

## BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum proses penyelesaian dan analisis masalah. Dimana pada tahap ini merupakan kerangka kerja bagi peneliti dalam menjalankan penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, data-data yang digunakan dalam penelitian, langkah-langkah penelitian, serta diagram alir penelitian yang telah disusun secara sistematis.

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal atau penelitian eksplanatif. Penelitian kausal atau eksplanatif berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Umar, 2008). Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi di antara variabel-variabel ini ada tiga kemungkinan, yaitu simetris, asimetris dan timbal balik. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan asimetris, yaitu hubungan yang terjadi akibat dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bagian produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu yang bertempat di Jalan M.J. Sungkono 10 Kedungkandang Kota Malang pada bulan Januari 2014 sampai dengan bulan September 2014.

### 3.3 Data yang Digunakan

Dalam penelitian ini data yang digunakan, antara lain:

1. Jumlah tenaga kerja giling dan verpak bagian SKT.
2. Hasil kerja tenaga kerja giling dan verpak bagian SKT.
3. Data rekapan kuesioner.
4. Gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan.
5. Visi dan misi perusahaan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja borongan bagian produksi sigaret kretek tangan (SKT) yang berjumlah 112 orang. Populasi tersebut terdiri dari subpopulasi tenaga kerja giling sebanyak 63 orang dan subpopulasi tenaga kerja verpak sebanyak 49 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2007). Untuk menentukan ukuran sampel minimal dari populasi yang diketahui jumlahnya, penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Selanjutnya untuk teknik *sampling*, penelitian ini menggunakan jenis *sampling* Strata (*Proportionate Stratified Random Sampling*). Berikut akan diuraikan tentang perhitungannya.

1. Untuk menentukan ukuran sampel minimal dari populasi yang diketahui jumlahnya, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2} = \frac{112}{1 + 112 \times (0,05)^2} = \frac{112}{1 + 0,28} = 87,5 = 88$$

Dimana:

$n$  = ukuran sampel minimal      $\alpha$  = taraf signifikansi pengambilan sampel

$N$  = ukuran populasi

Jadi ukuran sampel dari tenaga kerja giling dan verpak sekurang-kurangnya adalah 88 orang.

2. Untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing strata dengan jumlah sampel dalam setiap strata sebanding, yaitu:

$$n_1 = \frac{N_1 \times n}{N} = \frac{63 \times 88}{112} = 49,5 = 50$$

$$n_2 = \frac{N_2 \times n}{N} = \frac{49 \times 88}{112} = 38,5 = 39$$

Dimana:

$n_1$  dan 2 = ukuran sampel giling dan verpak

$n$  = ukuran sampel minimal

$N_1$  dan 2 = ukuran subpopulasi giling dan verpak

$N$  = ukuran populasi

### 3.5 Langkah-Langkah Penelitian

Langkah sistematis yang dilakukan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Studi Lapangan

Pengumpulan data dilakukan secara langsung di Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Studi lapangan ini bertujuan untuk mengetahui kondisi di perusahaan dan penyebaran kuesioner pendahuluan.

#### 2. Studi Literatur (*Library Research*)

Studi literatur merupakan kegiatan mencari informasi yang tujuannya untuk menunjang proses penelitian dengan mempelajari literatur serta membaca sumber-sumber data informasi lainnya yang berhubungan dengan pembahasan.. Studi literatur didapatkan review jurnal/penelitian terkait motivasi, kinerja, komitmen organisasi dan peraturan tenaga kerja.

#### 3. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan tahap awal dalam mengetahui dan memahami suatu persoalan dan kondisi nyata di Perusahaan Rokok Adi Bungsu agar dapat diberikan solusi pada permasalahan tersebut.

#### 4. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dilakukan agar memudahkan dalam menentukan metode yang akan digunakan untuk menyelesaikan masalah yang teridentifikasi.

#### 5. Penentuan Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ditentukan agar lebih fokus dalam menentukan metode guna menyelesaikan permasalahan sehingga penelitian yang dilakukan dapat terarah dari konsep yang telah dirancang.

#### 6. Pengambilan Data

Pada tahap ini merupakan penjelasan mengenai pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen perusahaan yang berisikan tentang struktur organisasi perusahaan, jumlah tenaga kerja, dan lain-lain.

b. *Brainstorming*

*Brainstorming* adalah diskusi atau kegiatan tukar pikiran dengan pihak/karyawan/manajemen yang memiliki wewenang di Perusahaan Rokok Adi Bungsu terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pernyataan tertutup dengan menggunakan skala ordinal 1-5. Lalu responden cukup memberi tanda V (check list) atau silang (X) pada kotak pilihan pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan harapannya.

7. Pengolahan data

Setelah melakukan pengambilan data, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data-data tersebut untuk kemudian diselesaikan dengan metode yang terkait. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan mengacu kepada analisis regresi berganda.

a. Transformasi data

Untuk memenuhi salah satu syarat uji pengaruh (regresi) adalah menggunakan data bertipe interval atau rasio. Sedangkan daftar pertanyaan yang di jawab oleh responden pada kuesioner menggunakan skala Likert yang menghasilkan data ordinal. Oleh karena itu diperlukan perubahan atau transformasi data.

b. Pengujian asumsi klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji multikolenieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas, dan uji linieritas. Jika hasil dari pengujian asumsi terdapat data yang tidak memenuhi salah satu dari uji asumsi klasik maka perlu dilakukan perbaikan data sesuai dengan jenis uji asumsi tersebut. Setelah perbaikan data maka dilakukan kembali pengujian asumsi klasik untuk dilihat apakah data sudah memenuhi semua uji asumsi klasik.

c. Pengujian hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda dengan alasan dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan dua cara yang pertama merupakan regresi langsung menggunakan dua model, dimana model pertama menghubungkan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen organisasi, lalu

model kedua menghubungkan antara komitmen organisasi, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Sedangkan yang tidak langsung menggunakan uji mediasi. Uji hipotesis tersebut dilakukan dengan *software* SPSS 19.

d. Evaluasi hasil regresi

Setelah mendapatkan hasil regresi, selanjutnya melakukan evaluasi untuk mengetahui seberapa baik hasil regresi. Secara statistik, setidaknya ini dapat mengukur nilai dari koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t.

e. Pengujian faktor mediasi

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis mediasi yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening/mediasi.

8. Analisa dan Pembahasan

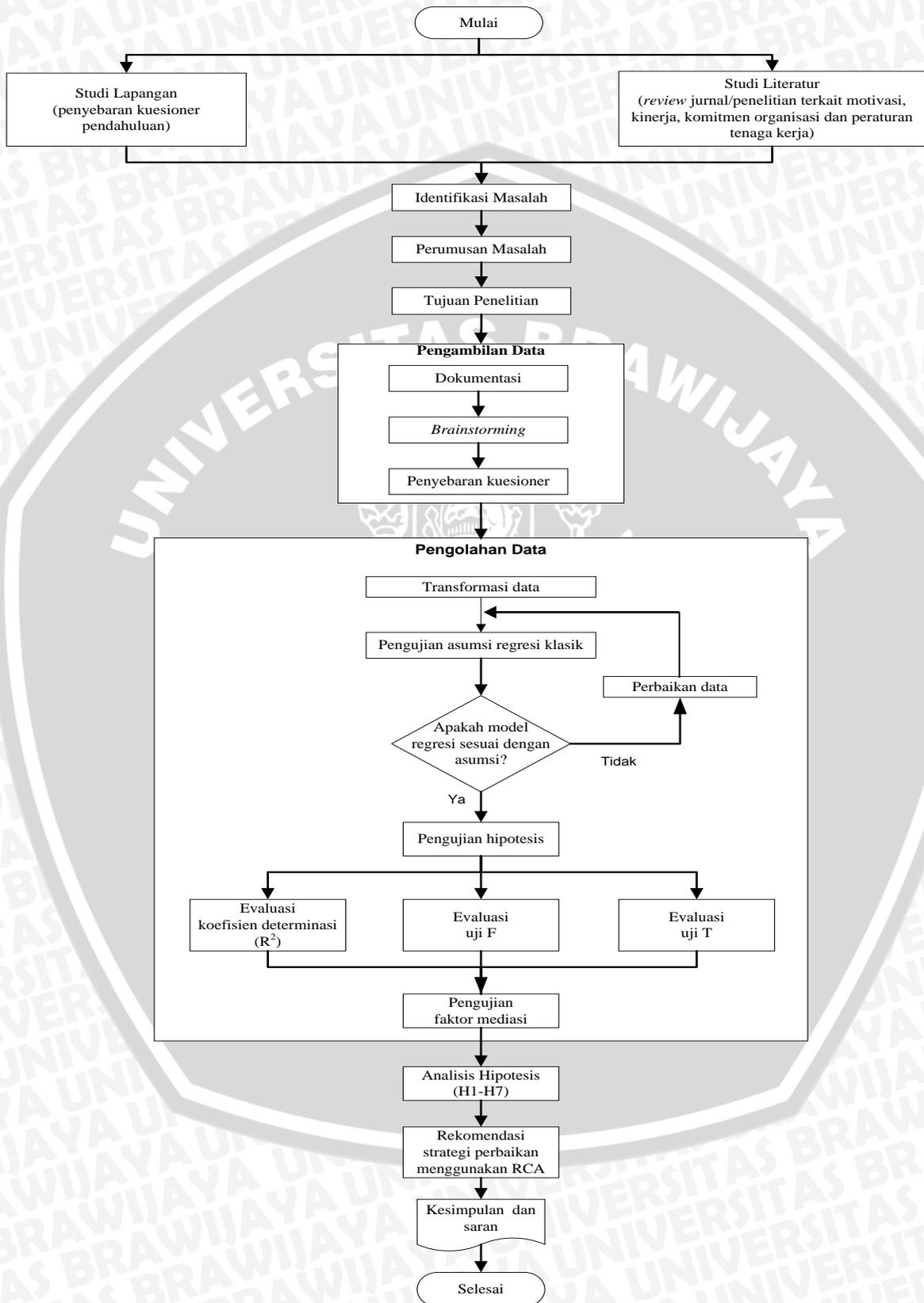
Pada tahap ini akan dilakukan pembahasan dari hasil pengolahan data yang dilakukan untuk dianalisa dan diuraikan secara sistematis. Pada tahap ini juga dijelaskan mengenai rekomendasi perbaikan menggunakan *Root Cause Analysis* (RCA). Setelah mengetahui faktor yang berpengaruh selanjutnya akan dianalisis menggunakan *Root Cause Analysis* (RCA). Dari analisis ini akan diketahui akar permasalahan mengapa faktor tersebut memiliki pengaruh, sehingga perusahaan bisa lebih memperhatikan hal-hal yang dikemukakan pada rekomendasi perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerja borongan bagian SKT di Perusahaan Rokok Adi Bungsu.

9. Kesimpulan dan Saran

Membuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan sehingga dapat menjawab tujuan penelitian.

### 3.6 Diagram Alir Penelitian

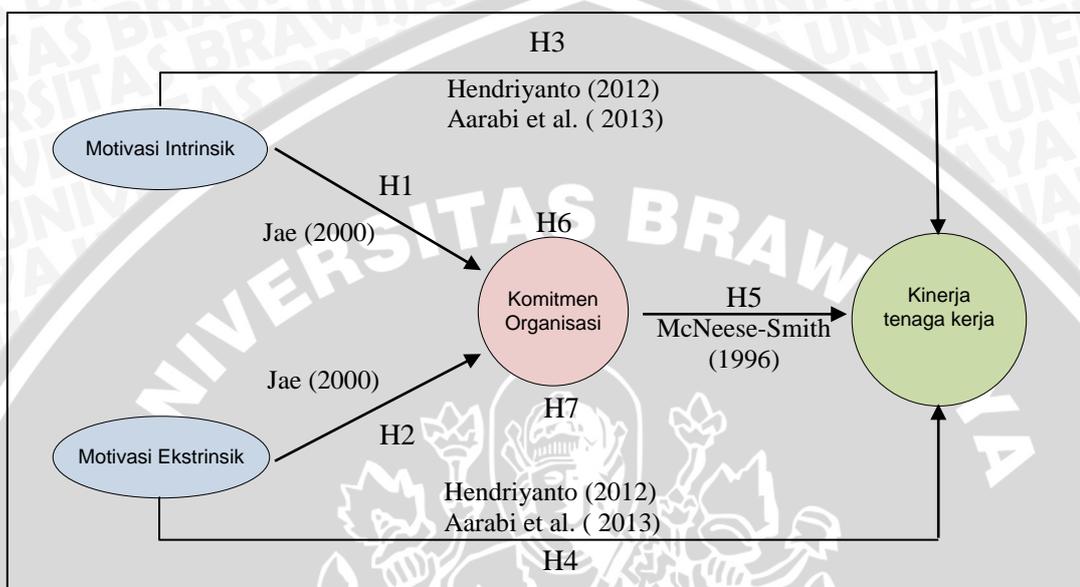
Diagram alir dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3.1 Diagram alir penelitian

### 3.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan rangkuman analisis pustaka pada bab sebelumnya yang menunjukkan keterkaitan antar variabel-variabel penelitian yang selanjutnya akan dijadikan sebagai landasan kerangka pikir penelitian dan pengembangan hipotesis yang akan diajukan dengan memperhatikan relevansi berbagai teori, konsep dan paradigma yang berkembang.



Gambar 3.2 Konsep yang digunakan dalam penelitian

Dengan melihat konsep yang ada di Gambar 3.2 maka perumusan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Contoh:

1. Keinginan untuk berprestasi seorang karyawan dapat mempengaruhi komitmen kontinyu yang dimilikinya.
2. Tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi komitmen normatif yang dimilikinya.

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Contoh:

1. Hubungan baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan terhadap perusahaan.
2. Tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi komitmen kontinyu yang dimiliki oleh seorang karyawan.

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Contoh:

1. Tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kehadiran dalam bekerja.
2. Peluang pertumbuhan yang dirasakan seorang karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

H4: Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Contoh:

1. Besar atau kecilnya upah yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi hasil kuantitas pekerjaannya.
2. Kondisi kerja di perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kualitas dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja.

Contoh:

1. Komitmen kontinyu yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.
2. Komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

H6: Komitmen organisasi berpengaruh sebagai mediasi antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.

Contoh:

1. Tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kehadiran dalam bekerja melalui komitmen normatif yang dimilikinya.
2. Keinginan untuk berprestasi seorang karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya melalui komitmen kontinyu yang dimilikinya.

H7: Komitmen organisasi berpengaruh sebagai mediasi antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja tenaga kerja.

Contoh:

1. Besar atau kecilnya upah yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi hasil kuantitas pekerjaan karyawan melalui komitmen kontinyu yang dimilikinya.
2. Hubungan dengan rekan kerja yang baik/tidak baik dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja melalui komitmen afektif yang dimilikinya.

### 3.8 Definisi Operasional

Secara keseluruhan, definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Pengukuran
Motivasi intrinsik	<p>Terdapat 6 dimensi menurut (Herzberg, 1966), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Achievement</i> (Prestasi).</li> <li>2. <i>Advancement</i> (Kemajuan).</li> <li>3. <i>The Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri).</li> <li>4. <i>Recognition</i> (Pengakuan).</li> <li>5. <i>Growth Opportunities</i> (Peluang pertumbuhan).</li> <li>6. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab).</li> </ol>	<p>Diukur dengan 14 <i>item</i> pertanyaan sesuai yang dikemukakan oleh Teck-Hong &amp; Waheed (2011) pada Lampiran</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Dengan penjelasan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 1, 2 dan 3 di bagian 1 kuesioner.</li> <li>2. Kemajuan Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 4 dan 5 di bagian 1.</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 6 dan 7 di bagian 1.</li> <li>4. Pengakuan Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 8, 9 dan 10 di bagian 1.</li> <li>5. Peluang Pertumbuhan Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 11, 12 dan 13 di bagian 1.</li> <li>6. Tanggung jawab Diukur dengan 1 item pertanyaan pada nomer 14 di bagian 1.</li> </ol> </li> </ol>

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Pengukuran
Motivasi ekstrinsik	Terdapat 6 dimensi menurut (Herzberg, 1966): 1. <i>Company policy</i> (Kebijakan Perusahaan). 2. <i>Relationship with colleagues</i> (Hubungan dengan rekan-rekan). 3. <i>Work Security</i> (Keamanan kerja). 4. <i>Relationship with supervisor</i> (Hubungan dengan atasan). 5. <i>Salary/money</i> (Uang). 6. <i>Working conditions</i> (Kondisi kerja).	Diukur dengan 16 item pertanyaan sesuai yang dikemukakan oleh Teck-Hong & Waheed (2011) pada Lampiran 2. Dengan penjelasan berikut: 1. Kebijakan perusahaan Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 1, 2 dan 3 di bagian 2 kuesioner. 2. Hubungan rekan kerja Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 4,5 dan 6 di bagian 2. 3. Keamanan kerja Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 7,8 dan 9 di bagian 2. 4. Hubungan dengan atasan Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 10, 11 dan 12 di bagian 2. 5. Uang Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 13, dan 14 di bagian 2. 6. Kondisi kerja Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 15 dan 16 di bagian 2.
Komitmen Organisasi	Terdapat 3 dimensi menurut (Allen & Mayer, 1997), yaitu: 1. <i>Affective</i> (afektif) 2. <i>Continuance</i> (kontinyu) 3. <i>Normative</i> (normatif)	Diukur dengan 24 item pertanyaan sesuai yang dikemukakan oleh Mayer & Allen (1990) pada Lampiran 2. Dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Pengukuran
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afektif Diukur dengan 8 item pertanyaan pada nomer 1-8 di bagian 3 kuesioner.</li> <li>2. Kontinyu Diukur dengan 8 item pertanyaan pada nomer 9-16 di bagian 3 kuesioner.</li> <li>3. Normatif Diukur dengan 8 item pertanyaan pada nomer 17-24 di bagian 3 kuesioner.</li> </ol>
Kinerja karyawan	<p>Terdapat 5 dimensi menurut (Flippo, 1981) dan (Yoder, 1970), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pengawasan</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Perilaku</li> <li>6. Konservasi</li> </ol>	<p>Diukur dengan 14 item pertanyaan sesuai yang dikemukakan oleh Flippo (1981) dan Yoder (1970) pada Lampiran 3. Dengan penjelasan berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 1a,1b dan 1c di bagian penilaian kinerja.</li> <li>2. Kuantitas Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 2a dan 2b di penilaian kinerja.</li> <li>3. Pengawasan Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 3a dan 3b di bagian penilaian kinerja.</li> <li>4. Kehadiran Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 4a dan 4b di bagian kinerja.</li> </ol>

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Pengukuran
		<p>5. Perilaku Diukur dengan 3 item pertanyaan pada nomer 5a,5b dan 5c di bagian penilaian kinerja.</p> <p>6. Konservasi Diukur dengan 2 item pertanyaan pada nomer 6a dan 6b di bagian penilaian kinerja.</p>

