

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian akademik. Sugiyono (2003) menjelaskan penelitian akademik adalah penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa dalam membuat skripsi, tesis dan disertasi. Penelitian ini merupakan sarana edukatif, sehingga lebih mementingkan validitas internal (caranya yang harus betul), variabel penelitian yang terbatas, serta kecanggihan analisis disesuaikan dengan jenjang pendidikan (s1, s2,s3).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003), metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis).

Desain penelitian ini adalah *expost facto*. Desain penelitian *expost facto* disebut juga sebagai *restropective study* karena penelitian ini merupakan penelitian penelusuran kembali terhadap suatu peristiwa atau suatu kejadian dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sarwono dan Lubis, 2007).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) merumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu:

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job demands*.

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian adalah *job satisfaction*.

3.2.1 Definisi Konseptual

3.2.1.1 Job Demands

Karasek (1989) dalam Peterson (2009); *job demands* mengacu pada pengalaman kerja seseorang yang dapat menimbulkan stres atau beban kerja.

3.2.1.2 Job Satisfaction

Menurut Luthans (1995) *job satisfaction* adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan tersebut.

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Job Demands

Job demands adalah skor total dari skala yang dibuat peneliti berdasarkan empat faktor menurut Karasek dalam Hussain (2011) yaitu, *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, dan *conflict demands*.

3.2.2.2 Job Satisfaction

Job satisfaction adalah skor total dari skala yang dibuat peneliti berdasarkan dimensi *job satisfaction* yang diusulkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin dalam Luthans (1995) dan merupakan lima dimensi yang

dipakai dalam *Job Descriptive Index* untuk mengukur *job satisfaction*, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah *Bancassurance Relationship Officer (BRO)* adalah tenaga penjualan *In Branch Sales (IBS)* yang bertugas sebagai agen penjual produk-produk *IBS BRIngin Life* yang disebar di seluruh cabang-cabang BRI di seluruh Indonesia. *BRO* bekerja berdasarkan sistem target. Sasaran yang harus dicapai oleh tenaga penjual digunakan sebagai acuan evaluasi kerja. Sasaran yang dimaksud meliputi pencapaian jumlah polis dan pencapaian jumlah premi yang terbayar pada periode perhitungan. Jumlah keseluruhan *BRO* cabang Jakarta di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera adalah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Basuki (2006) *purposive sampling* adalah pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Peneliti memilih teknik ini karena sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah hanya *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan, yaitu berjumlah 50 orang.

Karakteristik sampel:

1. *BRO* cabang Jakarta yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala likert yang digunakan telah dimodifikasi dan dibuat dalam empat alternatif jawaban yaitu, “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Alternatif jawaban “ragu-ragu” tidak dipakai karena untuk menghilangkan jawaban yang bersifat netral.

Tabel 3.1.
Perhitungan Skor Kuesioner *Job Demands* dan *Job Satisfaction*

Pernyataan Pilihan <i>Favorable</i> Dalam Skala		
Pilihan	Penjelasan	Skor
SS	(Sangat Setuju)	4
S	(Setuju)	3
TS	(Tidak Setuju)	2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	1
Pernyataan Pilihan <i>Unfavorable</i> Dalam Skala		
Pilihan	Penjelasan	Skor
SS	(Sangat Setuju)	1
S	(Setuju)	2
TS	(Tidak Setuju)	3
STS	(Sangat Tidak Setuju)	4

3.4.1 Kisi-kisi Instrumen *Job Demands*

Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu instrument untuk mengukur *job demands* dan *job satisfaction*. Untuk mengukur *job demands*, peneliti membuat skala dan kuesionernya berdasarkan 4 dimensi yang menjadi penentu kuat lemahnya tuntutan dalam pekerjaan menurut Karasek dalam Hussain (2011) yaitu, *qualitative demands*, *quantitative demands*, *workload demands*, dan *conflict demands*.

Tabel 3.2 *Blueprint* Instrumen *Job Demands*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah		Jumlah
			Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	<i>Qualitative demands</i>	Tuntutan perusahaan dalam kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan	1, 7	5	2	1	3
2.	<i>Employee demands</i>	Target dalam pekerjaan yang harus dicapai/diselesaikan oleh karyawan	6, 8, 14	2, 11, 17	3	3	6
3.	<i>Workload demands</i>	Tuntutan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tuntutan yang menyangkut <i>skill</i> yang harus dimiliki oleh karyawan	3, 10, 16	13, 15	3	2	5
4.	<i>Conflict demands</i>	Karyawan memisahkan antara masalah pribadi dan pekerjaan	4, 12	9	2	1	3
Jumlah					10	7	17

3.4.2 Kisi-kisi Instrumen *Job Satisfaction*

Untuk mengukur *job satisfaction* peneliti membuat skala dan kuesioner. Berdasarkan lima dimensi yang dipakai dalam *Job Descriptive Index* untuk mengukur *job satisfaction*, dan dijelaskan lebih lanjut oleh Smith, Kendall, dan Hulin dalam Luthans (1995). Lima dimensi tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, gaji, supervisi, dan rekan kerja.

Tabel 3.3 Blueprint Instrumen *Job Satisfaction*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah		Jumlah
			Fav	Un fav	Fav	Un fav	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan <i>skill</i> yang dimiliki, 2. Pekerjaan yang dilakukan tidak monoton, 3. Pekerjaan yang dilakukan berkontribusi terhadap perusahaan, 4. Perasaan positif/negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan	1, 14, 21, 33	7, 11, 38	4	3	7
2.	Gaji	1. Gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja, 2. Kepuasan terhadap gaji/tunjangan yang di dapat, 3. Sistem gaji adil	12, 17, 25, 31, 41	2, 8, 18	5	3	8
3.	Peluang promosi	1. Memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi/naik pangkat, 2. Memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan	9, 16, 23, 39	5, 26, 29, 36, 43	4	5	9
4.	Supervisi	1. Sikap atasan terhadap bawahan, 2. Kemampuan atasan dalam menjalankan tugasnya, 3. Kontribusi yang diberikan atasan	3, 6, 10, 13, 35	24, 27, 30, 32, 40	5	5	10
5.	Rekan Kerja	1. Perasaan positif/negatif yang dirasakan terhadap rekan kerja, 2. Prososial antar karyawan, 3. Interaksi antar karyawan	4, 19, 34, 37, 42	15, 20, 22, 28	5	4	9
Jumlah					23	20	43

3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagai alat ukur, instrumen harus dapat dipercaya. Artinya, data hasil pengukuran dengan instrumen tersebut memang benar mencerminkan ukuran yang sebenarnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu sebelum memperoleh instrumen final yang akan digunakan. Uji instrumen dilakukan di AJB Bumiputera Cabang Cibubur kepada 35 tenaga marketing.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0. Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan terdapat beberapa aitem yang tidak valid. Salah satu syarat mengenai validitas aitem dalam sebuah penelitian adalah sebuah aitem dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari r kriteria yang ditetapkan, yaitu 0.3 (Rangkuti, 2012).

Berdasarkan pengujian validitas instrumen *job demands*, dari 17 aitem terdapat 10 aitem yang dinyatakan valid. Adapun aitem-item yang valid yaitu aitem nomer 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, dan 14. Untuk instrumen *job satisfaction*, dari 43 aitem terdapat 21 aitem yang dinyatakan valid. Aitem-aitem yang valid yaitu aitem nomer 1, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 31, 41, dan 42.

Setelah mendapatkan hasil aitem-aitem yang valid maka dilakukan penghitungan uji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengujur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Untuk menghitung reliabilitas menggunakan *software statistic* SPSS 16.0. Untuk instrumen *job demands*, peneliti menggunakan cara penghitungan unidimensial karena mengukur *job demands* tidak bisa diukur perdimensi, harus diukur secara kesatuan (uni). Sedangkan untuk instrumen *job satisfaction*, peneliti menggunakan cara penghitungan multidimensial dengan skor

komposit. Cara menghitung reliabilitas keseluruhan instrumen *job satisfaction* adalah dengan skor komposit.

3.4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka diperoleh instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur *job demands* dan *job satisfaction*. Pada instrumen *job demands*, terdapat 10 aitem yang valid. Hasil reliabilitas untuk instrumen *job demands* adalah 0.776. Berdasarkan kaidah Guilford dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah *blueprint* instrumen final *job demands*.

Tabel 3.4 *Blueprint* Instrumen Final *Job Demands*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah		Jumlah
			Fa v	Unfa v	Fa v	Unfa v	
1	<i>Qualitative demands</i>	Tuntutan perusahaan dalam kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan	1,7		2	0	2
2	<i>Employee demands</i>	Target dalam pekerjaan yang harus dicapai/diselesaikan oleh karyawan	6,8,14	11	3	1	4
3	<i>Workload demands</i>	Tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan		13	0	1	3
		Tuntutan yang menyangkut <i>skill</i> yang harus dimiliki oleh karyawan	3,10		2	0	
4	<i>Conflict demands</i>	karyawan memisahkan antara masalah pribadi dan pekerjaan		9	0	1	1
Jumlah					7	3	10

Sedangkan pada instrumen *job satisfaction*, terdapat 21 aitem valid. Hasil reliabilitas keseluruhan untuk instrumen *job satisfaction* adalah 0.825. Berdasarkan kaidah Guilford dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah *blueprint* instrumen final *job satisfaction*:

Tabel 3.5 *Blueprint* Instrumen Final *Job Satisfaction*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah		Jumlah
			Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan skill yang dimiliki	1		1	0	4
		Pekerjaan yang dilakukan tidak monoton	14		1	0	
		Pekerjaan yang dilakukan berkontribusi terhadap perusahaan		11	0	1	
		Perasaan positif/negatif dirasakan terhadap pekerjaan yang dilakukan	21		1	0	
2.	Gaji	Gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	12	8	1	1	4
		Kepuasan terhadap gaji/tunjangan yang di dapat	41		1	0	
		Sistem gaji adil	31		1	0	
3.	Peluang promosi	Memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi/naik jabatan	23	26	1	1	4
		Memiliki kesempatan untuk	16	29	1	1	

		berkembang dalam perusahaan					
4.	Supervisi	Sikap atasan terhadap bawahan	3		1		3
		Kemampuan atasan dalam menjalankan tugasnya		27		1	
		Kontribusi yang diberikan oleh atasan	13		1		
5.	Rekan Kerja	Perasaan positif/negatif yang dirasakan terhadap rekan kerja	19	20	1	1	6
		Prososial antar karyawan	4, 42	15	2	1	
		Kerjasama antar karyawan		22	0	1	
Jumlah					13	8	21

3.5 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2014). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor. Analisis regresi linier satu prediktor berarti hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium (Rangkuti, 2012).

3.5.1 Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dua pihak yaitu :

Ho: $r = 0$

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta

Ha: $r \neq 0$

Ha: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta

Keterangan:

Ho = Hipotesis Nol

Ha = Hipotesis Alternatif

r = Koefisien pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta

3.5.2 Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *software statistic* SPSS 16.0. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0.05.

3.5.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear (Rangkuti, 2012). Pengujian linieritas menggunakan *software statistic* SPSS 16.0. Kedua variabel dikatakan bersifat linier jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.5.3 Penentuan Uji Statistik

Setelah data penelitian terkumpul maka data tersebut kemudian diolah menggunakan uji statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0.

Jenis analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi satu prediktor. Rangkuti (2012) mengatakan bahwa analisis regresi satu prediktor berarti hanya terdapat satu variabel predictor untuk memprediksi variabel kriterium. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik dengan analisis regresi hanya dapat dilakukan jika telah terbukti ada hubungan yang signifikan antar variabel yang bersangkutan (Rangkuti, 2012).

Perhitungan analisis regresi dengan satu variabel prediktor menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Variabel yang diprediksi
- X : Variabel prediktor
- a : Bilangan konstan
- b : Koefisien prediktor