x akan diikuti dengan menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding terbalik. Semakin tinggi x akan diikuti dengan semakin tinggi pula y, dan sebaliknya.
2. Uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian merupakan data berbentuk kuantitatif (interval dan rasio) dan juga penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara dua variabel dengan bantuan Program SPSS *For Windows* versi 16.00 (Muhid, 2012).

F. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari setiap variabel penelitian bervariasi atau berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji *komolgorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 16.0. *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas data dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dan Shaphiro-Wilk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah jika taraf signifikansi (significance level) < 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika taraf signifikansi (significance level) > 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran variabel X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji liniearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Untuk menguji linearitas tersebut, digunakan 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id