

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Mahameru Centratama Spinning Mills yang beralamat di jln. Cisirung Km. 2 (Cangkuang Wetan) Moh. Toha Km 6.5 Bandung. Sampel penelitian ini diambil dari populasi karyawan pada departemen spinning.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Metode penelitian membahas mengenai tata cara pelaksanaan penelitian yang melingkupi prosedur dan teknik penelitian. Peneliti menggunakan jenis metode penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang meneliti dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel (Hasan, 2002). Desain ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### **3.3 Variabel dan Definisi Operasional**

##### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi *organization-based self-esteem* dan kepuasan kerja, sedangkan yang variabel terikat adalah komitmen organisasi.

##### **3.3.2 Definisi Operasional**

###### **3.3.2.1 *Organization-Based Self-Esteem***

*Organization-based self-esteem* adalah nilai kepercayaan yang dimiliki individu mengenai dirinya sebagai seseorang yang penting, cakap, dan mampu dalam organisasi yang mempekerjakan mereka. Seperti yang didefinisikan oleh Pierce (2004) bahwa *organization-based*

*self-esteem* adalah sejauh mana seorang individu percaya dia/dirinya mampu, penting, dan layak sebagai anggota organisasi.

### 3.3.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai suka tidaknya atau puas tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya dan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal yang dinilai penting tersebut berdasarkan dimensi kepuasan kerja, meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### 3.3.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu sikap yang terdiri dari tiga model komponen komitmen, yaitu (1) komponen afektif, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. (2) Komitmen kelanjutan, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. (3) Komitmen normatif, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

## 3.4 Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna tercapainya sasaran penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian meliputi:

### 3.4.1 Organization-Based Self-Esteem

Untuk mengukur OBSE pada karyawan bagian *spinning* di PT. Mahameru Centratama Spinning Mills, peneliti menggunakan instrumen yang diajukan oleh Pierce yang terdiri dari 10 item yang kemudian dialihbahasakan kedalam bahasa indonesia oleh seorang ahli di bidang bahasa, instrumen tersebut setelah dialihbahasakan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen *Organization-Based Self-Esteem***

NO	Item	No Item
1	Saya ditanggapi sungguh-sungguh di lingkungan kerja saya	1
2	Saya dipercaya di lingkungan kerja saya	2
3	Saya merupakan bagian penting dari lingkungan kerja saya	3
4	Saya seseorang yang berguna di lingkungan kerja saya	4
5	Saya merupakan bagian yang berharga di lingkungan kerja saya	5
6	Saya seseorang yang suka membantu di lingkungan kerja saya	6
7	Saya seseorang yang dapat diandalkan di lingkungan kerja saya	7
8	Saya seseorang yang dapat bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja	8
9	Orang lain menaruh kepercayaan kepada saya di lingkungan kerja saya	9
10	Saya seseorang yang mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat di lingkungan kerja	10

Sumber : Hasil alih bahasa oleh *expert judgement*, instrumen asli bersumber dari Pierce, J.L., Gardner, D.G., Cummings, L.L., and Dunham, R.B, 1989

Jenis skala yang digunakan adalah Skala Likert. Semua item berjenis *favourable* dan masing-masing item memiliki enam alternatif alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (ATS). Sedangkan bobot dari masing-masing pilihan jawaban tersebut adalah:

**Tabel 3.2**  
**Bobot Item Skala *Organization-Based Self-Esteem***

Pilihan Jawaban	Bobot

Sari Andayani, 2014

**HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SPINNING DI PT. MAHAMERU CENTRATAMA SPINNING MILLS** Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sangat Setuju	6
Setuju	5
Agak Setuju	4
Agak tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Peneliti

### 3.4.2 Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan bagian *spinning* di PT. Mahameru Centratama Spinning Mills, peneliti membuat instrumen mengacu pada dimensi kepuasan kerja yang diajukan oleh Luthans (2006), yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		(+)	(-)	
Pekerjaan itu Sendiri	Tugas yang diberikan menarik dan menantang	1, 12, 18,	25, 29, 32	6
	Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar	2, 13	19, 38	4
	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	26, 33	3	3
Gaji	Upah yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan	27, 30	4	3
	Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan	31	5, 34	3
Kesempatan Promosi	Karyawan memiliki kesempatan untuk promosi	6, 35, 39	14, 20	5

Sari Andayani, 2014

**HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SPINNING DI PT. MAHAMERU CENTRATAMA SPINNING MILLS** Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengawasan	Karyawan mendapatkan dukungan secara teknis dari atasan	7, 21	15	3
	Karyawan merasa bahwa atasannya peduli terhadap dirinya	8, 16, 22	9, 28	5
Rekan Kerja	Rekan kerja dapat membantu karyawan dalam hal teknis	17, 23, 36	10	4
	Karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	24, 37, 40	11	4

Sumber: Adaptasi dimensi kepuasan kerja oleh Luthans (2006)

Jenis skala yang digunakan adalah Skala Likert. Responden memberi penilaian terhadap masing-masing item dengan rentan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan bobot dari penilaian tersebut:

**Tabel 3.4**  
**Bobot Item Skala Kepuasan Kerja**

Pilihan Jawaban	Bobot	
	(+)	(-)
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber : Peneliti

### 3.4.3 Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan bagian *spinning* di PT. Mahameru Centratama Spinning Mills, peneliti membuat instrumen

mengacu pada dimensi komitmen organisasi yang diajukan oleh Meyer&Allen (1997), yaitu :

**Tabel 3.5**  
**Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		(+)	(-)	
Komitmen Afektif	Karyawan memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan	1, 2, 3,	5, 8	5
	Karyawan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan	6	13	2
	Karyawan merasa peduli terhadap keberhasilan perusahaan	4, 27	9, 10	4
Komitmen Berkelanjutan	Karyawan mempertimbangkan keuntungan bekerja diperusahaan dan kerugian jika keluar dari perusahaan	7, 11, 12, 14, 15, 17	16	7
	Karyawan tidak memiliki alternatif pekerjaan lain	18	19, 24	3
Komitmen Normatif	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan diperusahaan	20, 21, 22, 23	-	4
	Karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	25, 26, 28	-	3

Sumber : Adaptasi dimensi komitmen organisasi oleh Meyer&Allen (1997)

Jenis skala yang digunakan adalah Skala Likert. Responden memberi penilaian terhadap masing-masing item dengan rentan Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan bobot dari penilaian tersebut:

**Tabel 3.6**  
**Bobot Item Skala Komitmen Organisasi**

Pilihan Jawaban	Bobot	
	(+)	(-)
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber : Peneliti

### 3.5 Pengembangan Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk mengambil data, perlu dilakukan uji instrumen terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak atau tidak dipakai. Untuk mengetahui kelayakan suatu instrumen, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### 3.5.1 Validitas

##### 3.5.1.1 Validitas Isi

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement*. Hal ini dikaji dalam validitas isi ini adalah sejauh mana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan oleh *professional judgement*.

##### 3.5.1.2 Validitas Konstrak

Analisis item yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan pengujian daya diskriminasi item yang dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri. Menurut Azwar (2007) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Semua item dari instrumen *organization-based self-esteem* memiliki koefisien korelasi lebih dari 0.3, sehingga instrumen tersebut layak digunakan untuk penelitian, namun instrumen kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki beberapa item yang kurang layak, berikut merupakan hasil dari analisis item tersebut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Analisis Item Instrumen Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Item Layak</b>	<b>No. Item Tidak Layak</b>
Pekerjaan itu Sendiri	Tugas yang diberikan menarik dan menantang	1, 18, 25, 29	12, 32
	Karyawan memiliki kesempatan untuk belajar	2, 19, 38	13
	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	26	3, 33
Gaji	Upah yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan	27, 30, 4	-
	Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan	5, 34	31
Kesempatan Promosi	Karyawan memiliki kesempatan untuk promosi	6, 35, 39, 14, 20	-
Pengawasan	Karyawan mendapatkan dukungan secara teknis dari atasan	7, 21, 15	-
	Karyawan merasa bahwa atasannya peduli terhadap dirinya	8, 16, 22, 9, 28	-
Rekan Kerja	Rekan kerja dapat membantu karyawan dalam hal teknis	17, 23, 36, 10	-

	Karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	24, 37, 40, 11	-
--	--	-------------------	---

Sumber : SPSS 16.0 *for Windows*

**Tabel 3.8**  
**Hasil Analisis Item Instrumen Komitmen Organisasi**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item Layak</b>	<b>No. Item Tidak Layak</b>
Komitmen Afektif	Karyawan memiliki hubungan emosional terhadap perusahaan	1, 2, 3, 5, 8	-
	Karyawan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan	6, 13	-
	Karyawan merasa peduli terhadap keberhasilan perusahaan	4, 9	10, 27
Komitmen Berkelanjutan	Karyawan mempertimbangkan keuntungan bekerja diperusahaan dan kerugian jika keluar dari perusahaan	7, 11, 12, 14, 15, 17, 16	-
	Karyawan tidak memiliki alternatif pekerjaan lain	24	18, 19
Komitmen Normatif	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan diperusahaan	20, 21, 22, 23	-
	Karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	25, 26, 28	-

Sumber : SPSS 16.0 *for Windows*

### 3.5.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 hingga 1.00. bila koefisien reliabilitas semakin tinggi, mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach* yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap item-item yang valid, dihasilkan koefisien reliabilitas instrumen *organization-based self-esteem* sebesar 0.906, koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebesar 0.911, dan koefisien reliabilitas instrumen komitmen organisasi sebesar 0.899.

**Tabel 3.9**  
**Reliabilitas Instrumen *Organization-Based Self-Esteem***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Sumber : SPSS 16.0 for Windows

**Tabel 3.10**  
**Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	34

Sumber : SPSS 16.0 for Windows

**Tabel 3.11**  
**Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	24

Sumber : SPSS 16.0 for Windows

### 3.6 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah sejumlah karyawan bagian *spinning* PT Mahameru Centratama Spinning Mills. Populasi berjumlah 400 karyawan. Penelitian ini difokuskan pada bagian *spinning* karena melihat tingginya *turn over*.

### 3.7 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu teknik ini meliputi *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011)

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang paling tepat untuk penelitian tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki. Berikut merupakan cara yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi (Rianse, 2008):

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran sampel populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (e = 0.1)

Setelah menggunakan rumus untuk menentukan sampel tersebut, didapatkan bahwa sampel penelitian ini sebanyak 80 karyawan.

Sari Andayani, 2014

**HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SPINNING DI PT. MAHAMERU CENTRATAMA SPINNING MILLS** Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.8 Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Berdasarkan jumlah responden yang cukup besar dan jenis data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini digunakan metode pengambilan data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian yang diberikan langsung pada responden penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.9 Analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan uji normalitas, uji signifikansi, dan uji korelasi.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Sebelum peneliti menentukan teknik statistik yang digunakan untuk analisis data, maka harus dilakukan uji normalitas data. Suatu data yang memiliki distribusi normal bila jumlah data yang berada di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono, 2012). Uji normalitas yang dilakukan penelitian ini

menggunakan bantuan SPSS dengan mengacu pada koefisien *Kolmogorov-Smirnov*, berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.107	83	.021	.972	83	.071
VAR00002	.114	83	.010	.980	83	.230
VAR00003	.060	83	.200*	.983	83	.326

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 16.0 *for Windows*

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa variabel OBSE (*Organization-Based Self-Esteem*) memiliki nilai signifikansi 0.021; variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0.010; dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0.200. Dari hasil tersebut didapat bahwa data tidak berdistribusi normal, karena OBSE dan kepuasan kerja memiliki nilai sig. < 0.05. Data yang tidak berdistribusi normal menggunakan statistik non parametis.

### 3.9.2 Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel penelitian. Uji signifikansi hubungan dapat menunjukkan apakah hubungan variabel dapat berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Untuk menentukan hal tersebut didapatkan dengan mengacu pada taraf kesalahan, yaitu  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai *Sig.* < 0,05 maka koefisien korelasi tersebut signifikan, sehingga hasilnya dapat berlaku pada populasi tersebut. Tetapi jika *Sig.* > 0,05 maka korelasi tersebut tidak signifikan, hal tersebut diartikan bahwa terdapat suatu kesamaan dalam suatu populasi yang menyebabkan data tidak bervariasi (Santoso, 2010).

### 3.9.3 Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan salah satu teknik pengukuran untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Karena distribusi data tidak normal, maka korelasi yang digunakan oleh penelitian ini adalah *spearman rank correlation (rho)*. Positif atau negatifnya koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan, sedangkan besarnya koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut :

**Tabel 3.13**  
**Nilai Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009)

### 3.10 Kategorisasi Data

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2007). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal (*common sense*).

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori dengan rumus norma sebagai berikut:

**Tabel 3.14**  
**Kategorisasi Data dengan Lima Jenjang**

Kategorisasi	Rumus
Sangat Rendah	$T \leq (\mu - 1.5\sigma)$
Rendah	$(\mu - 1.5\sigma) < T \leq (\mu - 0.5\sigma)$
Sedang	$(\mu - 0.5\sigma) < T \leq (\mu + 0.5\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 0.5\sigma) < T \leq (\mu + 1.5\sigma)$
Sangat Tinggi	$T > (\mu + 1.5\sigma)$

(Ihsan, 2009)

Keterangan:

T = skor subjek

$\mu$  = rata-rata baku

$\sigma$  = deviasi standar baku