

BAB III

OBJEK dan METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap etos kerja pekerja PT. Kewalram khususnya pekerja Departemen *Embroidery* (bordir). Adapun yang menjadi objek penelitiannya sebagai Variabel Bebas (X) (*Independent Variabel*) yaitu **ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (X1)**, yakni dengan dimensi tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, arti penting pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu dan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Sedangkan variabel bebas ke-2 **kompetensi sumber daya (X2)** dengan dimensi *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait, dan Motive*.

Variabel terikatnya (Y) (*Dependent Variabel*) adalah **Etos Kerja (Y) PT. Kewalram**, yakni berdasarkan dimensi kerja keras, produktivitas, kedisiplinan, efektivitas dan efisiensi, rasa bangga terhadap profesi, loyalitas, orientasi pada kesejahteraan, orientasi pada karir, dan berjiwa pemimpin.

Objek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kontrak Departemen *Embroidery* PT. Kewalram. Etos kerja Departemen ini

disinyalir merupakan yang terendah dibandingkan departemen-departemen lainnya.

3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua buah metode yakni metode penelitian surve deskriptif dan metode verifikatif. Menurut M. Nazir (1995 : 28) bahwa “Metode survey yaitu penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan untuk mencari keterangan secara faktual”. Nana Sudjana (1998 : 54) mengemukakan bahwa :

“Metode Pendekatan Deskriptif adalah metode yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Dimana tujuannya untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlakunya proses riset”.

Secara lebih jelas Winamo Surachmad (1998 : 140) mengemukakan bahwa metode deskriptif mempunyai ciri-ciri :

1. Merumuskan diri pada masalah-masalah yang ada pada masa sekarang atau pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, kemudian dianalisa.

Sedangkan untuk memperjelas hubungan antar aspek yang diamati, penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Dalam hal ini penulis menggunakan penelitian verifikatif dengan tujuan untuk mengetahui :

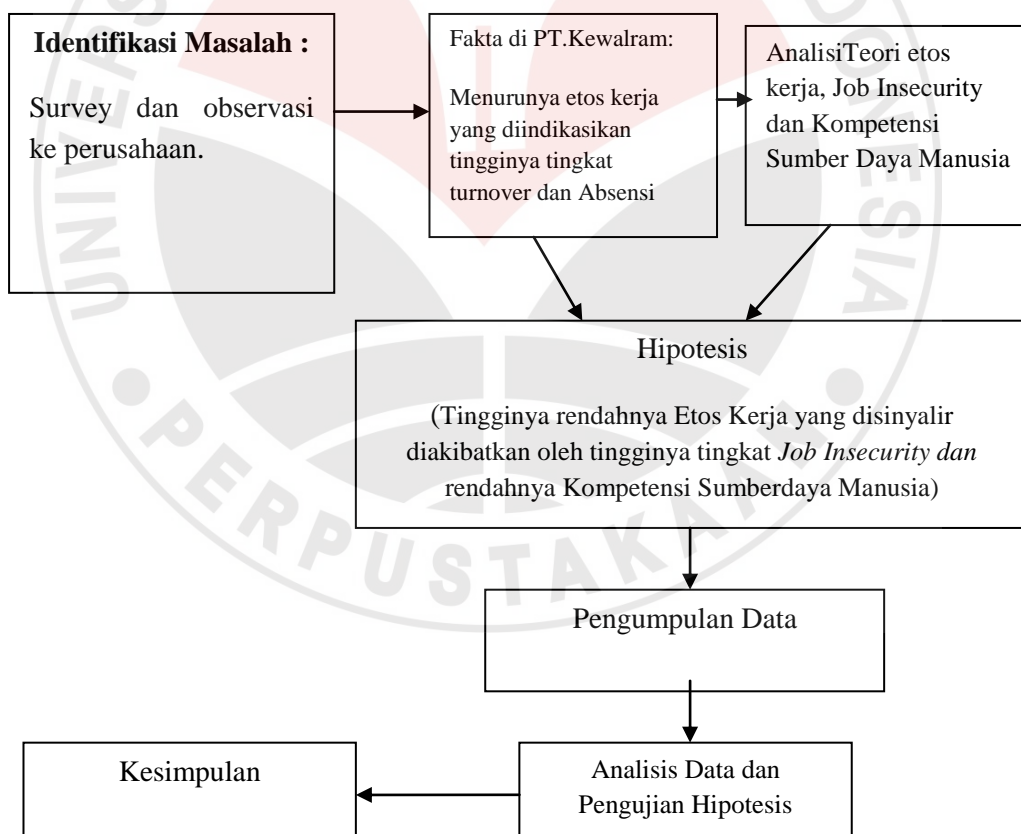
“Pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja PT. Kewalram khususnya Departemen Embroidery (*Bordir*).“

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu *deskriptif* dan *verifikatif* maka metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah *explanatory survey*, sebagaimana simpulan Cooper dan Pamela (2003:13), Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (1995:3) *explanatory survey* terbukti mampu dengan baik menjelaskan hubungan antar aspek yang diamati dan bukan hanya sekedar *descriptive*, sedangkan bentuk penelitian verifikatif menurut Moh. Nazir (1988:63) digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana struktur, dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran pengaruh antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian. Nazir (2003:99) mengatakan bahwa :desain penelitian harus mengikuti metode penelitian”. Sementara Kerlinger (1990:484) mengemukakan bahwa “desain penelitian dibuat untuk menjadikan peneliti

mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat dan sehemat mungkin jadi dalam melakukan penelitian ini, selain menyusun kerangka pikir juga harus dibentuk suatu desain penelitian atau kerangka kerja yang berfungsi sebagai penuntun dan panduan alur pikir agar tidak keluar dari tema penelitian. Kerangka pikir yang sudah penulis buat haruslah dinyatakan dalam kerangka kerja agar dalam melaksanakan penelitian ini penulis dapat bekerja secara runtut. Adapun kerangka kerja atau desain penelitian tersebut tertuang pada bagan 3.1. di bawah ini :



Bagan 3.1
Kerangka kerja Penelitian Pengaruh Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Oleh karena itu, desain penelitiannya bersifat kausal. Selain itu, penelitian ini adalah penelitian kasus dan penelitian lapangan.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin dalam Widyantoro, 1999:54). Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
KETIDAKAMANAN KERJA (JOB INSECURITY)(X1)	Kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanence). (Smithson dan Lewis (2000: hal 680-683)	1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ancaman akan diberhentikan secara tiba-tiba • Kekhawatiran akan dipecat jika melanggar suatu aturan perusahaan • Tingkat ancaman terjadinya pengurangan kompensasi 	Ordinal	1
		2. Arti penting pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kekhawatiran dipecat akan dapat mengganggu kehidupan pribadi maupun sosialnya • Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabatnya 		2, 3
		3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan. • Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal lingkungan eksternal perusahaan 		4
				Ordinal	5, 6
				Ordinal	7
				Ordinal	8,9
				Ordinal	10, 11

		4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kekhawatiran tidak akan ada promosi (diangkat jadi karyawan tetap) 	Ordinal	12
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Boulter, Dalziel dan Hill, 1996)	1. Skill (Kemampuan)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian keahlian yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan. • Tingkat adaptasi terhadap pekerjaan yang sekarang dilakukan. • Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 	Ordinal	1 2 3
		2. Self Image (pandangan terhadap diri sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perasaan dianggap berharga oleh orang lain. • Tingkat perasaan berjiwa pemimpin • Tingkat merasa mampu melakukan suatu pekerjaan 	Ordinal	4, 5 6, 7 8
		3. Motive (motif)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk bekerja yang berasal dari keluarga • Tingkat dorongan untuk bekerja keras • Tingkat dorongan untuk berprestasi 	Ordinal	9 10 11, 12
		5. Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan atas pekerjaan yang sedang ia 	Ordinal	13

		(Pengetahuan)	kerjakan. • Tingkat penguasaan terhadap pekerjaannya. • Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan		14 15 & 16
		6. Trait (karakteristik abadi dari seorang)	• Tingkat Percaya Diri • Tingkat inisiatif • Tingkat kreatifitas dalam bekerja • Tingkat mentaati norma, nilai dan aturan yang berlaku.	Ordinal	17 18 19 & 20 21
ETOS KERJA (Y)	Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia	1. Kerja keras	Tingkatan usaha pekerja untuk mencapai kesejahteraan atau kebahagiaan spiritual.	Ordinal	1 2 3 4
		2. Produktivitas	Tingkat upaya untuk meningkatkan kemampuan setiap waktu, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.	Ordinal	5 6 7 8
		3. Kedisiplinan	Tingkat ketaatan Sikap atau perbuatan selalu menaati tata tertib	Ordinal	9 10 11 12 13
		4. Efektivitas Dan efisiensi	Tingkat pencapaian hasil yang setinggi-tingginya dan penilaian terhadap tujuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dihubungkan dengan pendayagunaan sumber daya	Ordinal	14 15 16 17

dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Toto Tasmara (2002 :72-144)	5. Rasa bangga terhadap profesi	Tingkat Rasa bangga akan profesi yang ditandai dengan memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, memiliki penguasaan ilmu yang kuat, dan memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat terhadap pekerjaan	Ordinal	18 19
	6. Loyalitas	Tingkat Komitmen terhadap lembaga dan melaksanakan tugas dan kewajiban.pegawai dengan baik.		20 21 22
	7. Orientasi pada kesejahteraan	Tingkat perencanaan seseorang tentang jaminan hari tua, kesehatan, keselamatan kerja, dan kompensasi		23 24 25 26
	8. Orientasi pada karir	Tingkat pengembangan seorang pekerja terhadap profesinya secara berkesinambungan		27 28 29

3.4 Jenis dan Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan (PT.Kewalram) dengan menggunakan alat pengumpulan data tertentu yang dibuat secara khusus hal tersebut sedangkan data sekunder ialah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau lembaga

pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2003:127)

1. Data Primer

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data *primer* adalah seluruh data yang diperoleh dari *Kuisoner* yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu pekerja Departemen *Embroidery (Bordir)*PT. Kewalram.

2. Data Sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, situs internet, buku-buku dan catatan yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti.

Untuk lebih memperjelas tentang sumber data baik primer maupun sekunder maka dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

<i>NO</i>	<i>Jenis Data</i>	<i>Kategori Data</i>	<i>Sumber Data</i>
1.	Profil Perusahaan	Sekunder	Profil PT. Kewalram
2.	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Sekunder	Profil PT. Kewalram
3.	Peringkat kualitas SDM	Sekunder	(Jawa Pos)
4.	Jumlah Karyawan Departemen Embroidery PT. Kewalram	Sekunder	Profil PT. Kewalram
5.	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	Sekunder	tempinteraktif.com
6.	Data Tingkat Absensi	Sekunder	Divisi Sekper & SDM PT. Kewalram
7.	Data Tingkat Turnover	Sekunder	Divisi Sekper & SDM PT. Kewalram
8.	SKB 4 Menteri	Sekunder	detikfinance.com
9.	<i>Education Development Index</i> (EDI)	Sekunder	jipkendal.wordpress.com
10.	Karakteristik responden	Primer	Kuesioner
11.	Tanggapan responden terhadap	Primer	Kuesioner
12.	Tanggapan responden terhadap	Primer	Kuesioner
13.	Tanggapan responden terhadap	Primer	Kuesioner

Jadi secara umum metode Pengumpulan data secara primer maupun sekunder pada penelitian ini ialah :

- a. Wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer.
- b. Wawancara terbuka dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data pendukung yang belum tercakup dalam
- c. Instrumen kuesioner.
- d. Observasi yang dimaksudkan untuk mengamati secara langsung keadaan operasional di lokasi penelitian.

3.4.1 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Pengamatan/Observasi

Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu- individu yang diteliti.

2. Wawancara dan Diskusi

Wawancara dan diskusi dengan atasan dan para karyawan, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala likert. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari Variabel Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Etos Kerja (Y).

Teknik Penyusunan kuesioner penelitian ini :

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala semantik. Kuesioner disusun dengan menggunakan Skala Likert, dengan 5 (lima) alternatif jawaban

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert

<i>Alternatif Jawaban</i>	<i>Sangat Setuju</i>	<i>setuju</i>	<i>Cukup setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Sangat tidak setuju</i>
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

4. Study Literatur (*lybrary research*)

Study Literatur ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari buku dan pemilihan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang menjadi landasan teori, guna mendukung data yang diperoleh selama penelitian.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Malhotra (2005:364) mengemukakan bahwa “Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang

mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset pemasaran.” Sedangkan menurut Sudjana (2001:19) “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.”

Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Karyawan Departemen *Embroidery* 645 yang terdiri dari 266 karyawan tetap dan 379 karyawan berstatus kontrak. Tidak semua dari jumlah populasi tersebut akan diteliti, karena yang akan dijadikan populasi disini adalah Karyawan dengan status kontrak yang berjumlah 379 orang.

3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini tidak memungkinkan untuk meneliti semua populasi karena beberapa faktor, diantaranya keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu dalam penelitian penulis mengambil sampel yang merupakan bagian dari populasi yang bisa digunakan sebagai gambaran dari populasi secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2006:73), sampel adalah :

“Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut”.

Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini tidak

memungkinkan semua populasi untuk diteliti, hal ini disebabkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dari itulah peneliti hanya akan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Menurut Sugiyono (2006:73):

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar mewakili. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Husain Umar (2002:59), mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik Slovin. Untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2002:141), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus di atas maka dapat dihitung besarnya sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{379}{1 + 379 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{379}{3,8} = 99,73 \approx 100$$

Dari perhitungan diatas diketahui jumlah sampel berjumlah 100 orang. Penarikan sampel akan dilakukan Departemen Embroidery PT. Kewalram Indonesia.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampling

Menurut Sugiyono (2006:73), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002:110), “Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.”

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *systematic random sampling*, dikarenakan populasi dianggap homogen. Metode pengambilan acak sistematis menurut Sugiyono (2006: 62) adalah:

Metode untuk mengambil sampel secara sistematis dengan jarak atau interval tertentu dari suatu kerangka sampel yang telah diurutkan. Dengan demikian, tersedianya suatu populasi sasaran yang tersusun (*ordered population target*) merupakan prasyarat penting bagi dimungkinkannya pelaksanaan pengambilan sampel dengan metode acak sistematis.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik ini adalah:

1. Menyusun *frame of population* atau kerangka sampling. Dimana yang menjadi acuan kerangka sampling pada penelitian ini adalah daftar nama-nama 379 karyawan Departemen Embroidery.
2. Menentukan jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 100 orang karyawan
3. Menentukan kelas interval (k) dengan cara membagi jumlah unsur dalam populasi dengan jumlah sampel yang dikehendaki. Kelas interval pada penelitian ini adalah :
$$k = \frac{\text{populasi}}{\text{sampel}} = \frac{379}{100} = 3,79 \approx 4,$$

jadi kelas interval pada penelitian ini adalah **4**.
4. Menentukan titik awal (*checkpoint*) yang akan digunakan sebagai acuan memulai perhitungan penentuan sampel berdasarkan penjumlahan dengan kelas interval. Kemudian mengundi unsur populasi angka 1 sampai 10, didapatkanlah angka 5 sebagai titik awal penentuan sampel.
5. Menjumlahkan dengan kelas interval titik awal, dimana titik awal penelitian ini adalah 5 maka sampel berikutnya adalah 9, 13, 17, 21, 25, dan seterusnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini,

Tabel 3.4
Tabel Penentuan Sampel Metode Systematic Random Sampling
Berdasarkan Daftar Nama-Nama Pekerja Kontrak Departemen Embroidery

No Absensi	Nama Pekerja	Comp	Sampel ke-
1.	WATI RUSTINI	71183	
2.	ROKANAH	72000	
3.	AGUS TRIYANI	71209	
4.	LIA MUSTIKAWATI	71217	
5.	SUSI PUSPITASARI	71220	Sampel ke-1
6.	NENDEN SRI RAHAYU	71224	} 4
7.	UJANG HENDRA	71230	
8.	HERMAN SULAEMAN	71531	
9.	PELAN HOERUDIN	71232	
10.	HARIS MAYADI	72133	} 4
11.	AGUS RAMDANI	71234	
12.	SITI MARIAM	71235	
13.	INAWATI	71236	
...	Sampel ke-3
377.	ENENG SUMIATI	72154	Sampel ke-94
22.	HETI SITI ROHAETI	71295	Sampel ke-100

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian ini prosedur analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, dalam hal ini adalah mengecek lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan hasil jawaban responden yang akan menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut diolah lebih lanjut.
2. *Coding*, adalah menghitung bobot nilai dengan menggunakan Skala Likert, dengan 5 (lima) alternatif jawaban.

3. *Tabulating*, maksudnya adalah rekapitulasi nilai angket dari Variabel Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) dan Etos Kerja (Y). Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item					
	1	2	3	4	...	n
1						
2						
3						
4						
.....						
N						

Sumber: Sugiyono (2005:87)

4. Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (sugiono, 2000:70). Tetapi di lain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Successive Interval*. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :
- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
 - b. Menghitung proporsisi dengan rumus : $P_i = f/N$
 - c. Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari tabel kurva normal baku.

d. Menghitung *Scala Value* (SV) dengan rumus

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Berdasarkan langkah-langakh diatas maka dapat dirangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai Z tabel					
Scale Valuer					

Sumber: Sugiyono (2005:87)

5. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan

$$\text{rumus : } \mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus $\sum xi = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_7$.

c. Membuat daerah kategori kontinum.

Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Sedang} = SD \times JB \times JR$$

Rendah = SR x JB x JR

d. Menentukan daerah kontinum variabel

6. Tahap uji coba kuesioner, bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebar kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.
7. Setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas, tahap selanjutnya adalah melakukan uji satatistik dengan menggunakan analisis regresi linier ganda.

Penelitian ini menganalisis dua variabel bebas, yaitu Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) serta Etos Kerja (Y). sebagai variabel terikat (Y) dimana setiap variabel saling berpengaruh. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk ketiga variabel tersebut.

“Analisis regresi digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel-variabel yang diteliti”. (Sudjana, 2001: 234).

A. Uji Validitas.

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* Atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode *Korelasi Product Moment Pearson* dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsini Arikunto, 2006:274)

Keterangan :

- r = Koefisien Validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

Menurut Saifuddin Azwar (1997:7), Menggunakan alat ukur kadangkala tidak memberikan hasil ukur yang cermat dan teliti sehingga akan menimbulkan kesalahan (varians error). Kesalahan tersebut dapat berupa hasil yang terlalu tinggi (overestimate) atau terlalu rendah (underestimate). Alat ukur yang valid adalah yang memiliki varians error yang kecil. Dalam kaitannya dengan koefisien korelasi antara item dengan skor total tes, sedikitnya jumlah item yang ada dalam

tes akan mengakibatkan terjadinya overestimasi terhadap korelasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, agar memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara item dengan tes, maka nilai korelasi yang diperoleh dikoreksi kembali dengan rumus berikut:

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix} s_x - s_i}{\sqrt{(s_x^2 + s_i^2 - 2r_{ix} s_i s_x)}}$$

(Saifuddin Azwar, 2006:62)

Keterangan:

$r_{i(x-i)}$ = Koefisien korelasi item total setelah dikoreksi

r_{ix} = Koefisien korelasi item total sebelum dikoreksi

s_i = Deviasi standar skor suatu item

s_x = Deviasi standar skor skala

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

1. Item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{i(x-i)}$ hitung lebih besar dari r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{i(x-i)}$ hitung lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{i(x-i)} < r_{tabel}$).

B. Uji Realibilitas

Suatu instrumen penelitian selain harus memenuhi syarat *valid* juga harus memenuhi syarat harus dapat dipercaya (*reliabel*). Oleh karena itu uji realibilitas juga diterapkan pada penelitian ini. Koefisien Alpa Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji relibilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat realibilitas

yang memadai jika koefisien Alfa Cronbach-nya lebih besar atau sama dengan 0.70.

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:171)

Di mana :

k = jumlah item,

$\sum Si$ = jumlah varians setiap item pertanyaan,

$\sum Si$ = varians skor total.

Rumus variansnya adalah:

$$Si = \frac{\sum X^2 - \frac{[\sum X]^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:166)

Keterangan:

Si = varians

$\sum x$ = jumlah skor item

$\sum x^2$ = jumlah skor item dikuadratkan

N = jumlah responden

C. Analisis Regresi Linier Ganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2006:210),

“Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.”

Alasan digunakannya metode analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Teknik analisis regresi linier ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

1. Pengujian Asumsi

a. Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi linier adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005:76) “data sampel hendaknya memenuhi prasyarat distribusi normal”. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan dengan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

b. Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis terdeteksi multikolinieritas, maka angka estimasi koefisien regresi yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai substansi, sehingga dapat

menyebabkan interoretasi. Dua parameter yang paling umum digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah *Tolerance* dan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinieritas apabila VIF menjauhi 1 atau nilai *Tolerance* menjauhi 1. Menurut Nachrowi dan Usman (2006:102), “multikolinieritas dianggap ada jika nilai VIF lebih dari 5”.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastis adalah varians residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Residu pada Heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi Heteroskedastis apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar di sekitar angka nol.

d. Uji Autokorelasi

Nilai d berkisar antara 0 dan 4, yaitu $0 \leq d \leq 4$. Autokorelasi tidak terjadi apabila nilai $d = 2$. Apabila terjadi autokorelasi positif, maka selisih antara e_t dengan e_{t-1} sangat kecil dan d mendekati 0. Sebaliknya, apabila terjadi autokorelasi negatif, maka selisih antara e_t dengan e_{t-1} relatif besar dan d mendekati 4.

2. Menghitung nilai-nilai b_1 , b_2 , dan a dalam model persamaan regresi linear ganda X_1 dan X_2 atas Y sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

(Sugiyono, 2006:211)

Keterangan :

Y = Etos Kerja

X1 = Ketidakamanan Kerja

X2 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

a = Intersep

b = Koefisien arah regresi

ε = Variabel residu

Untuk menghitung harga a, b₁, b₂ dapat menggunakan persamaan berikut

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum x_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum x_1 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

(Sumber sugiono, 2006:212)

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \frac{\sum x_2}{n}$$

Dimana :

$$\cdot \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\cdot \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\cdot \sum x_2 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\cdot \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1^2)}{n}$$

Ginanjari Tawaqal, 2012

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Departemen Embroidery PT. Kewalram Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$\cdot \sum x_2^2 = \sum X_{12}^2 - \frac{(\sum X_2^2)}{n}$$

$$\cdot \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung Korelasi Ganda dan koefisien Determinasi,

Korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

$$(RX_1 X_2 Y) = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}}$$

(Ridwan & Akdon, 2006:128)

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan pengaruh dapat diklasifikasikan, sebagaimana ditunjukkan tabel 3.7 di bawah ini:

Besar Koefisien	Klasifikasi
0.000 – 0.199	Sangat rendah / lemah dapat diabaikan
0.200 – 0.399	Rendah/ lemah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 - 0.799	Tinggi /kuat
0.800 – 1.000	Samgat tniggi / sangat kuat

Sumber ; Sugiyono (2006:183)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus diakaitkan 100 %. Koefisien determinasi ini digunakan untuk menegetahui presentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhdap variabel tak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$

Koefisien determinasi = $r^2 \times 100\%$ (Sudjana2001:369)

4. Menguji Signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

(Sumber : Riduwan & Akdon, 2006 :128)

Dimana :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
 R = Nilai Koefisien korelasi ganda
 m = Jumlah Variabel bebas
 n = Jumlah sampel

5. Menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y dengan membandingkan t hitung dan t tabel dan menghitung Beta dengan rumus :

$$\rho_{YX_K} = \frac{S_K}{S_r} (b_K)$$

(Li, 1975: 103; Land, 1969 ;; Schumacker & Lomas, 1996 dalam kusnendi, 2005:9)

Keterangan :

ρ_{YX_K} = Koefisien regresi yang distandarkan
 s_k = Standar deviasi variabel independen
 s_r = Standar deviasi variabel dependen.
 b_k = Koefisien regresi variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi.

6. Model Persamaan regrasi linier ganda X_1 dan X_2 atas Y adalah sebagai berikut: $Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$ (Sugiono,2006:211)

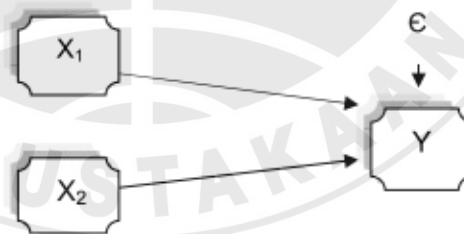
Keterangan:

Y = Etos Kerja
 X_1 = *Job Insecurity*
 X_2 = Kompetensi SDM
 a = Intersep

- b = Koefisien arah regresi
 ε = Variabel residu

3.6.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (variabel X_1) dan kompetensi sumber daya manusia (variabel X_2) sedangkan variabel dependen adalah Etos Kerja (Y). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk ketiga variabel tersebut. Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (X_1) dan kompetensi sumber daya manusia (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) di Departemen Embroidery PT. Kewalram. Hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.2
Model Regresi

€Keterangan :

X_1 = Variabel *Job insecurity*,

X_2 = Variabel Kompetensi sumber daya manusia

Y = Variabel Etos Kerja,

€ = Residu (variabel lain diluar variabel X) yang berpengaruh ke variabel akibat (endogenus) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel eksogenus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji keberartian koefisien arah regresi secara simultan dengan menggunakan uji F. Secara statistik, pengujian hipotesis keberartian arah regresi adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, Koefisien arah regresi tidak berarti.

Artinya tidak terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia dengan etos kerja

$H_1 : \rho > 0$, Koefisien arah regresi berarti

Artinya terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian adalah:

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$

$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pada tingkat kesalahan 0,05, taraf signifikansi 95 %, dengan derajat kebebasan (df: $v_1=k$ dan $v_2= n-k-1$), dimana k =jumlah variabel bebas dan n =jumlah sampel, sehingga derajat kebebasan (df: $v_1=2$ dan $v_2=100-2-1=97$).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari distribusi *student* adalah :

$$t = \frac{rs \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

keterangan :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pada tingkat kesalahan 0,05, taraf signifikansi 95 %, dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$), dimana k =jumlah variabel bebas dan n =jumlah sampel, sehingga derajat kebebasan ($df=100-2-1=97$), serta pada uji satu pihak yaitu uji pihak kanan.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang negatif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap etos kerja.

$H_{1,1} : \rho < 0$, artinya terdapat pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap etos kerja.

2) Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja.

$H_{1,2} : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja.

3) Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara ketidakamanan kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja.

$H_{1,1} \ \& \ H_{1,2} : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara ketidakamanan kerja dan terhadap etos kerja.