

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam sebuah penelitian merupakan hal penting sebab dengan menggunakan metode yang tepat akan menghasilkan hasil penelitian yang akurat. Pemilihan metode penelitian haruslah disesuaikan dengan tujuan penelitian sehingga hasil penelitian dapat sejalan dengan tujuan yang akan dicapai. Kekeliruan dalam pemilihan metode penelitian akan mempengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan.

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang hendak di pelajari oleh peneliti kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan Rumah Sakit Swasta di Surabaya yang berstatus karyawan tetap, dan karyawan *outsourcing* departemen *front office* dan administrasi 35 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak di pelajari dan diteliti oleh peneliti. Sugiyono (2013) mengungkapkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik yang sama atau hampir mirip dengan populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 15 karyawan tetap dan 15 karyawan *outsourcing* . Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2013), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan yaitu: a).Karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* ; b). Laki-laki dan perempuan; c). bekerja lebih dari tiga bulan.

B. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, semua informasi atau data yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk bilangan dan analisisnya berdasarkan bilangan tersebut dengan menggunakan statistik (Sugiyono 2013). Penelitian ini merupakan penelitian komparatif, penelitian komparatif merupakan teknik analisis yang dilakukan dengan cara membuat perbandingan antar elemen yang sama untuk beberapa periode. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Variabel Tergantung (Y) : Keterikatan Kerja
- b) Variabel Bebas(X) : Status Karyawan (Karyawan tetap dan karyawan outsourcing)

2. Definisi Operasional

Bakker (dalam Gozalie 2016) keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan mengalami empat hal, pertama karyawan akan memiliki emosi positif seperti *happiness*, *enthusiasm*, dan *joy*, kedua karyawan memiliki kesehatan yang lebih baik, ketiga karyawan mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi, keempat karyawan akan sering menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala (kuesioner). Sugiyono, (2013) mengungkapkan bahwa, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode skala digunakan untuk mengungkap variabel keterikatan kerja. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013).

Skala 1 : Keterikatan Kerja

a. Definisi Operasional Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan mengalami empat hal, pertama karyawan akan memiliki emosi positif seperti *happiness*, *enthusiasm*, dan *joy*, kedua karyawan memiliki kesehatan yang lebih baik, ketiga karyawan mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi, keempat karyawan akan sering menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang.

b. Pengembangan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala keterikatan kerja. Skala keterikatan kerja memiliki empat indikator. Skala dalam penelitian ini menggunakan model skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ditanyakan (Sugiyono, 2013). Skala model *Likert* ini terdiri dari dua macam pernyataan yaitu pernyataan yang *favourable* dan pernyataan yang *unfavourable* dengan lima alternatif jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Cara penilaian pada skala ini menggunakan nilai bergerak dari 1-5 bagi pernyataan *favourable* dan 5-1 pernyataan *unfavourable*. Pada pernyataan *favourable*, SS memperoleh skor 5, S memperoleh skor 4, N memperoleh 3, TS memperoleh skor 2, STS memperoleh skor 1. Pada penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu SS memperoleh skor 1, S memperoleh skor 2, N memperoleh 3, TS memperoleh skor 4, STS memperoleh skor 5.

Tabel 1.
Blue Print skala Keterikatan kerja

No.	Indikator	Pernyataan		Jumlah Butir
		Favorable	Unfavorable	
1.	Memiliki emosi positif seperti <i>happiness, enthusiasm</i> , dan <i>joy</i>	1,2,3,7,19,20	10,11,15,27,28,36	12
2.	Memiliki kesehatan yang lebih baik	4,8,21,22	12,16,29,30	8
3.	Mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi	5,9,23,24	13,17,31,32	8
4.	Menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang lain	6,25,26,35	14,18,33,34	8
Total				36

1. Validitas Alat Ukur

Validitas atau validasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana keakuratan skala penelitian yang digunakan dalam penelitian. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud yang dikenakannya tes tersebut. Konsep validitas adalah kecermatan pengukuran kriteria koefisien validitas yang dianggap memuaskan yaitu 0,3 telah memberikan kontribusi yang baik (Azwar, 2013). Uji validitas atau kesahihan aitem skala keterikatan kerja dilakukan dengan uji diskriminasi aitem menggunakan program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*. Batasan yang digunakan untuk mengkoreksi dan menentukan kesahihan butir aitem yang valid adalah dengan menggunakan ketentuan apabila nilai *index corrected item-total correlation* pada aitem kurang dari 0,300 maka aitem tersebut dinyatakan gugur atau tidak valid, namun sebaliknya jika nilai *index corrected item-total correlation* pada suatu aitem lebih besar dari 0,300 maka aitem tersebut dinyatakan valid atau sah (Azwar, 2013).

Hasil uji validitas skala keterikatan kerja (*dependent variable*) yang terdiri dari 36 aitem melalui 2 kali putaran. Putaran pertama diperoleh 31 aitem yang sah atau valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* bergerak antara 0,336 sampai dengan 0,754, sedangkan 5 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur yakni no. 19,20,21,23,25. Putaran yang kedua untuk 31 aitem diperoleh aitem yang sah 31 aitem koefisien

diskriminasi aitem atau *index corrected total item correlation* bergerak antara 0,336 sampai dengan 0,763 . Hasil validitas skala keterikatan kerja tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Indeks Diskriminasi Aitem Skala Keterikatan Kerja

No	Indikator	Favourable		Unfavourable		Total
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Memiliki emosi positif seperti <i>happiness, enthusiasm, dan joy</i>	1,2,3,7,	19,20	10,11,15, 27,28,36	-	10
2	Memiliki kesehatan yang lebih baik	4,8,22	21	12,16,29,30	-	7
3	Mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi	5,9,24	23	13,17,31,32	-	7
4	Menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang lain	6,26,35	25	14,18,33,34	-	7
Total						31

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Anzwar, 2013). Reliabilitas instrument ukur yaitu mampu menghasilkan skore yang cermat dalam penelitian dengan eror pengukuran kecil. Mengukur reliabilitas, digunakan formula Alpha Cronbach yang memiliki kriteria reliabilitasnya lebih dari 0,8 (Azwar, 2013). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows*.

Hasil uji reliabilitas skala keterikatan kerja formula Alpha Cronbach 0.934 lebih dari 0.800 artinya skala keterikatan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2013). Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala keterikatan kerja dalam penelitian ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliability skala Keterikatan kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	31

D. Uji Prasyarat dan Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor dari pengumpulan data dan untuk mengetahui seberapa jauh terjadinya penyimpangan. Patokan yang dipakai untuk menguji normalitas adalah $p > 0,05$ maka sebarannya normal, dan sebaliknya jika $p < 0,05$ sebarannya tidak normal (Hadi, 2000). Berdasarkan perhitungan uji asumsi normalitas sebaran dengan uji *Shapiro-Wilk* skala keterikatan kerja dibantu dengan menggunakan Program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows* diperoleh hasil skala keterikatan kerja diperoleh nilai $p(\text{tetap})$ adalah 0.602 dan $p(\text{outsourcing})$ adalah 0.445 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil uji normalitas sebaran skala keterikatan kerja dalam penelitian ini :

Tabel 4. Uji Normalitas

Tests of Normality							
	Stt	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig			
Keterikatan	Tetap	.138	15	.200*	.955	15	.602
	Outsourcing	.106	15	.200*	.945	15	.445

b. Uji Homogenitas

Dua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan Y. Sebaliknya, Jika nilai signifikansi lebih kecil

dari 0.05 maka tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan Y. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 21.0 for Windows* menggunakan analisis of varians (ANOVA), diperoleh nilai signifikansi 0.353 ($p > 0.05$) artinya terdapat varian secara signifikan antara keterikatan kerja (*variabel dependen*) dengan status kepegawaian (*variabel independen*). Berikut adalah hasil uji homogenitas antara variabel keterikatan kerja dengan status kepegawaian dalam penelitian ini .

Tabel 5. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Keterikatan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.892	1	28	.353

2. Teknik Analisa Data

Analisa data pada penelitian “ Keterikatan kerja di tinjau dari status karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*” ini menggunakan analisa Uji-t test untuk menganalisa data dengan dua sample yang independen. Uji t-test ini digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan data dua sampel. Kriteria signifikansi pengujian hipotesis penelitian berdasarkan pada kaidah bila $p < 0,050$ maka ada perbedaan yang signifikan dan sebaliknya bila $p > 0,050$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan. Berikut table hasil uji t test untuk variabel keterikatan kerja:

Tabel 6. Uji t Test

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig	t	Df
Keterikatan	Equal variances assumed	.892	.353	-.314	28
	Equal variances not assumed			-.314	27.223