

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi
2. Variabel Bebas : Kepuasan Kerja
3. Variabel Mediator : Motivasi Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan menunjukkan kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mengungkapkan aspek-aspek komitmen organisasi, dan juga merupakan bentuk kesetiaan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya disertai dengan keinginan untuk selalu memberikan kontribusi positif pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor personal, faktor organisasi, dan *non-organizational factors*. Pengukuran pada variabel ini dilakukan berdasarkan komponen komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Kuesioner ini terdiri dari 24 aitem yang bertujuan untuk mengungkap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek. Semakin tinggi skor total subjek maka semakin tinggi pula komitmen organisasi subjek.

Sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subjek maka semakin rendah subjek pula komitmen organisasi subjek.

2. Motivasi Kerja

Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2013). Motivasi kerja adalah skor diperoleh subjek dalam menjawab skala motivasi kerja yang disusun oleh Robbins (2008). Skala ini terdiri dari prestasi, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, penghargaan dan keinginan untuk maju dan berkembang. Jumlah aitem dalam skala motivasi kerja adalah 28 aitem yang dapat mengungkapkan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada karyawan. Jika yang diperoleh rendah maka rendah pula tingkat motivasi kerja pada karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja. Pengukuran variabel ini dilakukan berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu upah atau gaji, promosi, supervisi, tunjangan, pengakuan, kebijakan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kuesioner ini terdiri dari 60 aitem yang bertujuan untuk mengungkap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh subjek. Semakin tinggi

skor total subjek maka semakin tinggi kepuasan kerja subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total subjek maka semakin rendah kepuasan kerja subjek.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 20-50 tahun yang bekerja pada PT. X di Kabupaten Bogor dan subjek setidaknya telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut karena pada masa itu karyawan telah menyelesaikan masa percobaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari tiga buah skala, yaitu skala kepuasan kerja, motivasi kerja dan skala komitmen organisasi. Adapun rincian skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi menggunakan skala yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dan telah diadaptasi oleh peneliti. Skala komitmen organisasi berdasarkan komponen komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Setiap aspek terdiri dari 8 aitem sehingga jumlah total aitem adalah 24 aitem. Adapun aspek dan sebaran aitem skala komitmen organisasi sebelum *try out* dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi sebelum Try Out

Aspek-aspek	Nomor-nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	1, 7, 13, 19	2, 8, 14, 20,	8
Komitmen Berkelanjutan	3, 9, 15, 21	4, 10, 16, 22	8
Komitmen Normatif	5, 11, 17, 23	6, 12, 18, 24	8
Jumlah	12	12	24

Peneliti menentukan untuk memakai lima alternatif jawaban pada skala komitmen organisasi, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) dengan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 untuk aitem *favorable*, dan 5 sampai 1 untuk aitem *unfavorable*.

2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini disusun oleh peneliti berdasarkan teori Robbins yang telah diadaptasi oleh peneliti. Skala motivasi kerja berdasarkan komponen motivasi kerja menurut Robbins (2008), yaitu prestasi, tanggung jawab, keinginan untuk maju dan berkembang, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan. Jumlah total aitem adalah 24 aitem. Adapun aspek dan sebaran aitem skala motivasi kerja sebelum *try out* dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Try Out

Aspek-aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
-------------	-------------------	--------

	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Prestasi	1, 6, 14	16, 17, 18	6
Tanggung jawab	4, 7, 13	19,20, 21	6
Keinginan untuk maju dan berkembang	5, 9, 15	22, 23	5
Pekerjaan itu sendiri	2, 10, 12	24, 26	5
Penghargaan	3, 8, 11	25, 27, 28	6
Jumlah	15	13	28

Peneliti menentukan untuk memakai lima alternatif jawaban pada skala komitmen organisasi, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) dengan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 untuk aitem *favorable*, dan 5 sampai 1 untuk aitem *unfavorable*.

3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini disusun oleh peneliti berdasarkan pada teori kepuasan kerja menurut Spector (1997). Skala ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, terdiri dari 33 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable* yang disusun berdasarkan sembilan aspek, yaitu upah, promosi, supervisi, tunjangan, pengakuan, kebijakan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja sebelum Try Out

Aspek-aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
-------------	-------------------	--------

	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Upah	1, 19, 37, 55	10, 28, 46	7
Promosi	2, 20, 38, 56	11, 29, 47	7
Supervisi	3, 21, 39, 57	12, 30, 48	7
Tunjangan	4, 22, 40, 58	13, 31, 49	7
Pengakuan	5, 23, 41, 59	14, 32, 50	7
Kebijakan	6, 24, 42, 60	15, 33, 51	7
Rekan Kerja	7, 25, 43	16, 34, 52	6
Pekerjaan itu Sendiri	8, 26, 44	17, 35, 63	6
Komunikasi	9, 27, 45	18, 36, 54	6
Jumlah	33	27	60

Peneliti menentukan untuk memakai lima alternatif jawaban pada skala kepuasan kerja, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) dengan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 untuk aitem *favorable*, dan 5 sampai 1 untuk aitem *unfavorable*.

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dari kecermatan suatu alat pengukur atau tes dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004). Suatu tes atau instrumen dapat dikatakan valid, apabila alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Dasar kerja yang digunakan dalam seleksi aitem adalah dengan memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya

selaras atau sesuai dengan fungsi ukur tes. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{it} \geq 0,30$.

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Walaupun reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun pada dasarnya konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2004). Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap kelompok yang sama akan diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Reliabilitas dihitung dengan teknik perhitungan *Alpha Cronbach* (α). Sebagai kriteria keterandalan alat ukur berdasar korelasi antara dua distribusi skor tes yang paralel, biasanya digunakan batasan $r_{xx} \geq 0,6$.

Secara teoritik besarnya koefisien reliabilitas maupun koefisien validitas memiliki nilai skor berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0 dan semakin tinggi mendekati angka 1,0 berarti suatu tes semakin reliabel hasil ukurnya (Azwar, 2012).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional yang mencari hubungan antara tiga variabel, yaitu mencari hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dengan komitmen organisasi kerja pada karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik untuk menguji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, serta untuk menguji hipotesis penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode

analysis PROCESS ver 3.3 for SPSS (*Statistical Package for Social Science*)
version 22.0 for Windows.

