**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Rancangan Penelitian**

 Rancangan penelitian ini adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi kesulitan yang ada selama penelitian.

 Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Pendekatan penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk pengumpulan data. Metode teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan populasiya yaitu seluruh karyawan bagian gudang yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial dan regresi berganda. Menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Serta menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan uji R2.

26

**3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**3.2.1 Definisi Operasional**

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini maka variabel- variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan variabel yang akan diteliti. Adapun variabel tersebut adalah:

* 1. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *kepuasan kerja dan komitmen organisasi.*
1. Kepuasan kerja (X1) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah :
	* + 1. Pekerjaan itu sendiri : Dalam hal pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
			2. Gaji : Sejumlah upah yang diterima atas hasil pekerjaan karyawan.
			3. Promosi : Peningkatan jabatan atas prestasi kerja yang dilakukan.
			4. Pengawasan : Pengawasan yang dilakukan atasan kepada bawahannya.
			5. Rekan kerja : Merupakan hubungan baik dan kerjasama tim yang mampu membantu dalam bekerja.
			6. Kondisi kerja : Lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.
2. Komitmen organisasi (X2) adalah tingkat kepercayaan terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah :
3. Penerimaan terhadap tujuan organisasi : Karyawan melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
4. Keinginan untuk bekerja keras : Karyawan memberikan waktu, kesempatan, dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
5. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi : Karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.
	1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan*.*

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Kualitas kerja : Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas .
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan organisasi.
4. Inisiatif : Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
5. Kehadiran: Tingkat kehadiran berperan penting dalam sebuah pekerjaan, karena apabila karyawan sering tidak masuk kerja dan sering terlambat masuk kerja maka akan menghambat proses pekerjaan yang lainnya.
6. Tanggung jawab**:** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
7. Kemampuan kerja sama **:** Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

**Kisi-Kisi**

**Operasional Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item | Sumber |
| Kepuasan Kerja (X1) | 1. Pekerjaan itu sendiri
 | 1.Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. | Luthans (2009) |
| 1. Gaji
 | 2.Gaji yang sesuai dengan pekerjaan. |  |
| 1. Promosi
 | * 1. Kesempatan naik jabatan yang diberikan organisasi.
 |
| 1. Pengawasan
 | * 1. Koreksi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
 |
| 1. Rekan kerja
 | * 1. Kebersamaan dan kekompakkan pelaksanaan kerja dalam kelompok kerja.
 |
| 1. Kondisi kerja
 | * 1. Lingkungan kerja
 |
| Komitmen Organisasi (X2) | a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi | 1. Melakukan pekerjaan apa saja selama pekerjaan tersebut mendukung tujuan organisasi. | (Sopiah, 2008) |
| b.Keinginan untuk bekerja keras | 2. Bersedia bekerja keras demi kemajuan organisasi. |
| c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi | 3. Mempunyai keinginan untuk tetap bertahan diperusahaan ini |
| Kinerja Karyawan (Y) | a.Kualitas  | 1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas. | Mangkunegara (2009) |
| b.Kuantitas  | 2. Target kerja dapat terpenuhi dengan perhitungan. |
| c.Ketepatan waktu | 3. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan |
| d.Inisiatif  | 4. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah.. |
| e. Kehadiran | 5. Tidak meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi. |
| f. Tanggung jawab | 6.Tanggung jawab terhadap pekerjaan |
| g.Kemampuan kerjasama | 7. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. |

**3.2.2 Pengukuran Variabel**

Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2007). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Skala | Skor |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2007)

* 1. **Penentuan Populasi dan Sampel**
		1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang tediri atas objek yang mempengaruhi karakteristik dan kuantitatif tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk penelitian diperlukan sekelompok orang dalam satu wilayah yang diteliti untuk diberikan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang berisikan indikator dan variabel yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan kepada PT. Sarijaya Kharisma Abadi, maka penulis dapat menentukan Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian gudang pada PT.Sarijaya Kharisma Abadi sebanyak 42 orang.

* + 1. **Sampel dan Teknik Sampling**

 Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun ukuran sampel yang akan diteliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya sesuai dengan jumlah populasi yang disebutkan di atas, yaitu berjumlah 42 orang**.**

 Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau teknik sensus.

* 1. **Jenis dan Sumber data**

**3.4.1 Data Primer**

 Data primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner pada karyawan PT. Sarijaya Kharisma Abadi.

* + 1. **Data Sekunder**

 Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini diperoleh dari studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen, arsip perusahaan, penelitian terdahulu dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer. Data sekunder berupa jumlah karyawan PT. Sarijaya Kharisma Abadi dan profil perusahaan.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

* + - 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004).

* + - 1. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

* + - 1. Observasi

 Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

* 1. **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen angket. Penyebaran angket dimaksudkan untuk memperoleh data atau informasi yang relevan dan valid sehingga dapat menggambarkan keadaan karyawan bagian gudang di PT. Sarijaya Kharisma Abadi.

**3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas, merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah tehnik kolerasi person (Ghozali, 2007). Metode ini menyatakan suatu instrumen dianggap valid bila koefisien korelasi antara skor suatu item dengan skor totalnya bernilai positif dan lebih besar atau sama dengan 0,3 (r >= 3). Perhitungan koefisien korelasi ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

**Tabel 3.2**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r hitung | r kritis | Keterangan |
| Kepuasan Kerja (X1) | X1.1 | 0,924 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,912 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | 0,916 | 0,3 | Valid |
|  | X1.4 | 0,924 | 0,3 | Valid |
|  | X1.5 | 0,912 | 0,3 | Valid |
|  | X1.6 | 0,916 | 0,3 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0,924 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,912 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | 0,916 | 0,3 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,967 | 0,3 | Valid |
| Y.2 | 0,911 | 0,3 | Valid |
| Y.3 | 0,962 | 0,3 | Valid |
| Y.4 | 0,959 | 0.3 | Valid |
| Y.5 | 0,927 | 0,3 | Valid |
| Y.6 | 0,960 | 0,3 | Valid |
| Y.7 | 0,967 | 0,3 | Valid |

Berdasarkan tabel 3.2 mengenai uji validitas dengan data 42 responden mengenai variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kolerasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**3.6.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas disini akan menggunakan formula koefisien *Alpha Cronbach*. Jika koefisien Alpha menunjukkan > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa atribut-atribut dalam kuesioner tersebut adalah reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data menurut kriteria Nunnally (1960) dalam Ghozali (2007). Perhitungan koefisien *alpha cronbrach* ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 3.3**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien Alpa | Angka kritis | Keterangan |
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,962 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,904 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,980 | 0,6 | Reliabel |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.3 mengenai uji reliabelitas dengan data 42 responden menunjukan bahwa semua variabel penelitian yaitu Kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien alpa lebih besar dari 0,6. Sehingga semua pernyataan dinyatakan reliable untuk pengujian selanjutnya.

**3.7 Teknik Analisis Data**

**3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk manganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Skor Minimun : 1

Skor Maksimum : 5

**Range : Skor tertinggi – Skor terendah**

 **Range Skor**

 **Range : 5 – 1 = 0,8**

 **5**

**Kategori Skala**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | **Skala** | **Keterangan** |
| 1 | 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 3 | 2,61 – 3,40 | Sedang/ cukup |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiono, 2014

* + 1. **Analisis Inferensial**
			1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

 Untuk menguji hipotesis penelitian yang dirumuskan pada uraian diatas akan di uji menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X1) dan (X2) :

Y = a + bX1 + bX2 + e

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

e : *Error term*

 Model regresi dikatakan model yang baik apabila model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi yaitu meliputi uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

* + - 1. **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan uji hipotesis melalui uji t serta untuk menentukan ketepatan model maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu :

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk meyakinkan apakah dalam model regresi terdapat variabel penganggu atau residual terdistribusi normal ( Ghozali, 2009). Hal ini berarti bahwa perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai yang sebenarnya *(error*) akan terdistribusi secara simetris di sekitar nilai rata-rata sama dengan nol. Uji normalitas terhadap residual dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov model dengan taraf signifikansi 5 persen.

1. Uji Multikolinieritas

 Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik menurut Ghozali (2009) adalah tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor (*VIF) pada model regresi. Menurut Ghozali (2009), nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* dibawah 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi titemukan ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. *Glejser.* Menurut Ghozali (2009) model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen. Gejalah heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada, jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05 (Ghozali, 2009).

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang terdekat datanya yaitu *Cross sectional.* Autokolerasi merupakan kolerasi *time series (*lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah menggunakan nilai DW (Dubrin Watson) dengan kriteria pengambilan jika D – W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of tumb* (aturan ringkas), jika nilai D – W diantara 1,5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali, 2012).

**3.8 Uji Hipotesis**

**3.8.1 Analisis koefisien determinasi (R2)**

 Pada linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2) jika (R2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**3.8.2 Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Ghozali, 2013). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t dihitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika: t hitung > t tabel dengan tingkat siknifikasi 0.05. untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/ df (*degree of freedom*) dengan rumus df = n – k, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).