

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian hakikatnya merupakan kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar mengenai suatu masalah (Sangadji dan Sopiah, 2010). Pengetahuan yang dihasilkan dari kegiatan penelitian merupakan fakta, teori, atau pemecahan terhadap suatu masalah. Seperti yang dikatakan oleh Sangadji dan Sopiah (2010) bahwa masalah muncul diakibatkan adanya kesulitan dalam hidup, yaitu adanya ketidaksesuaian atau adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang ada (*das sein* dengan *das sollen*).

Berdasarkan karakteristik masalahnya, penelitian ini merupakan tipe korelasional. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih serta sejauh mana korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti (Sangadji dan Sopiah, 2010). Jika dilihat dari cara penelitiannya maka penelitian ini merupakan penelitian survei. F.C. Dane (dalam Sangadji dan Sopiah, 2010) mendefinisikan penelitian survei sebagai penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu.

Sesuai dengan cara penelitiannya dengan metode survei, maka berdasarkan pengukuran dan analisis data penelitiannya, penelitian ini merupakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga data yang diperoleh terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

## **3.2. Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian**

### **3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari dua variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen atau disebut dengan variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2014). Dan variabel independen pada penelitian ini adalah *job insecurity*.

Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

### **3.2.2 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini di paparkan dibawah ini:

#### **3.2.2.1. *Job Insecurity***

*Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai perasaan atau persepsi dimana seorang karyawan merasa pekerjaannya di masa mendatang akan terancam serta tidak memiliki ketidakberdayaan mempertahankan pekerjaan tersebut.

#### **3.2.2.2. Kinerja**

Kinerja adalah hasil pencapaian atau *output* seseorang berdasarkan standar dan kriteria pencapaian yang telah ditentukan untuk pekerjaan tersebut dan di catat dalam periode tertentu.

### 3.2.3 Definisi Operasional

Dibawah ini dipaparkan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian:

#### 3.2.3.1 *Job Insecurity*

Seperti yang sudah dijabarkan diatas, *job insecurity* didefinisikan sebagai perasaan atau persepsi tidak aman akan pekerjaannya di masa mendatang serta tidak memiliki ketidakberdayaan mempertahankan pekerjaan tersebut. *Job insecurity* terdiri dari dua dimensi yaitu *saverity of threat* atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* atau ketidakberdayaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Dari dua dimensi tersebut memiliki tiga indikator, yaitu arti penting aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja yang mengukur dimensi *saverity of threat*. Satu indikator terakhir adalah ketidakberdayaan yang mengukur dimensi ketidakberdayaan. Skala yang digunakan adalah *Job Insecurity Scale* yang diadaptasi oleh De Witte (2014) berdasarkan konstruk yang di susun oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, dkk, 1989). Skala ini tersusun dari empat item.

#### 3.2.3.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil pencapaian atau *output* seseorang berdasarkan standar dan kriteria pencapaian yang telah ditentukan untuk pekerjaan tersebut dan di catat dalam periode tertentu. Kinerja diukur menggunakan instrumen penelitian yang dirancang oleh peneliti sesuai dengan dimensi kinerja yang dipaparkan oleh Bernadin (2003), meliputi *quality, quantity, cost-effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact*. Instrumen yang dirancang peneliti berisi 35 pernyataan untuk mengukur kinerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan yang memiliki posisi sebagai *Costumer Service Representative (CSR)* perusahaan PT. X. Dengan wilayah kerja Jakarta Selatan. Jumlah populasi CSR T. X wilayah kerja daerah Jakarta Selatan adalah 178 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2014). Peneliti dapat menggunakan sampel untuk mempelajari keseluruhan populasi yang akan diteliti. Jika hasil penelitian akan diberlakukan untuk populasi penelitian, maka sampel yang dipilih harus dapat mewakili populasi (representatif).

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, bertujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang akan digunakan peneliti adalah non- probability sampling. Non-probability sampling adalah sebuah teknik sampling yang tidak memperhatikan banyak variabel dalam penarikan sampel.(Sugiyono, 2014).

Teknik non-probability sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah incidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2014).

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi penelitian, peneliti menggunakan penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Slovin, rumus perhitungan jumlah sampel dijabarkan dibawah ini:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Presentase kelonggaran ketidaktelitian merupakan kesalahan penelitian yang ditolelir, dimana tidak sama untuk setiap populasi. Terdapat 1%, 2%, 3%, 4%, 5% atau 10%. Dalam pengambilan sampel ditentukan presentase kesalahan sebesar 10%. Maka perhitungannya seperti dibawah ini:

$$\begin{aligned} n &= \frac{178}{1 + 178(0.1)^2} \\ &= 64.02 \\ &= 64 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas yang telah dilakukan dengan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat berdasarkan cara penelitiannya, penelitian ini menggunakan teknik survei. Survei yang dilakukan oleh peneliti menggunakan kuesioner (angket). Sugiyono (2014) menjabarkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dirancang peneliti merupakan kuesioner tertutup, dimana peneliti menyediakan pilihan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner melalui beberapa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2014) Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, dengan lima opsi jawaban untuk instrumen kinerja, yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang Jarang, dan Tidak Pernah. Sedangkan untuk skala *job insecurity* hanya terdiri dari pernyataan *favorable* dengan opsi yang disediakan, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju.

Untuk kepentingan analisis kuantitatif, maka opsi jawaban tersebut dikuantifikasi atau diberi bobot skor. Tabel 3.1 dibawah ini menyajikan model Skala Likert:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert Untuk Instrumen Kinerja dan *Job Insecurity***

Instrumen	Jawaban	Favorable	Unfavorable
<b>Kinerja</b>	Tidak Pernah	1	5
	Jarang	2	4
	Kadang-kadang	3	3
	Sering	4	2
	Selalu	5	1
<b>Job Insecurity</b>	Sangat Tidak Setuju	1	5
	Tidak Setuju	2	4
	Netral	3	3
	Setuju	4	2
	Sangat Setuju	5	1

#### **3.4.1 Instrumen *Job Insecurity***

Peneliti merancang instrumen untuk mengukur variabel *job insecurity* Skala yang digunakan adalah *Job Insecurity Scale* yang direvisi oleh Hans de Witte (2014) berdasarkan konstruk yang di susun oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, *et al.*, 1989). *Job insecurity* terdiri dari dua dimensi yaitu *saverity of threat* atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* atau ketidakberdayaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984).

Tabel 3.2

Kisi-kisi instrumen uji coba *Job Insecurity*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		$\Sigma$
		Fav	Unfav	
<b>Saverity of Threat (Derajat suatu ancaman)</b>	Ancaman akan kehilangan pekerjaan	1,3		2
	Arti penting keseluruhan kerja	4		1
<b>Powerlessness (Ketidakberdayaan)</b>	Ketidakberdayaan terhadap ancaman		2	1
<b>Total</b>				<b>4</b>

### 3.4.2 Instrumen Kinerja

Peneliti menyusun instrumen untuk mengukur variabel kinerja berdasarkan teori kinerja yang dijabarkan Bernadin (2003). Yang terdiri dari beberapa dimensi antara lain, *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Penyusunan instrumen melewati serangkaian proses, mulai dari identifikasi tujuan ukur, pembuatan kisi-kisi, uji keterbacaan yang dilakukan oleh ahli, serta uji validitas dan reliabilitas instrumen. Tabel 3.3 dibawah ini merupakan kisi-kisi uji coba instrumen kinerja :

Tabel 3.3

## Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Kinerja

Dimensi	Indikator	Nomor		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<b>Quality</b>	Kualitas hasil kerja	1, 2, 3	19, 20	5
	Keunggulan dalam menyelesaikan pekerjaan	4, 5	21, 22	4
<b>Quantity</b>	Kuantitas hasil kerja	6, 7	23	3
	Kuantitas pekerjaan	8	24	2
<b>Timeliness</b>	Disiplin menggunakan waktu kerja	9	25, 26	3
	Memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lain	10, 11	27	3
<b>Cost-effectiveness</b>	Mampu menjaga dan memelihara sumber-sumber yang dimiliki perusahaan	12, 13	28, 29	4
<b>Need for supervision</b>	Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	14, 15	30, 31	4
<b>Interpersonal impact</b>	Mampu meningkatkan harga diri	16	32, 33	3
	Berkeinginan baik pada perusahaan	17	34	2
	Mampu bekerja sama dengan rekan sekerja	18	35	2
<b>Total</b>				<b>35</b>

### 3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen dan butir-butir item di dalamnya. Uji coba instrumen dilakukan pada 36 subjek yang memiliki karakteristik sama dan/ atau cenderung sama dengan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji coba dilakukan di perusahaan yang sama dengan wilayah kerja yang

berbeda yaitu wilayah kerja Bogor. Uji coba validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows*.

**Tabel 3.4**

**Kaidah Reliabilitas Guilford**

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>&gt;0,9</b>	<b>Sangat reliabel</b>
<b>0,7-0,9</b>	<b>Reliabel</b>
<b>0,4-0,69</b>	<b>Cukup reliabel</b>
<b>0,2-0,39</b>	<b>Kurang reliabel</b>
<b>&lt;0,2</b>	<b>Tidak reliabel</b>

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria bobot koefisien korelasi item sama dengan atau lebih besar dari 0,300. Dimana butir yang bobot koefisien korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,300 maka dianggap valid. Apabila terdapat butir yang bobot korelasinya kurang dari 0,300 maka butir tersebut dianggap gugur (Sugiyono, 2014).

### **3.5.1 Uji Coba Instrumen Job Insecurity**

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen *job insecurity* adalah 0,832. Nilai perhitungan reliabilitas tersebut tergolong dalam kriteria reliabel. Setelah dilakukan perhitungan uji validitas butir, terdapat empat butir yang memiliki bobot koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,300, dan tidak terdapat item yang memiliki bobot koefisien korelasi kurang dari 0,300. Sehingga empat item memenuhi kriteria koefisien korelasi yang dapat dipertahankan. Table 3.5 dibawah ini menyajikan kisi-kisi final instrumen *job insecurity* :

Tabel 3.5

Kisi-kisi final *Job Insecurity*

Dimensi	Indikator	Nomor Item	$\Sigma$
<i>Saverity of Threat</i> (Derajat suatu ancaman)	Ancaman akan kehilangan pekerjaan	1,3	2
	Arti penting keseluruhan kerja	4	1
<i>Powerlessness</i> (Ketidakberdayaan)	Ketidakberdayaan terhadap ancaman	2	1
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>4</b>

## 3.5.2 Uji Coba Instrumen Kinerja

Untuk perhitungan uji reliabilitas yang dilakukan pada instrumen kinerja, menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,906. Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford, instrumen ini tergolong dalam kriteria sangat reliabel. Uji validitas instrumen menghasilkan 30 item dipertahankan, karena memenuhi kriteria bobot korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,300. Dan lima butir lainnya dianggap gugur, karena mmiliki bobot korelasi dibawah 0,300 sehingga tidak memenuhi kriteria. Tabel 3.6 memperlihatkan tabel kisi-kisi final dari instrumen kinerja :

Tabel 3.6

## Kisi-kisi final Kinerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item
<b>Quality</b>	Kualitas hasil kerja	1, 3, 19, 20
	Keunggulan dalam menyelesaikan pekerjaan	4, 5, 21, 22
<b>Quantity</b>	Kuantitas hasil kerja	6, 7, 23
	Kuantitas pekerjaan	24
<b>Timeliness</b>	Disiplin menggunakan waktu kerja	26
	Memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lain	10, 11, 27
<b>Cost-effectiveness</b>	Mampu menjaga dan memelihara sumber-sumber yang dimiliki perusahaan	13, 28, 29
<b>Need for supervision</b>	Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	14, 15, 30, 31
<b>Interpersonal impact</b>	Mampu meningkatkan harga diri	16, 32, 33
	Berkeinginan baik pada perusahaan	17, 34
	Mampu bekerja sama dengan rekan sekerja	18, 35
<b>Total</b>		<b>30</b>

### 3.6 Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Statistik

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.6.1.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif dilakukan untuk menyederhanakan data-data tentang karakteristik sampel penelitian agar mempermudah membacanya. Karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, modus, median, frekuensi, dan presentase dari skor yang didapatkan.

### 3.6.1.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2014). Untuk menguji normalitas data, rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai probabilitas lebih kecil daripada  $\alpha$  maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

### 3.6.1.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah data kedua variabel bersifat linier. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha$  maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain.

### 3.6.1.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pembuktian tersebut dilakukan melalui uji analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2014). Jenis teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor, dimana hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu *job insecurity* untuk memprediksi variabel kriterium yaitu kinerja. Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor :

$$Y = a + bX$$

Y : Kinerja

X : *Job Insecurity*

a : Konstanta

b : Koefisien *Job Insecurity*

Dalam penerimaan hipotesis penilitan juga dilakukan dengan melalui uji korelasi yang dilakukan menggunakan teknik *product moment*. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel.

### 3.7 Hipotesis Statistik

Ho :  $r = 0$

Ha :  $r \neq 0$

Ho : Hipotesis nol

Ha : Hipotesis alternatif

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja *Costumer Service Representative* PT. X

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja *Costumer Service Representative* produksi PT. X