

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode kuantitatif dan studi kasus. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang sistematis, terstruktur serta terencana dengan jelas mulai dari awal sampai pembuatan desain penelitian. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang berfokus dan memperhatikan dengan akurat pada suatu kasus secara intensif dan rinci, tentunya dengan penggalian informasi dan analisa secara mendalam dan memakai metode kuantitatif.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti di populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono juga menyatakan, metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersema-sama dalam suatu kegiatan

penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.

Dengan menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis data memakai metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan memberikan pernyataan pada bentuk angket. Sumber data tersebut adalah data primer yang diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung. Teknik analisis data pada penelitian ini memakai analisis deskriptif dan uji instrument menggunakan Uji validitas dan Uji Reliabilitas.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian para karyawan yang bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang yang beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim No.136A, Kepanjen Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional

Kountur (2007) mengungkapkan bahwa definisi operasional ialah suatu definisi yang menyampaikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Sinulingga (2011) juga menambahkan, definisi operasional tidak boleh bertentangan dengan ide dari konsep yang digunakan

pada penelitian. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen.

3.3.1. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan skala pengukuran yang diadopsi dari Mangkunegara (2005) menyatakan, ada tiga indikator yang digunakan pada kinerja karyawan, diantaranya:

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa bagus seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah seberapa lama tidaknya seseorang karyawan saat bekerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan pengukuran seorang karyawan saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3.3.2. Variabel Independen

1. *Person Job Fit (X1)*

Definisi *Person Job Fit* adalah kesesuaian kemampuan seseorang dalam tuntutan pekerjaan atau harapan seseorang pada karakter pekerjaan. Adapun indikator *Person Job Fit* mengadopsi dari Cable dan Derue (2002) yaitu:

a. Tuntutan kesesuaian kemampuan (*Demands Abilities Fit*)

- Kesesuaian yang baik antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
- Kesesuaian pelatihan yang ditawarkan oleh pekerjaan dengan kebutuhan karyawan.
- Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mulai dari pendidikan dan pengalamannya dengan tuntutan pekerjaan.

b. Kesesuaian kebutuhan persediaan (*Needs-Supplies Fit*)

- Kesesuaian antara kebutuhan karyawan terkait pekerjaan dan yang mampu dipenuhi oleh pekerjaan saat ini.
- Atribut yang karyawan cari dalam pekerjaan terpenuhi dengan sangat baik oleh pekerjaan yang dilakukan saat ini
- Pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini memberi hampir semua yang karyawan inginkan dari sebuah pekerjaan.

2. *Person-Organization Fit (X2)*

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara karakteristik yang dimiliki individu dengan karakteristik organisasi. Variabel *Person Organization Fit* diukur menggunakan skala pengukuran yang diadopsi dan diadaptasi dari Kristof (2005), *Person-Organization Fit* memiliki empat indikator *Person-Organization Fit* yang terdiri dari:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*) ialah korelasi antara nilai individu dengan nilai organisasi.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) artinya kesesuaian tujuan individu dengan organisasi, mulai dari pemimpin dan rekan karyawan.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) merupakan kesesuaian antara kebutuhan karyawan pada sistem dan struktur organisasi.
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) ialah kesesuaian kepribadian (non nilai) pada setiap individu dan kultur organisasi.

3.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Likert* sebagai skala pengukuran. Definisi Skala *Likert* adalah ukuran skala yang dalam mengukur pendapat, sikap dan persepsi orang atau kelompok mengenai sesuatu gejala. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa saat melakukan penelitian, setiap jawaban akan diberikan skor pada variabel-variabel yang akan diuji.

Jawaban Skala Likert dari responden yang bersifat perseptual yang bersifat kuantitatif, terdapat 5 kategori di mana jawaban atas pertanyaan dinilai sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5 Kisi-Kisi Indikator Penelitian

3.5.1 Variabel *Person Job Fit* (X1)

Tabel 3.2
Indikator *Person Job Fit*

Indikator	Item Pertanyaan
Tuntutan kesesuaian kemampuan (<i>Demands-Abilities Fit</i>)	X1.1 Saya merasa kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan
	X1.2 Saya merasa keterampilan dan kemampuan yang tepat dengan tuntutan pekerjaan saat ini.
	X1.3 Saya merasa ada kesesuaian yang baik antara latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini.
Kesesuaian kebutuhan persediaan (<i>Needs-Supplies Fit</i>)	X1.4 Saya merasa terdapat kesesuaian antara kebutuhan saya Terkait pekerjaan dan mampu dipenuhi oleh pekerjaan saya
	X1.5 Atribut yang saya cari dalam sebuah pekerjaan terpenuhi dengan

Indikator	Item Pertanyaan
	sangat baik oleh pekerjaan yang saya lakukan saat ini
	X1.6 Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini memberi hampir semua yang saya inginkan dari sebuah pekerjaan

Sumber : Cable,D.M. & DeRue, D.S. (2002)

3.5.2 Variabel Person Organization Fit (X2)

Tabel 3.3

Indikator Person Organization Fit

Indikator	Item Pertanyaan
Kesesuaian Nilai	X2.1 Kebutuhan intrinsik (kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri) saya dapat sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.
	X2.2 Saya dapat bekerja secara professional
	X2.3 Saya dapat bersinergi / kerja sama dalam bekerja
	X2.4 Saya dapat bekerja dengan penuh integritas
Kesesuaian Tujuan	X2.5 Tujuan saya sebagai karyawan sesuai dengan tujuan organisasi
	X2.6 Tujuan saya sebagai karyawan sesuai dengan tujuan pemimpin dan rekan sekerja
Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	X2.7 Kebutuhan saya sebagai karyawan sesuai dengan kekuatan / fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja.
	X2.8 Kebutuhan saya sebagai karyawan sesuai dengan sistem organisasi.
	X2.9 Kebutuhan saya sebagai karyawan sesuai dengan struktur organisasi.

Indikator	Item Pertanyaan
Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	X2.10 Karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan sesuai dengan kualitas lingkungan internal organisasi.
	X2.11 Karakteristik kepribadian saya sebagai karyawan sesuai dengan kebiasaan organisasi untuk bertindak masalah.

Sumber : Kristof A. L., et al. (2005)

3.5.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.4

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pertanyaan
Kualitas	Y.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan benar dan sesuai dengan target.
	Y.2 Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas /kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/organisasi.
Kuantitas	Y.3 Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.
	Y.4 Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.
Ketepatan	Y.5 Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Y.6 Saya dapat menerima kritikan dari rekan kerja, apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Sumber : Mangkunegara (2012)

3.6 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1. Populasi

Populasi ialah daerah generalisasi obyek/subyek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang diterapkan oleh peneliti guna dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2014). Pada penelitian ini, peneliti memilih populasi pada karyawan yang bekerja di Perumdam Air Minum Tirta Kencana Jombang yang berjumlah 91 orang. Berikut ini data karyawan tetap yaitu:

Tabel 3.5

Data Komposisi Pegawai Perumdam Tirta Kencana Jombang

No	Berdasarkan Bidang	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Manager Keuangan	1
	• Divisi Anggaran	1
	• Divisi Kas dan Gaji	2
	• Divisi Akuntansi dan Pelaporan	3
3.	Manager Bagian Hubungan dan Langgan	1
	• Divisi Pelayanan dan Pemasaran	4
	• Divisi Penagihan dan Penyevelan	3
4.	Manager Teknik	1
	• Divisi Produksi	12
	• Divisi Transmisi, Distribusi	14
	• Divisi Perencanaan	2
	• Divisi Pengawas	2
5.	Manager Bagian Umum	1
	• Divisi Administrasi dan Personalia	8
	• Divisi Pengadaan	2
	• Divisi Peralatan dan Pemeliharaan	2
	• Divisi Baca Meter	5
6.	Instalasi Kota Kecamatan Mojoagung	4
7.	Instalasi Kota Kecamatan Bareng	5
8.	Instalasi Kota Kecamatan Ploso	12
9.	Instalasi Kota Kecamatan Kabuh	5
TOTAL		91

Sumber : Data Komposisi Kepegawaian Perumdam Tirta Kencana
Jombang, 2021

3.6.2. Sampel

Sugiyono (2014) mengemukakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Air Minum Tirta Kencana Jombang berjumlah 91 orang.

3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti ialah teknik *sampling jenuh*, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa jika semua anggota pada teknik penentuan sampel digunakan sebagai sampel, penelitian ini diambil dari karyawan tetap Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang berjumlah 91 orang.

3.7 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau responden untuk keperluan penelitian. Dalam hal ini penelitian menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data asli, yaitu karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Jombang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah pengambilan data secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder bisa diperoleh melalui dokumen, penelitian sebelumnya, referensi dan studi literatur.

3.7.2. Metode Pengumpulan Data

a. Angket

Perolehan data angket didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada 91 responden yang bersangkutan berisi tanggapan yang berhubungan dengan *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan.

b. Dokumentasi

Data dokumentasi merupakan data pendukung yang digunakan untuk penelitian. Data tersebut berupa angket kuesioner, foto maupun data perusahaan yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur. Peneliti menggunakan validitas konstruk, karena validitas konstruk mempunyai cangkupan luas dibanding dengan validasi lainnya. Item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk jumlah $n = 91$ dan tingkat kesalahan 5% pada $r_{tabel} 0,3$.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Indeks korelasi antar dua variable yang dikolerasikan

r : Koefisien Korelasi

x : Skor untuk pernyataan yang dipilih

y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

N : jumlah sampel

Untuk bisa melihat valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017).

- Jika r positif serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut valid
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	r Hitung	Nilai r	Keterangan
1	Person Job Fit (X1)	0.549	0.3	Valid
2		0.603	0.3	Valid
3		0.608	0.3	Valid
4		0.614	0.3	Valid
5		0.635	0.3	Valid
6		0.529	0.3	Valid
1	Person Organization Fit (X2)	0.470	0.3	Valid
2		0.412	0.3	Valid
3		0.493	0.3	Valid

No.	Variabel	r Hitung	Nilai r	Keterangan	
4		0.490	0.3	Valid	
5		0.397	0.3	Valid	
6		0.467	0.3	Valid	
7		0.531	0.3	Valid	
8		0.440	0.3	Valid	
9		0.393	0.3	Valid	
10		0.561	0.3	Valid	
11		0.339	0.3	Valid	
1		Kinerja Karyawan (Y)	0.693	0.3	Valid
2			0.672	0.3	Valid
3			0.593	0.3	Valid
4	0.674		0.3	Valid	
5	0.705		0.3	Valid	
6	0.743		0.3	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 3.6 menunjukkan bahwa adanya korelasi antara masing masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel. Hasil menunjukkan bahwa r hitung > 0.3 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

3.8.2. Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2014:172). Banyak rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus *Cronbach' Alpha*. Rumus ini digunakan untuk mencari nilai Cronbach' Alpha yang skornya antara 1 dan 0.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reabilitas instrument

K : Banyak butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$: Jumlah butir varian dikuadratkan

αt^2 : Jumlah varian total dikuadratkan

Ketentuan yang berlaku adalah nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan baik/reliable.

Tabel 3.7

Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Person Job Fit (X1)	0.626	0.60	Reliabel
Person Organization Fit (X2)	0.615	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.767	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.7, hasil dari pengujian reabilitas menyatakan bahwa variabel Person Job Fit, Person Organization Fit dan Kinerja Karyawan dikatakan reliable karena r hitung > 0.60. Hasil ini membuktikan bahwa semua item pada masing masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur pada pengujian selanjutnya.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji dan menganalisa variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap kinerja karyawan). (Sugiyono, 2011)

Dalam metode rumus yang digunakan dengan rentang skor yaitu:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh batas kategori penilaian data sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Penilaian sangat rendah

1,81 - 2,60 = Penilaian rendah

2,61 - 3,40 = Penilaian cukup

3,41 - 4,20 = Penilaian tinggi

4,21 - 5,00 = Penilaian sangat tinggi

3.9.2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2014) analisis teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas. Teknik ini berguna untuk mendapatkan inferensi populasi dari data yang didapat oleh peneliti.

3.9.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun rumus regresi berganda dapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
- a = Harga Konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi pertama
- b_2 = Koefisien Regresi kedua
- X_1 = Variabel Independent pertama
- X_2 = Variabel Independen kedua

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Terkait penelitian ini, apakah setiap variabel bebas yaitu, *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan tabelnya. Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan formulasi atau uji hipotesis:
 - $H_0: \beta_1 = 0$, berarti secara parsial variabel-variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
 - $H_a: \beta_1 \neq 0$, secara parsial variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Menentukan tingkat signifikansi α sebesar 5%.

Signifikansi pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

- Jika Signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 Diterima
- Jika Signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 Ditolak

3.10.2. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi adalah nilai koefisien antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Person Job Fit dan Person Organization Fit) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Kriterianya sebagai berikut :

1. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$) variabel dependen.
2. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
3. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.