

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan melihat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan aspek-aspeknya pada karyawan *outsourcing*. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister (2000), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasil temuannya merupakan produk dari proses abstraksi dan analisis secara statistik. Berikut ini dikemukakan masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel penelitian, karakteristik subjek, teknik sampling, instrumen penelitian, dan prosedur pelaksanaan penelitian.

3.1. Masalah dan Hipotesa Penelitian

3.1.1. Masalah Penelitian

Seperti yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

”Apakah *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* ?”

3.1.2. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai dugaan hubungan antara dua atau lebih variabel (Kerlinger & Lee dalam Seniati, Yulianto & Setiadi, 2005). Secara umum ada dua hipotesis dalam penelitian, yaitu:

a. Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antarvariabel (Seniati, Yulianto & Setiadi, 2005). Hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a = Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

b. Hipotesis Nol (H_0):

Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antarvariabel (Seniati, Yulianto & Setiadi, 2005). Hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini akan dibagi menjadi 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang dianggap menjadi penyebab dari variabel terikat, sedangkan variabel terikat dianggap sebagai efek dari variabel bebas. “*an independent variable is the presumed cause of the dependent variable, the presumed effect*” (Kerlinger & Lee, 2000). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

3.2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap tiap-tiap aspek dalam pekerjaan sebagai hasil penilaian dan perbandingan yang dilakukan individu terhadap pekerjaan yang akan mengarahkannya pada tingkah laku tertentu.

Definisi operasional dari variabel ini adalah skor total kepuasan kerja berdasarkan alat ukur dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1985) yang diadaptasi oleh Tobing (2005). JSS dibuat oleh Spector berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Locke. Skor yang dihasilkan dari alat ukur ini adalah skor pada setiap aspek kepuasan kerja dan total dari keseluruhan aspek kepuasan kerja.

Format respon dari alat ukur ini dimulai dari sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai. Penelitian didasarkan pada jawaban partisipan yang disesuaikan dengan skor tiap jawaban. Skor total menunjukkan perasaan puas terhadap pekerjaan secara umum dan terhadap tiap aspek dari pekerjaannya. Semakin tinggi skor responden, maka semakin besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya.

3.2.2. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini.

Definisi operasional dari *job insecurity* dalam penelitian ini adalah skor total *job insecurity* yang dibuat oleh Ashford *et al* (1989) dan telah yang diadaptasi oleh Patrina (2002). Skor yang dihasilkan dari alat ukur ini adalah skor tunggal *job insecurity*, yang dihasilkan dari 2 aspek, yaitu *severity of threat* dan *powerlessness*. Semakin tinggi skor *job insecurity*, maka individu akan merasa semakin tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam .

3.3. Responden penelitian

3.3.1. Karakteristik Responden Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka karakteristik yang harus dimiliki oleh responden dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan *outsourcing*.

Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang digunakan untuk bekerja disuatu perusahaan yang diperoleh dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Pertimbangan ditetapkannya karyawan *outsourcing* sebagai subjek penelitian berdasarkan beberapa literatur yang menyebutkan bahwa karyawan *outsourcing* rentan mengalami *job insecurity* (Erna, 2007; Levine, 2005).

2. Telah memiliki pengalaman kerja dalam perusahaan tersebut minimal 6 bulan.

Dengan masa kerja minimal enam bulan diperkirakan bahwa karyawan tersebut telah memiliki interaksi dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengarahkan persepsi serta sikap terhadap lingkungan kerja mereka (Arofani, 2005). Selain itu, subjek harus mempunyai pengalaman minimal 6 bulan karena menurut Greenberg & Baron (2003), kepuasan kerja lebih banyak dialami oleh orang yang telah bekerja lebih lama dibandingkan dengan pekerja yang baru bekerja.

3. Memiliki latar belakang pendidikan minimal lulusan SLTA

Pertimbangan ini diambil tujuan agar subjek dapat mengerti bahasa yang digunakan dalam kuesioner dengan baik, sehingga proses pengerjaannya pun dapat berlangsung dengan baik (Arofani, 2005). Selain itu, bila dihubungkan dengan kepuasan kerja, Glenn dan Weaner (dalam Tobing, 2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja lebih sering dijumpai pada karyawan yang berpendidikan rendah daripada karyawan yang lulus perguruan tinggi. Hal ini disebabkan karyawan yang lulus perguruan tinggi memiliki harapan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang hanya lulus SLTA dan kebanyakan pekerjaan yang diperoleh tidak memenuhi harapannya.

4. Berusia minimal 20 tahun

Menurut Papalia et al. (dalam Arofani, 2005), usia kerja manusia secara umum adalah 20-65 tahun. Rentang usia ini berada pada dua tahap perkembangan, yaitu dewasa muda (*young adulthood*) dan dewasa madya (*middle adulthood*). Pada usia dewasa muda (20-40 tahun) seorang individu mengalami kondisi intelektual dan fisik yang paling baik. Mereka sudah mulai menentukan bidang pekerjaan yang menjadi minatnya dan berkomitmen terhadap karir yang mereka pilih. Sedangkan pada usia dewasa madya (40-65 tahun), individu berada pada masa puncak karirnya.

3.3.2. Jumlah Responden Penelitian

Jumlah responden yang direncanakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 responden karyawan *outsourcing*. Namun, apabila jumlah tersebut sulit dicapai, setidaknya minimal diperoleh 30 orang responden (Guildford & Fruchter, 1978). Tetapi diusahakan agar jumlah sampel penelitian lebih banyak dari 30 orang, karena semakin besar jumlah sample penelitian, maka semakin kecil kesalahan yang dibuat (Kerlinger & Lee, 2000).

3.3.3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *accidental sampling*. Metode *accidental sampling* merupakan salah satu bentuk dari *nonprobability sampling* yang dicirikan tidak semua elemen memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian, hanya yang kebetulan ditemukan di lapangan saat pengambilan data dan sesuai dengan karakteristik sampel yang diinginkan (Kerlinger & Lee, 2000).

3.3.4. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non eksperimental dengan tipe *ex post facto fields*. Hal ini dikarenakan tidak dilakukannya manipulasi dan pengendalian terhadap variabel bebas, pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dilakukan secara bersamaan serta dilakukan pada situasi alamiah (Seniati, Yulianto & Setiadi, 2005).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan hubungan antara dua aspek atau lebih dalam sebuah fenomena (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005). Sedangkan berdasarkan cara analisis data melalui teknik statistik, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005).

3.4. Instrumen Penelitian

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Keuntungan menggunakan kuesioner adalah informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh secara langsung dalam jumlah yang cukup banyak (Kerlinger & Lee, 2000). Selain itu, adapun keuntungan dari kuesioner adalah: lebih cepat dan murah, bersifat anonim, dan dapat dipercaya, sehingga subjek dapat terbuka dan tidak merasa tertekan dalam memberikan jawaban. Kuesioner dianggap sebagai metode terbaik untuk meneliti tentang sikap dan pendapat pribadi pada situasi tertentu, karena subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri (Kidder & Judd, 1986). Pada penelitian ini digunakan dua macam kuesioner yaitu kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner *job insecurity*.

3.4.1. Kuesioner kepuasan kerja

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997) yang telah diadaptasi oleh Tobing (2005). JSS mengukur kepuasan kerja berdasarkan sembilan aspek, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, jenis kerja dan komunikasi. Total skor kepuasan kerja dapat dihitung dengan menjumlahkan skor seluruh item-item pada setiap faset tersebut (Spector, 1997). Alat ukur dari Tobing ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pilot. Dan alat ukur ini belum diujicobakan pada karyawan *outsourcing*, maka peneliti melakukan uji coba dahulu sebelum pengambilan data.

Dalam mengukur sembilan aspek kepuasan kerja ini, setiap aspek terdiri dari 4 item pernyataan sehingga seluruhnya berjumlah 36 item pernyataan. Pada beberapa pernyataan dalam alat ukur ini akan diskor secara terbalik untuk menghindari bias respon karena partisipan dalam suatu penelitian memiliki kecenderungan untuk hanya memilih pada satu arah jawaban (Neuman, dalam Ali Nina, 2002).

Tabel 3.1. Item-item Dalam Subskala Kepuasan Kerja

Aspek/Faset	Item	Jumlah
Gaji	1, 10 (r), 19 (r), 28	4
Promosi	2 (r), 11, 20, 33	4
Supervisi	3, 12 (r), 21 (r), 30	4
Tunjangan tambahan	4 (r), 13, 22, 29 (r)	4
Penghargaan	5, 14 (r), 23 (r), 32 (r)	4
Peraturan dan prosedur kerja	6 (r), 15, 24 (r), 31 (r)	4
Rekan kerja	7, 16 (r), 25, 34 (r)	4
Jenis Kerja	8 (r), 17, 27, 35	4
Komunikasi	9, 18 (r), 26 (r), 36 (r)	4

Sumber: Spector (1997)

r = pernyataan negatif

Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan enam alternatif jawaban. Hal ini dikarenakan menurut Greenberg & Baron (2003) jenis respon Likert dipilih karena

paling sering digunakan untuk mengukur sikap. Dalam menjawab pernyataan responden diminta untuk memilih respon yang paling sesuai dengan keadaan mereka. Tobing (2005) menginterpretasikan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata 1,00 – 2,00 = Kepuasan kerja tergolong rendah
- Skor rata-rata 2,01 – 3,00 = Kepuasan kerja tergolong agak rendah
- Skor rata-rata 3,01 – 4,00 = Kepuasan kerja tergolong sedang
- Skor rata-rata 4,01 – 5,00 = Kepuasan kerja tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata 5,01 – 6,00 = Kepuasan kerja tergolong tinggi

3.4.2. Kuesioner *job insecurity*

Kuesioner *job insecurity* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale (JIS)* yang dibuat oleh Ashford *et al* (1989) yang didasarkan pada aspek-aspek *job insecurity* yang diberikan Grennhalgh dan Rosenbalt (1984). Alat ukur ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Patrina (2002). Alat ukur *job insecurity* ini mengukur dua aspek dari *job insecurity*, yaitu aspek keparahan ancaman dan aspek ketidakberdayaan. Aspek keparahan ancaman terdiri dari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan (mengukur seberapa besar aspek-aspek dalam pekerjaan dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut) dan ancaman kehilangan secara keseluruhan (mengukur seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan).

Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan enam alternatif jawaban. Hal ini dikarenakan menurut Greenberg & Baron (2003) jenis respon Likert dipilih karena paling sering digunakan untuk mengukur sikap. Alat ukur ini berjumlah 47 item yang terdiri dari 17 pernyataan untuk mengukur seberapa besar aspek-aspek dalam pekerjaan dirasakan penting, 17 pernyataan untuk mengukur seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut, 5 pernyataan untuk mengukur seberapa penting kejadian-kejadian negatif dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan, 5 pernyataan untuk mengukur seberapa

mungkin kejadian-kejadian negatif dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan, dan 3 pernyataan untuk mengukur ketidakberdayaan (*powerlessness*). Dalam menjawab pernyataan responden diminta untuk memilih respon yang paling sesuai dengan keadaan mereka.

Patrina (2002) menentukan tinggi rendahnya *job insecurity* karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata 1,00 – 2,00 = *Job Insecurity* tergolong rendah
- Skor rata-rata 2,01 – 3,00 = *Job Insecurity* tergolong agak rendah
- Skor rata-rata 3,01 – 4,00 = *Job Insecurity* tergolong sedang
- Skor rata-rata 4,01 – 5,00 = *Job Insecurity* tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata 5,01 – 6,00 = *Job Insecurity* tergolong tinggi

3.4.3. Data Responden

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *job insecurity*, diantaranya adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, tingkat jabatan, status pernikahan, dan masa kerja. Data ini akan digunakan untuk mengetahui gambaran responden berdasarkan kelompoknya masing-masing.

3.4.4. Teknik Skoring

Berikut ini adalah cara skoring dari kedua alat ukur tersebut:

1. Alat ukur Kepuasan Kerja

Dalam alat ukur ini digunakan skala Likert yang terdiri dari 6 pilihan respon, antara lain skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai, skor 2 untuk jawaban tidak sesuai, skor 3 untuk jawaban agak tidak sesuai, skor 4 untuk jawaban agak sesuai, skor 5 untuk jawaban sesuai, skor 6 untuk jawaban sangat sesuai untuk butir pernyataan *favourable*. Sedangkan untuk setiap item yang bermakna negatif (*reversed*) atau pernyataan *unfavourable*, pemberian bobot nilai dilakukan secara berlawanan yaitu skor 1 untuk jawaban sangat sesuai, skor 2 untuk jawaban sesuai, skor 3 untuk jawaban agak sesuai, skor 4 untuk jawaban agak tidak sesuai, skor 5 untuk jawaban tidak sesuai dan skor 6 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Untuk

kuesioner kepuasan kerja ini, item yang penilaiannya dibalik adalah item nomor 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21 24, 26, 29, 31, 32, 34, dan 36.

2. Alat ukur *Job Insecurity*

Dalam alat ukur ini, terdiri dari 5 bagian. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert yang terdiri dari 6 pilihan respon. Pada bagian I dan bagian III cara skoring yang digunakan antara lain skor 1 untuk jawaban sangat tidak penting, skor 2 untuk jawaban tidak penting, skor 3 untuk jawaban agak tidak penting, skor 4 untuk jawaban agak penting, skor 5 untuk jawaban penting, dan skor 6 untuk jawaban sangat penting. Pada bagian II dan IV cara skoring yang digunakan antara lain skor 1 untuk jawaban sangat tidak mungkin, skor 2 untuk jawaban tidak mungkin, skor 3 untuk jawaban agak tidak mungkin, skor 4 untuk jawaban agak mungkin, skor 5 untuk jawaban mungkin, skor 6 untuk jawaban sangat mungkin. Sedangkan pada bagian V cara skoringnya adalah skor 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban agak setuju, skor 4 untuk jawaban agak tidak setuju, skor 5 untuk jawaban tidak setuju, skor 6 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

3.5.1. Uji Validitas

Validitas adalah seberapa jauh sebuah alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Alat ukur yang valid adalah alat ukur yang mampu mengukur apa yang diklaim hendak diukur (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2000). Menurut Anastasi & Urbina (1997), validitas suatu alat ukur menekankan pada apa yang diukur dari alat tersebut dan seberapa baik alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengukur validitas suatu alat ukur ada beberapa metode yang biasa digunakan antara lain *content validity*, *criterion validity*, dan *construct validity*.

Metode uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini ialah teknik validitas konstruk dengan teknik *internal consistency* yaitu dengan melihat korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997). *Item* dengan

korelasi yang tidak signifikan tidak diikutsertakan dalam proses selanjutnya. Menurut Cronbach (1984) batas minimum untuk korelasi yang signifikan ialah sebesar 0.2.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah akurasi atau ketepatan dari alat ukur (Kerlinger & Lee, 2000). Oleh karena itu, reliabilitas yang tinggi dari suatu alat merupakan suatu syarat agar alat ukur tersebut dapat dikatakan baik dan akurat. Terdapat tiga metode yang dapat digunakan dalam menentukan reliabilitas suatu alat, yaitu (1) *internal consistency*, (2) *alternate-form*, dan (3) *test-retest*.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *single trial*. Metode ini digunakan untuk menganalisis apakah butir soal-butir soal sebuah tes mempunyai konsistensi yang cukup baik atau disebut juga *interitem consistency reliability* (Anastasi & Urbina, 1997).

Dalam menghitung koefisien reliabilitas, rumus yang digunakan adalah *cronbach alpha*. Pengukuran reliabilitas dilakukan pada tiap-tiap dimensi yang ada pada alat ukur *job insecurity* dan kepuasan kerja. Menurut Aiken (1985), tingkat koefisien alfa yang dianggap memadai ialah 0,6. Dalam penelitian ini, seluruh pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 13.0.

3.6. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

3.6.1. Tahap Persiapan Penelitian

Dalam tahap ini, penelitian dimulai dengan melengkapi teori yang hendak digunakan dalam penelitian sambil menyiapkan instrumen alat ukur. Kemudian peneliti memutuskan untuk menggunakan alat ukur kepuasan kerja dari Spector (1985). Peneliti memutuskan untuk menggunakan alat ukur ini dikarenakan dengan menggunakan JSS peneliti dapat memperoleh skor kepuasan kerja responden penelitian secara global maupun terhadap aspek-aspek kepuasan kerja dengan satu kali pengambilan data, selain itu menurut Haugen (2004) JSS dibuat dari aspek-aspek kepuasan kerja yang lengkap sehingga lebih dapat memberikan gambaran yang lebih

jelas mengenai kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini, akan digunakan alat ukur JSS yang telah diadaptasi oleh Tobing (2005) yang memiliki validitas 0,95 dan reliabilitas 0,94.

Untuk alat ukur *job insecurity*, peneliti menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale* dari Ashford *et al* (1989) yang telah diadaptasi oleh Patrina (2002). Penggunaan alat ukur ini lebih dikarenakan alat ukur ini dapat menggambarkan *job insecurity* secara lebih baik karena disusun melalui komponen-komponen yang dibuat berdasarkan pada definisi *job insecurity* yang jelas. Selain itu alat ukur ini merupakan alat ukur yang paling sering digunakan dalam penelitian *job insecurity* (Sverke & Hellgren, 2002).

3.6.2. Tahap Uji Coba Alat Ukur

Kuesioner yang telah memuat instrumen penelitian di uji cobakan dengan memberikannya pada 154 responden penelitian yang telah memenuhi kriteria penelitian. Uji coba ini berlangsung dua minggu karena menunggu kuesioner dikembalikan oleh subjek.

Dari data yang diperoleh dihitung validitas dan reliabilitas masing-masing alat ukur dengan pendekatan *internal consistency*. Berdasarkan nilai *corrected inter-item correlation*, nilai *cronbach's alpha* jika item dibuang, korelasi item/dimensi dengan skor total item dilakukan penghapusan atau pengguguran item-item yang tidak valid. (lihat tabel 3.2, tabel 3.3).

Metode uji validitas yang dipakai ialah teknik validitas konstruk dengan teknik *internal consistency* yaitu dengan melihat korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997). *Item* dengan korelasi yang tidak signifikan tidak diikutsertakan dalam proses selanjutnya. Menurut Cronbach (1984) batas minimum untuk korelasi yang signifikan ialah sebesar 0.2.

Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *single trial*. Metode ini digunakan untuk menganalisis apakah butir soal-butir soal sebuah tes mempunyai konsistensi yang cukup baik atau disebut juga *interitem consistency*

reliability (Anastasi & Urbina, 1997). Menurut Aiken (1985), tingkat koefisien alfa yang dianggap memadai ialah 0.6.

Penghitungan koefisien *alpha* dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Studies*) 13.0 for windows. Berikut hasil pengujian reliabilitas dan validitas pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Kuesioner *Job Insecurity*

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner *Job Insecurity*

Dimensi	Koefisien Alpha	<i>Corrected Item-total correlation</i>	Butir soal yang tidak valid	Jumlah butir soal yang tidak valid	Koefisien Alpha setelah revisi
<i>Severity of threat</i>	0.824	-0.488 - 0.717	2, 14, 19, 31	4	0.843
<i>Powerlessness</i>	0.743	0.467 -0.737	--	--	0.743
<i>JI Total</i>	0.856				0.892

Semua butir soal yang tidak valid akan peneliti hilangkan dari kuesioner yang akan disebarkan untuk pengolahan data. Total butir soal untuk pengolahan data selanjutnya adalah 43 item.

2. Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Aspek-Aspek Dalam Kepuasan Kerja	Koefisien Alpha	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Nomer Item yang tidak valid	Jumlah item yang tidak valid	Koefisien Alpha setelah revisi
Aspek Gaji	0.81	-0.001 – 0.461	10	1	0.82
Aspek Promosi	0.67	0.233 – 0.554	--	--	0.71
Aspek Supervisi	0.70	0.253 – 0.669	--	--	0.72
Aspek Tunjangan Tambahan	0.83	-0.186 – 0.742	13	1	0.86
Aspek Penghargaan	0.79	0.251 – 0.651	--	--	0.82

Aspek Prosedur dan Peraturan	0.859	0.525 – 0.683	--	--	0.859
Aspek Rekan Kerja	0.751	0.221 – 0.654	--	--	0.751
Aspek Jenis Kerja	0.781	0.415 – 0.547	--	--	0.781
Aspek Komunikasi	0.812	0.295 – 0.505	--	--	0.812
Kepuasan Kerja total	0.906				0.919

Semua butir soal yang tidak valid akan peneliti hilangkan dari kuesioner yang akan disebarkan dan diolah datanya. Total butir soal untuk pengolahan data selanjutnya adalah 34 item.

3.6.3. Tahap Pengumpulan Data

Setelah alat ukur teruji validitas dan reliabilitasnya, alat ukur disebarkan kepada responden penelitian yang sesuai dengan karakteristik sampel. Pembagian kuesioner dilakukan pada pertengahan 3 Mei 2008 dengan cara membagikan langsung dan mendistribusikannya melalui beberapa karyawan tempat salah satu relasi peneliti bekerja. Peneliti menyebarkan 250 kuesioner. Dan peneliti menerima 177 kuesioner, dengan catatan 6 kuesioner tidak dapat digunakan, karena data yang diberikan tidak lengkap. Kuesioner yang akhirnya digunakan untuk pengolahan data berjumlah 171 kuesioner.

Perusahaan tempat pengumpulan data ini bergerak di bidang rekreasi dan hiburan. PT. X berdiri tahun 1970. PT X memiliki beberapa anak perusahaan, namun masih berada pada satu manajemen. Pada tahun 2004, PT X mulai menerapkan pembatasan pengangkatan karyawan yang memiliki status kontrak, yang kemudian dialihkan ke sebuah perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (*vendor*) dan dianggap sebagai tenaga *outsourcing*. Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* ini berfungsi untuk menjalankan fungsi SDM bagi karyawan yang tadi telah disebut sebagai tenaga *outsourcing* dan bekerja di PT X. Pada saat ini jumlah keseluruhan karyawan di

Perusahaan X kurang lebih sebanyak 800 orang, dengan karyawan *outsourcing* berjumlah 507 orang.

3.6.4. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan pengujian statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengujian statistik ini menggunakan SPSS 13.0. teknik statistik yang digunakan adalah:

1. Statistik Deskriptif

Deskripsi statistik digunakan untuk mengetahui *mean*, frekuensi, dan persentase.

2. Korelasi *pearson product moment*

Perhitungan korelasi *pearson* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

3. *T-test*

Perhitungan *t-test* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *mean* antara dua kelompok.

4. ANOVA satu arah

Perhitungan ANOVA satu arah digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *mean* antara dua kelompok atau lebih.