

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Desain korelasional merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana satu variabel dapat berhubungan dengan variabel-variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasinya. Menurut Narbuko dan Achmadi, (2008), dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel bebas yaitu kepribadian *Agreeableness*, dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Surabaya.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Bebas

3.2.1.1 Definisi Operasional Kepribadian *Agreeableness*

Orang dengan kepribadian *agreeableness* cenderung berperilaku atau sifat taat pada peraturan yang ada. Skor total yang diperoleh individu pada skala *agreeableness* menunjukkan positif negatifnya nilai kepribadian *agreeableness* individu tersebut. Jika semakin tinggi skor *agreeableness* suatu individu maka akan semakin tinggi pula tingkat *agreeableness*-nya, sebaliknya jika semakin rendah skor *agreeableness* suatu individu maka akan semakin rendah pula tingkat *agreeableness*-nya.

3.2.2 Variabel Tergantung

3.2.2.1 Definisi Operasional Kepuasan Kerja pada Karyawan

Kepuasan kerja selalu mengacu kepada seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak faktor atau aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja suatu individu. Dari segi internal maupun eksternal yang akan mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Skor total yang diperoleh individu dari skala kepuasan kerja akan menunjukkan tinggi rendahnya suatu kepuasan dalam bekerja. Perilaku ini terdiri dari 5 Aspek yaitu:

1. Sifat kerja mengukur seberapa karyawan puas dengan bidang pekerjaan yang sedang dilakukan di perusahaan tersebut. Semakin tinggi total skor yang di peroleh maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan sebaliknya semakin rendah total skor pada skala sifat kerja yang di dapat maka menunjukan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap sifat kerja.
2. Gaji mengukur tingkat puas tidaknya karyawan dengan gaji dan kenaikan gaji yang diterimanya. Semakin besar total skor yang di peroleh memperlihatkan kepuasan karyawan yang tinggi dengan gaji sebaliknya semakin rendah total skor pada skala gaji yang di dapat maka menunjukan rendahnya kepuasan karyawan terhadap gaji.
3. Promosi pada kepuasan kerja mengukur tingkat puas atau tidaknya karyawan dengan jabatan yang diterimanya (promosi jabatan). Jika skor yang di dapat tinggi maka menunjukan karyawan tersebut puas dengan promosi yang dia

terima. Dan jika skor pada skala promosi yang di dapat rendah maka skor yang didapat karyawan tersebut juga rendah.

4. Supervisi dalam kepuasan kerja, mengukur tingkat puas atau tidaknya karyawan terhadap atasannya. Jika skor yang di dapat tinggi, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja terhadap supervisinya. Sebaliknya jika skor pada skala supervisi yang di dapat semakin rendah maka semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja terhadap supervisinya.
5. Rekan Kerja dalam kepuasan kerja, dilihat dalam relasi yang dijalin oleh karyawan di tempat kerja. Jika skor yang di dapat besar, maka hal tersebut menunjukkan karyawan puas dengan relasi dengan rekan kerjanya. Sebaliknya jika skor pada skala rekan kerja yang didapat rendah maka menunjukkan karyawan tidak puas dengan rekan kerjanya

3.3 Instrumen Penelitian

3.3.1 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan survey dengan alat ukur skala kepribadian *agreeableness*, dan skala yang mengukur tentang kepuasan kerja. Skala *agreeableness* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala *big five theory* yang disusun oleh John dan Srivastava (1999) dan skala kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang disusun oleh Xiu-yun et al (2010).

3.3.1.1 Skala Kepuasan Kerja

Skala pada penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh Xiu-yun et al. (2010). Skala kepuasan kerja terdiri dari 20 aitem yang berfokus pada penilaian kepuasan kerja seseorang yang mencakup aspek sifat kerja, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja . Dalam pengerjaan subyek diminta untuk mengisi skala dengan pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Sesuai dengan pernyataan yang ada pada aitem tersebut.

Tabel 3.1
Blueprint Skala kepuasan kerja

Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah aitem
Sifat Kerja	5, 14, 19	10	4
Gaji	1, 11	6, 15	4
Promosi	7, 16, 20	2	4
Teman Kerja	9, 18	4, 13	4
Total			20

3.3.1.2 Skala *Agreeableness*

Skala yang digunakan dalam mengukur tingkat *agreeableness* adalah skala yang disusun oleh John dan Srivastav (1999). Skala tentang *agreeableness* terdiri dari 9 aitem yang berfokus kepada tingkat *agreeableness* suatu individu yang mencakup ciri-ciri kepercayaan, sifat berterus terang, berperilaku menolong, kerelaan, kerendahan hati, simpatik Dalam pengerjaannya, subjek diminta untuk mengisi skala dengan pilihan STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat

Sesuai) sesuai dengan derajat kesesuaian subjek terhadap pernyataan atau aitem tersebut. Berikut adalah *blueprint* alat ukur *agreeableness*.

Tabel 3.2
Blueprint Skala agreeableness

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah aitem
<i>Agreeableness</i>	2,4,5,7,9	1,3,6,8	9
Total			9

3.3.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

Validitas adalah keakuratan sebuah alat ukur yang digunakan dalam melakukan pengukuran yang dilakukan. Data yang akurat dihasilkan dari alat ukur dan skala yang akurat dan memiliki validitas yang tinggi sehingga dapat memberikan gambaran tentang apa variabel yang hendak diukur. Sedangkan jika suatu alat ukur atau skala memiliki nilai validitas yang rendah, maka akan menghasilkan data yang tidak valid atau tidak relevan dengan tujuan penelitian Azwar, (2013). Aitem dengan koefisien korelasi $\geq 0,3$ dapat dikatakan valid karena memenuhi kriteria sebagian dari alat ukur tersebut.

Sebelum melakukan pengambilan data peneliti telah melakukan uji validitas konten terlebih dahulu. Uji validitas konten adalah menguji apakah skala yang digunakan merupakan skala yang representatif dengan teori yang digunakan pada penelitian. Uji validitas konten dilakukan kepada satu ahli dan sepuluh subjek penelitian. Uji bahasa bertujuan untuk dapat mengetahui apakah aitem atau pertanyaan yang terdapat pada skala dapat dimengerti dan dipahami oleh subjek sehingga tujuan

penelitianpun dapat tercapai. Uji bahasa dilakukan pada 10 karyawan swasta yang bekerja di Surabaya yang bertujuan untuk dapat menyesuaikan bahasa agar mudah dimengerti oleh subjek penelitian.

Tabel 3.3
Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Alpha Cronbach
Gaji	0.596
Promosi	0.486
Supervisi	0.727
Teman Kerja	0.800
Sifat Kerja	0.686

Reliabilitas adalah konsistensi dari hasil pengukuran yang dilakukan beberapa kali ke pada subyek yang sama. Reliabilitas dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur tersebut dapat digunakan Noor (2011). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach* sebesar ≥ 0.7 dan CITC ≥ 0.3 . tabel dibawah ini merupakan nilai angka reliabilitas dari skala kepuasan kerja dan perilaku *agreeableness*.

Tabel 3.4
Blueprint Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Statistik

Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah aitem
Sifat Kerja	5, 14, 19	10	4
Gaji	11	6, 15	3
Promosi	7, 20		2
Teman Kerja	9, 18		2
Total			15

Tabel 3.5

Reliabilitas Skala *Agreeableness*

Dimensi	Alpha Cronbach
<i>Agreeableness</i>	0.752

Pada penelitian ini, angka reliabilitas yang didapatkan dari skala kepuasan kerja untuk dimensi gaji ($\alpha=0.596$) dimensi promosi ($\alpha=0.486$) dimensi supervisi ($\alpha=0.727$) dimensi teman kerja ($\alpha=0.800$) dimensi sifat kerja ($\alpha=0.686$). Nilai CITC pada masing-masing dimensi kepuasan kerja sebesar ≥ 0.3 sehingga aitem pada skala kepuasan kerja dapat dikatakan valid. Pada skala dimensi *agreeableness* angka reliabilitas yang didapatkan sebesar ($\alpha=0.752$). Nilai CITC yang didapatkan pada skala *agreeableness* sebesar ≥ 0.3 sehingga aitem pada skala *agreeableness* dapat dikatakan valid.

Table 3.6

Blueprint Skala *agreeableness* setelah Uji Statistik

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah aitem
<i>Agreeableness</i>	2,4,9	1,3,6,8	7
Total			7

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi dan Sampel

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan kontraktor (swasta) yang ada di Surabaya yang sudah bekerja di dalam perusahaan tersebut. Jumlah subjek penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di perusahaan X.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah *total population study* yaitu pengambilan sampel dari total keseluruhan populasi Sugiyono (2007). Jumlah populasi pada penelitian ini 80 karyawan namun yang dapat berpartisipasi hanya 61 karyawan.

3.5 Analisi Data

3.5.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas untuk menentukan distribusi data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS Riduwan (2012). Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila $\rho \geq 0.05$.

3.5.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *simple product moment*. Apabila data terdistribusi tidak normal, maka akan digunakan uji korelasi *pearson*.