

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja karyawan, serta variabel independen (bebas) yaitu kepribadian.

3.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan baik positif maupun negatif mengenai pekerjaan individu yang merupakan sebagai hasil dari sebuah penilaian karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif mengenai pekerjaan yang dikerjakannya, sementara seseorang yang tidak puas mempunyai perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaan serta berbagai hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Yusuf, 2015). Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam menakar kepuasan kerja karyawan yaitu (Robbins, 2003):

1. Pekerjaan yang secara psikologis menantang.

Karyawan cenderung lebih senang terhadap pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan dan memanfaatkan ketrampilan serta kemampuan yang mereka miliki dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan,

serta umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menimbulkan rasa bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menimbulkan perasaan frustrasi bahkan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan pribadi ataupun untuk mempermudah dalam pengerjaan tugas yang baik. Berbagai studi telah membuktikan bahwa karyawan lebih senang dengan keadaan sekitar yang aman, tidak merepotkan, serta tidak berbahaya. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih senang dengan lokasi kerja yang dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, serta dengan alat-alat yang mendukung pekerjaan mereka.

3. Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan bergaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kesesuaian yang tinggi antara kepribadian individu dengan pekerjaan dapat menciptakan individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya mempunyai kemungkinan yang besar untuk memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan memperoleh kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh sebab itu, tidak mengagetkan jika memiliki rekan kerja yang ramah serta mendukung dan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan penentu utama dari kepuasan.

3.1.2 Kepribadian (X)

Kepribadian didefinisikan sebagai organisasi yang bergerak dalam diri individu dan berhubungan dengan proses ragawi maupun psikologis individu yang tidak dapat dipisahkan yang menjadi penentu dalam penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan (Robbins, 2003). Definisi ini menekankan pada penanda eksternal seperti penampilan individu, reaksi individu terhadap orang lain dan peran individu dalam lingkungan sosial. Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian menurut para peneliti adalah pola sifat atau karakteristik manusia yang dinamis di dalam diri individu yang mempengaruhi seseorang beradaptasi, berhubungan dan bereaksi terhadap situasi maupun orang

lain. Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepribadian yaitu (Perwin, Cervone and John, 2010):

1. Openness to experience (keterbukaan pada pengalaman) adalah kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat kreatif, ingin tahu, mempunyai minat yang luas, tidak tradisional, dan secara artistik sensitive. Sebaliknya individu yang berada pada ujung lainnya dari kategori ini konvensional, membumi, sedikit minat, tidak artistik, dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.
2. Conscientiousness (kehati-hatian) sebuah ukuran reabilitas. Orang yang sangat hati-hati, disiplin diri, pekerja keras, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan. Orang yang berskor rendah pada dimensi ini mudah dialihkan, malas, acuh, tidak disiplin diri, dan tidak dapat diandalkan.
3. Extraversion (ekstraversi) merepresentasikan tingkat kenyamanan individu dalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, aktif, senang bercakap-cakap, optimistis, percaya diri, dan mudah bersosialisasi. Introver cenderung pemalu, bijaksana, tidak gembira, menyendiri, berorientasi pada tugas, menarik diri, diam, penakut, dan tenang.
4. Agreeableness (keramahan) kecenderungan seseorang untuk memahami individu lain. Individu dengan skor tinggi cenderung ramah, lembut, kooperatif, hangat, dan dipercaya. Individu dengan skor rendah cenderung dingin, tidak ramah, kasar, tidak kooperatif, pendendam, pemaarah, dan antagonis.

5. Neuroticism (pengendalian emosi) pribadi yang cenderung mudah menjadi cemas, mengasihani diri, emosional, gugup, tidak aman, dan rapuh terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress. Pribadi yang skornya rendah biasanya tenang, tidak emosional, kukuh, aman, dan puas diri.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subjektif, yaitu data yang diperoleh dari pendapat atau opini responden atau sekelompok orang (Arikunto, 2012). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder yaitu data yang didapatkan langsung dari data yang sudah tercatat di tempat penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Proses pengumpulan data primer pada penelitian ini diperoleh dari daftar kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator dari 2 variabel penelitian yang terdiri atas kepribadian dan kepuasan kerja karyawan. Data-data ini diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder yaitu data yang didapat melalui pihak manajemen berupa profil perusahaan dan jumlah karyawan.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki berbagai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta

kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia yang berjumlah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi apabila kurang dari 100, maka lebih baik populasi diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2012). Selanjutnya jika jumlah populasi lebih besar dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2013). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Starwood Furniture Indonesia yang berjumlah 60 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Sampel

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Drafter	6
2.	Administrasi	4
3.	Accounting	3
4.	QC	8
5.	Logistik	13
6.	Security	3
7.	PPIC (Produksi)	17
8.	Marketing	6
		60

Sumber : Data Sekunder, 2018

Dikarenakan sampel jumlahnya kurang dari 100, maka penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik populasi diambil semua sebagai sampel, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian khusus (Arikunto, 2013).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

3.5 Metode Pengolahan Data

Analisis yang digunakan untuk mengolah data yang berjumlah besar dan bisa diklasifikasikan serta diukur. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa tahap yang akan dilaksanakan, yaitu:

3.5.1 Editing

Editing merupakan kegiatan yang dilakukan setelah melakukan penelitian mengumpulkan data di objek penelitian. Kegiatan ini merupakan hal yang penting, karena pada kenyataannya bahwa data yang sudah terkumpul terkadang kurang memenuhi harapan peneliti, beberapa di antaranya kurang bahkan terlewatkan, bertumpukan, terkadang lebih bahkan terlupakan. Oleh sebab itu, kondisi tersebut harus diperbaiki melalui editing. Proses editing yang tepat adalah dengan menggunakan teknik silang. Di mana peneliti melakukan pengecekan dari hasil pengumpulan data dari peneliti lain dan juga sebaliknya pada suatu kegiatan penelitian tertentu.

Proses editing diawali dengan memberi identitas pada instrumen penelitian yang sudah terjawab. Kemudian memeriksa satu per-satu lembaran instrumen pengumpulan data, setelah itu melakukan pengecekan poin-poin serta jawaban yang tersedia. Apabila terjadi kejanggalan pada instrumen tersebut, berilah identitas tertentu pada instrumen dan poin yang janggal tersebut. Keadaan lebih menguntungkan pada proses ini apabila proses editing dilakukan secara bersama-sama diantara peneliti, sehingga diskusi dan pengecekan dapat berjalan secara langsung tanpa harus menunggu kehadiran peneliti tertentu.

3.5.2 Coding

Setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan coding. Maksudnya bahwa data yang telah diperiksa kemudian diberi identitas sehingga mempunyai arti tertentu pada saat dilakukan analisis. Pengkodean ini menggunakan dua cara, pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang. Pengkodean frekuensi digunakan jika jawaban pada poin tertentu mempunyai bobot arti frekuensi tertentu atau bobot, sedangkan pengkodean lambang digunakan pada poin yang tidak mempunyai bobot tertentu.

3.5.3 Scoring

Scoring adalah proses pemberian nilai atau angka pada jawaban untuk mendapatkan data kuantitatif yang dibutuhkan pada pengujian hipotesis. Pemberian nilai didasarkan pada skala likert. Skala likert merupakan suatu metode untuk mengukur sikap dengan menggunakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan empat angka penilaian, yaitu tidak setuju dengan nilai 1, ragu-ragu dengan nilai 2, netral dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4, dan sangat setuju dengan nilai 5.

3.5.4 Tabulasi

Tabulasi adalah bagian paling akhir dari pengolahan data. Maksud tabulasi adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu yang mengatur angka-angka serta menghitungnya. Ada beberapa jenis tabel yang digunakan pada penelitian sosial, yaitu tabel data, tabel kerja. Tabel data merupakan tabel yang digunakan

untuk menjelaskan data sehingga mempermudah peneliti untuk memahami struktur dari sebuah data, sedangkan tabel kerja merupakan tabel yang digunakan untuk meng-analisa data yang tersedia pada tabel data.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah bersifat analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji data dalam bentuk angka. Namun sebelumnya harus ditentukan jenis variabelnya. Dalam hal ini, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat dan kepribadian sebagai variabel bebasnya.

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif berisi data yang berbentuk angka-angka yang merupakan hasil dari penjumlahan atau pengukuran terhadap data yang didapatkan dari jawaban responden dan digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka tersebut dengan perhitungan statistik. Software yang digunakan untuk memudahkan menganalisis data tersebut adalah software SPSS (Statistical Package for Social Science) yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik baik untuk statistik parametric maupun non-paramerik dengan basis windows.

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk menilai validitas atau valid tidaknya suatu instrumen alat ukur yang digunakan pada penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan yang diajukan untuk

mengukur variabel penelitian valid atau tidak, dan suatu instrument dalam penelitian dikatakan valid, bilamana instrument tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat, atau dengan istilah lain ada kecocokan diantara apa yang diukur dengan tujuan pengukuran, dimana pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi pada setiap indikator terhadap skor totalnya. Dasar pengambilan keputusan uji validitas:

- 1) Jika $p\text{-value} < 0.05$, maka konstruk dikatakan valid.
- 2) Jika $p\text{-value} > 0.05$, maka konstruk dikatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji coba untuk mengetahui kepercayaan hasil atau konsistensi ukur yang memiliki arti ketepatan pengukuran. Mengingat alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan, maka perlu diuji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dengan menggunakan Cronbach's alpha sebagai koefisien dari reliabilitas. Cronbach's coefficient alpha dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pertanyaan satu dengan pertanyaan lainnya. Dimana Cronbach's coefficient alpha yang cukup dapat diterima (acceptable/reliable) adalah yang bernilai 0.60 sampai 0.70 atau lebih. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas:

- 1) Cronbach's coefficient alpha > 0.60 , Cronbach's coefficient alpha acceptable (construct reliable).
- 2) Cronbach's coefficient alpha < 0.60 , Cronbach's coefficient alpha poor acceptable (construct unreliable).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Agar dapat data yang baik, maka model tersebut secara nyata cocok (goodness of fit). Penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik yaitu:

3.6.3.1 Uji Linearitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linear. Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga *F hitung*. Harga *F* yang didapat kemudian dikonsultasikan dengan harga *F tabel* dengan taraf signifikansi 5%. Kriterianya apabila harga *F hitung* lebih kecil atau sama dengan *F tabel* pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linear. Sebaliknya, apabila *F hitung* lebih besar dari pada *F tabel*, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linear (Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki, 2009).

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi perbedaan varian dari residual satu tinjauan ke tinjauan lain. Model regresi yang baik adalah jika terdapat variance dari residual satu tinjauan ke tinjauan yang lain tetap yang disebut Homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas adalah dengan melihat grafik pot antara nilai perkiraan variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).
Dasar analisis:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka mengisyaratkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi pada awalnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Rumus} = Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Kepribadian

a = Konstanta

e = Kesalahan estimasi

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

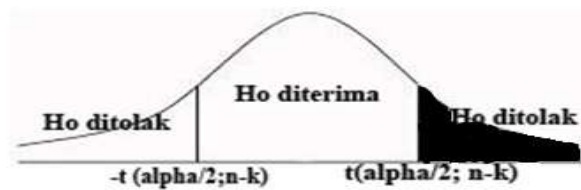
Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas (Kepribadian) benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) secara terpisah ataupun parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan pada pengujian ini adalah:

Ho: Variabel kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Ha: Variabel kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan cara menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.



Gambar 2 Uji t

Keterangan:

Ho diterima apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$.

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

3.6.5.2 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kesesuaian model (goodness of fit) garis regresi atau melihat sumbangan kontribusi dua variabel bebas yang diuji terhadap variabel kinerja, sehingga akan diketahui apakah model regresi yang diuji memenuhi kriteria sebagai fit model.

Nilai adjusted R² yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.