BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang menggunakan dua variabel, yaitu :

1. Variabel tergantung : Ketidakamanan bekerja
2. Variabel bebas : Efikasi diri bekerja

B. Definisi Operasioanal

1. Ketidakamanan Bekerja

Ketidakamanan bekerja adalah skor responden yang didapatkan dari skala ketidakamanan kerja (J.Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko, 1989). Skala ketidakamanan kerja mengungkap bagaimana tingkatan ancaman dan kekhawatiran yang dirasakan karyawan dan mengungkap tingkatan pertahanan diri untuk menghadapi kondisi pekerjaan yang dianggap mengancam. Semakin tinggi skor yang dihasilkan, semakin tinggi ketidakamanan kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor, semakin rendah ketidakamanan bekerja yang dirasakannya.

2. Efikasi Diri Bekerja

Efikasi diri dalam bekerja adalah skor responden yang didapatkan dari skala efikasi diri bekerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura (2010). Skala efikasi diri bekerja mengungkap bagaimana

tingkatan keyakinan diri karyawan seperti keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, tingkatan motivasi berprestasi, dan keuletan karyawan dalam berusaha. Semakin tinggi skor, semakin tinggi efikasi diri bekerja yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan semakin rendah efikasi diri bekerja karyawan tersebut.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang akan diambil pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang masih aktif bekerja di PT. RAPP (*Riau Andalan Pulp and Paper).* Metode pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti sendiri yaitu berupa teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan sampel yang diambil berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan terlebih dahulu. Karakteristik subjek yang dipilih pada penelitian ini yaitu :

1. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
2. karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 3 bulan, karyawan dengan masa kerja 3 bulan sudah memiliki pengalaman dan sudah mengetahui lingkungan pekerjaannya.
3. latar belakang pendidikan minimal SMA, karena kemampuan kognitif seseorang yang telah menempuk pendidikan SMA sudah dapat berpikir dengan hal-hal abstrak dan mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan skala untuk mendapatkan jenis data kuantitatif kepada subjek. 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.

Menurut Azwar (2010) skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements)*, yaitu pernyataan yang *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap). Kriteria skor jawaban skala disusun pada tabel berikut :

Tabel 1.
Kriteria Skor Skala

No	Jawaban	*Favourable*	*Unfavourable*
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Penelitian ini menggunakan dua macam skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu skala ketidakamanan kerja dan skala efikasi kerja.

1. Skala Ketidakamanan Bekerja

Pengukuran variabel ketidakamanan bekerja menggunakan *job insecurity scale* oleh Susan J.Ashford, dkk (1989) yang telah dimodifikasi

berdasarkan aspek-aspek ketidakamanan kerja Rowntree (2005). Ketidakamanan kerja didefiniskan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan sebagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Penyusunan skala ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Penyusunan skala ketidakamanan kerja dilakukan dengan menggunakan penilaian skala *Likert*.

Alternatif jawaban yang disediakan untuk skala ketidakamanan kerja yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangan Tidak Setuju (STS). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 4. Untuk aitem yang bersifat *favourable*, skor yang tertinggi diberikan adalah 4 untuk jawaban yang Sangat Setuju (SS), 3 untuk jawaban Setuju (S), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 2 untuk jawaban Setuju (S), dan 1 Sangat Setuju (SS).

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimiliki karyawan kontrak. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah ketidakamanan kerja yang dimiliki karyawan kontrak.

Tabel 2.
Skala Ketidakamanan Bekerja

No	Aspek	Indikator	*Fav*	*Unfav*	Total
1.	Ketakutan kehilangan status sosial	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan.	1,7, 10	4	4
2.	Ketakutan kehilangan pekerjaan	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan.	5,14	2,11	4
		Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.	16,23 ,27	8	4
		Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.	18,21	13,25	4
3.	Rasa tidak berdaya	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.	3,19	6, 28	4
		Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	9,24	17,20	4
		Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	12,26	15,22	4
		Total			28

2. Skala Efikasi Diri Bekerja

Efikasi diri bekerja diukur dengan menggunan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura. Efikasi kerja adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis pekerjaan dan situasi pekerjaan. Penyusunan kuesioner ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan aitem *Unfavourable*. Penyusunan skala ketidakamanan kerja dilakukan dengan menggunakan penilaian skala *Likert*.

Alternatif jawaban yang disediakan untuk skala ketidakamanan kerja yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangan Tidak Setuju (STS). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai dengan 4. Untuk aitem yang bersifat *favourable*, skor yang tertinggi diberikan adalah 4 untuk jawaban yang Sangat Setuju (SS), 3 untuk jawaban Setuju (S), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan adalah 4 untuk jawaban Sangan Tidak Setuju (STS), 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 2 untuk jawaban Setuju (S), dan 1 Sangat Setuju (SS).

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi efikasi diri dalam bekerja yang dimiliki karyawan kontrak. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah efikasi diri dalam bekerja yang dimiliki karyawan kontrak.

Tabel 3.
Skala Efikasi Diri Bekerja

No	Aspek	Indikator	*Fav*	*Unfav*	Total
1.	*Level*	Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit	23, 37, 45	14, 42	5
		Adanya motivasi berprestasi.	1, 13, 15, 32	26	5
		Keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.	2, 27, 35	12, 24	5
2.	*Strenght*	Mampu bertahan dalam menghadapi tugas.	3, 25, 36	10, 16, 33, 38	7
		Keuletan karyawan dalam berusaha.	4, 11, 17, 28, 29	9, 31, 41	8
3.	*Generality*	Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaan.	5, 18, 21, 43	22	5
		Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.	8, 30, 39	6, 19	5
		Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan.	20, 40, 44	7, 34	5
		Total			45

E. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi *product moment* dari *Spearman*, yang diproses melalui program komputer SPSS 17.0 *for windows*. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan ketidakamanan bekerja dengan efikasi diri dalam bekerja.