

4. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan metode yang digunakan pada penelitian ini. Hal-hal tersebut meliputi teknik pengambilan sampel, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, pelaksanaan penelitian dan metode pengolahan data.

4.1 Teknik Pengambilan Sampel

4.1.1 Lokasi Penelitian

Penyebaran alat ukur penelitian diberikan kepada *Manager* Bank XYZ se Indonesia yang sedang mengikuti kelas-kelas pelatihan di Jakarta. Pelatihan tersebut berlokasi di Bank XYZ Divisi LPM (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia).

4.1.2 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Bank XYZ se-Indonesia yang memiliki jenjang jabatan *Manager*. Populasi tersebut berjumlah 1626 orang.

4.1.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling atau pengambilan sampel adalah suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh partisipan yang dapat mewakili populasi. Sampel akan diambil dari populasi yang sesuai karakteristik partisipan.

Berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan yang dapat dilihat pada hal.43, metode pengambilan partisipan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* karena tidak setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi partisipan dalam penelitian ini .

Nonprobability sampling ini terdiri dari *incidental sampling* dan *purposive sampling*. Sedangkan teknik pengambilan sampel atau teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Teknik *incidental sampling* ini dipilih karena pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan

ketersediaan partisipan. Alasannya karena adanya keterbatasan waktu untuk penyelesaian penelitian ini (Guilford & Frutcher, 1978).

4.1.4 Karakteristik Partisipan

Karakteristik partisipan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- Partisipan adalah pegawai tetap Bank XYZ yang masih aktif pada saat penelitian dilakukan. Dengan status pegawai tetap maka pegawai tersebut telah mendapatkan hak untuk mengajukan permohonan pensiun dini.
- Partisipan berada dalam tahap perkembangan dewasa tengah (berusia antara 35 -53 tahun). Karakteristik perkembangan karir pada dewasa tengah, menurut Santrock (2002) memfokuskan pada waktu yang tersisa sebelum pensiun dan kecepatan mereka mencapai tujuan, jika individu tersebut merasa bahwa mereka terlambat atau jika tujuan mereka saat ini dipahami sebagai sesuatu yang tidak realistis, pengaturan dan penyesuaian kembali dapat terjadi. Pengaturan dan penyesuaian kembali tersebut dapat dilakukan dengan mengambil tawaran pensiun dini. Selain itu Super (1976) menjelaskan bahwa individu diatas usia 35 tahun berada pada tahap konsolidasi, dimana individu berusaha memajukan karir dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

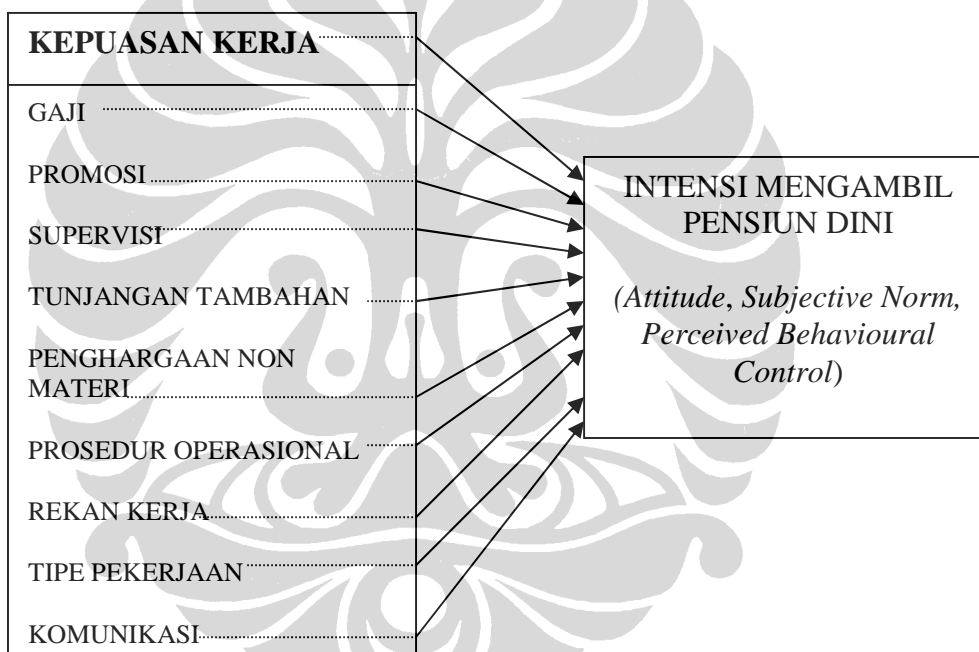
Selain itu hasil wawancara yang dilakukan dengan Pemimpin Proyek Pelatihan dan Pengembangan Bank XYZ target awal program pensiun dini adalah mengeluarkan pegawai yang memiliki karakteristik, berusia sekitar tahun 35 tahun keatas, yang memiliki jabatan *Manager* keatas dan masa kerja kurang lebih 20 tahun.

- Partisipan adalah pegawai Bank XYZ yang memiliki level (selanjutnya akan disebut dengan jenjang jabatan) *Manager*.
- Partisipan berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat mengurangi variabel sekunder yang mungkin akan muncul. Dalam Spector (1997) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Umumnya laki-laki memiliki harapan dan nilai yang lebih besar pada pekerjaannya
- Latar belakang pendidikan sarjana.

Jumlah sampel pada suatu penelitian yang akan diambil menurut Guilford dan Fruchter (1981) harus berjumlah minimal 30 orang untuk memenuhi perhitungan statistik sehingga distribusi frekuensi semakin mendekati populasi atau skor mendekati kurva normal. Target partisipan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Namun pada kenyataan sampel yang didapat berjumlah 138 orang.

4.2 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini sesuai dengan dinamika teori yang telah dibuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1: Model teoritik Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini.

Dari Gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi mengambil pensiun dini. Intensi yang dimaksud terbentuk ketika individu memiliki sikap positif atau negatif terhadap pensiun dini (*attitude*), ketika *significant others* nya mendukung atau tidak mendukung mengambil pensiun dini (*subjective norm*) dan ketika individu yakin memiliki kesempatan atau hambatan mengambil pensiun dini

(*perceived behaviour control*). Sehingga intensi mengambil pensiun dini didapat dari hasil penjumlahan ketiga determinan tersebut. Selanjutnya dalam penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi mengambil pensiun dini namun juga melihat faset dari kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini.

4.2.1 Tipe dan Desain Penelitian

Tipe dari penelitian ini adalah penelitian *non axperimental* dengan desain *ex post facto field study*. Desain ini digunakan karena penelitian ini berupaya mengeksplorasi variabel penelitian yang sudah terjadi dalam kehidupan nyata tanpa adanya intervensi dalam penelitian ini. Diharapkan dengan desain ini, hasil penelitian dapat lebih representatif dalam menggambarkan kenyataan. (Seniati, 2005).

4.3 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner. Metode kuesioner ini dipilih karena memiliki kelebihan (Kumar, 1996) antara lain:

- Lebih menghemat biaya, waktu, tenaga.
- Bersifat anonim, sehingga partisipan cenderung bersikap terbuka, dapat dipercaya dan kurang mendapat tekanan dalam memberi jawaban.

Selain itu, kuesioner juga memiliki beberapa kelemahan yaitu:

- Aplikasi terbatas, kuesioner tidak dapat digunakan pada populasi yang tidak berpendidikan, terlalu muda, terlalu tua ataupun yang mengalami kecacatan pada tubuh.
- Keakuratan dan kelengkapan respon terhadap pertanyaan dalam kuesioner kurang dapat diandalkan.
- Tidak dapat mengklarifikasikan makna pada pertanyaan yang tidak dimengerti, hal ini dapat berpengaruh terhadap kualitas informasi yang diterima.
- Orang lain dapat mempengaruhi partisipan dalam mengisi kuesioner.

Meskipun kuesioner terdapat beberapa kelemahan, berdasarkan pertimbangan karakteristik partisipan penelitian yang memiliki pendidikan yang tinggi, kuesioner sudah dipastikan dapat dimengerti oleh partisipan dan pertanyaan yang diajukan sensitif sehingga kuesioner tetap digunakan dalam penelitian ini.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua alat ukur yaitu kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini.

4.3.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja

Dalam rangka mengukur kepuasan kerja pegawai, digunakan alat ukur yang merupakan adaptasi dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1997). *Job Satisfaction Survey* ini berisi 36 item yang mengukur kepuasan kerja dengan pendekatan global dan pendekatan faset. Dalam penyusunan alat ukur kepuasan kerja dilakukan adaptasi dari alat ukur asli dengan tetap memperhatikan definisi operasional dan tingkah laku indikator.

4.3.1.1 Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja

Proses adaptasi dalam menyusun alat ukur kepuasan kerja, dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap yang pertama *Job Satisfaction Survey* diterjemahkan dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia. Untuk memastikan hasil terjemahan memiliki makna yang sama dengan alat ukur aslinya, alat ukur yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia diperiksa ulang oleh orang yang *expert* dalam penerjemahan bahasa Inggris.

Tahap kedua adalah dengan melakukan uji keterbacaan pada calon partisipan. Berdasarkan uji keterbacaan awal ini, terlebih dahulu melakukan revisi (mengganti kata-kata yang tidak dimengerti atau menimbulkan keambiguan terhadap makna item). Setelah direvisi, dilakukan *face validity* alat ukur oleh *expert judgement*. Setelah mendapat *feedback* dari *expert judgement* kemudian item-item disempurnakan kembali.

Pada uji coba alat ukur yang pertama terdapat 36 item, setelah melalui analisis item secara kuantitatif dan kualitatif, pada uji coba alat ukur kedua item ditambahkan sebanyak 16 item, sehingga total item berjumlah 52 item. Untuk

lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini nomor-nomor item yang mewakili setiap fasetnya, pada uji coba yang pertama dan kedua

Tabel 4.1 Faset-Faset JSS dan Nomor Item yang Mewakilinya

No.	Faset	Nomor Item (uji coba 1)	Nomor Item (Uji Coba 2)
1.	Gaji	1,10r, 19r, 28	1, 10r, 19r, 28, 37r, 46, 52
2.	Promosi	2r, 11, 20, 33	2r, 11, 20, 33r, 40, 47r
3.	Supervisi	3,12r, 21r, 30	3, 12r, 21r, 30, 41
4.	Tunjangan Tambahan	4r, 13, 22, 29r	4r, 13, 22, 29r, 38, 49, 31r.
5.	Penghargaan non materi	5, 14r, 23r, 32r	5, 14r, 23r, 32
6.	Prosedur Operasional	6r, 15, 24r, 31r	6r, 15r, 24, 43, 48
7.	Rekan Kerja	7,16r, 25, 34r	7, 16r, 25, 34r, 39r, 45
8.	Tipe Pekerjaan	8r, 17, 27, 35	8r, 17, 27, 35, 44r, 51r
9.	Komunikasi	9, 18r, 26r, 36r.	9, 18r, 26r, 36r, 50, 42

Keterangan:

r, item bersifat *unfavorable*

Nomor-nomor item ini menggunakan skala Likert yang memiliki rentangan enam pilihan jawaban. Yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Jawaban yang disediakan dalam jumlah genap untuk menghindari kemungkinan munculnya jawaban yang bersifat netral atau ragu-ragu dari para partisipan.

Adapun contoh dari itemnya adalah sebagai berikut:

- a. Faset Gaji. Contohnya: Saya merasa sudah mendapat imbalan yang layak untuk pekerjaan saya.
- b. Faset Promosi. Contohnya: Sangat kecil kemungkinan untuk mendapatkan kesempatan promosi pada pekerjaan saya.
- c. Faset Supervisi. Contohnya: Atasan saya kompeten dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Faset Tunjangan Tambahan. Contohnya: Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.
- e. Faset Penghargaan Non Materi. Contohnya: Saya menerima pengakuan layak jika kinerja yang baik.

- f. Faset Prosedur Operasional. Contohnya: Saya merasa peraturan birokrasi perusahaan mempersulit pekerjaan saya.
- g. Faset Rekan Kerja. Contohnya: Teman sekerja saya mudah diajak bekerjasama.
- h. Faset Tipe Pekerjaan. Contohnya: Menurut saya pekerjaan saya tidak bermakna.
- i. Faset Komunikasi. Contohnya: Sasaran organisasi ini tidak jelas bagi saya.

4.3.1.2 Cara Skoring Kepuasan Kerja

Skor pada skala kepuasan kerja memiliki rentang nilai 1 sampai 6. Selanjutnya, pada alat ukur ini terdapat item yang pernyataannya bersifat positif dan juga pernyataan yang bersifat negatif. Suatu pernyataan dikatakan positif apabila jawaban setuju dari pernyataan yang menandakan kepuasan kerja. Sebaliknya, suatu pernyataan dikatakan negatif apabila jawaban setuju dari pernyataan yang menandakan ketidakpuasan kerja. Skor item yang pernyataannya negatif dihitung dengan cara berbeda dari item yang pernyataannya positif, yakni dengan teknik *reverse scoring*. Pada tabel 4.1 item-item yang pernyataannya bersifat negatif ditandai dengan kode r. Pada setiap jawaban dari item yang bersifat positif, partisipan akan diberi skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju dan skor 6 untuk jawaban Sangat Setuju. Akan tetapi, untuk item yang bersifat negatif penilaiannya akan menjadi kebalikannya. Skor 1 untuk Sangat Setuju dan skor 6 untuk Sangat Tidak Setuju (*recoding*). Skor kepuasan kerja menyeluruh merupakan hasil penjumlahan skor seluruh item, sedangkan skor pada masing-masing faset kepuasan kerja dapat dihitung dengan menjumlahkan skor pada item-item yang mewakili tiap faset tersebut.

4.3.2 Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini

Untuk mengukur intensi mengambil pensiun dini, alat ukur dibuat sesuai dengan *the theory of planned behaviour* dari Ajzen (2005). Teori ini dianggap tepat sebagai landasan membuat alat ukur karena memenuhi tujuan dari penelitian, yakni untuk mengukur intensi. Untuk melihat intensi pada partisipan, menggunakan 3 determinan yaitu *attitude*, *subjective norm* dan *perceived*

behavioural control. Intensi dihasilkan melalui hasil jumlah dari ketiga determinan tersebut. Sedangkan skor yang dihasilkan pada setiap determinannya dapat dilihat pada bab landasan teori.

Untuk menyusun alat ukur intensi ini, perlu dilakukan elisitasi terlebih dahulu sebagai dasar pembuatan item-item.

4.3.2.1 Tahap Elisitasi dan Pembuatan Alat Ukur Intensi Mengambil Pensiun Dini

Elisitasi dilakukan pada tgl.8 Mei 2008, pada Pegawai Bank XYZ dengan jenjang jabatan dan MGR (*Manager*) sebanyak 17 orang yang memiliki kemiripan karakteristik dengan sampel penelitian. Elisitasi ini dilakukan dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan terbuka yang akan diberikan pada partisipan yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Pertanyaan terbuka tersebut digunakan untuk memunculkan jenis respon partisipan yang akan digunakan. Adapun jenis respon tersebut meliputi *belief* tingkah laku, *belief* normatif dan *belief* kontrol. Pertanyaan-pertanyaan terbuka yang diajukan dalam elisitasi dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Pertanyaan Elisitasi

No.	Pertanyaan	<i>Belief</i> yang digali
1.	Hal-hal apa saja yangterlintas dalam pikiran anda, bila perusahaan menawarkan pensiun dini?	<i>Salient behaviour belief</i>
2.	Siapa yang anda mintai pendapat ketika anda ditawari pensiun dini oleh perusahaan?	<i>Salient sinificant other</i>
3.	Apa saja yang memudahkan anda untuk memutuskan mengambil pensiun dini?	<i>Salient control belief</i>
4.	Apa saja yang menghambat anda untuk memutuskan mengambil pensiun dini?	<i>Salient contrl belief</i>

Dari pertanyaan yang diajukan pada tabel 4.2, muncul *belief-belief* pada partisipan. *Belief-belief* yang paling sering muncul (*modal salient belief*), digunakan untuk menyusun pernyataan-pernyataan untuk alat ukur intensi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975) yang

menganjurkan untuk menentukan *belief* yang digunakan dengan mencari *belief* yang sering muncul (*modal salient belief*) . *Belief-belief* yang sering muncul (*modal salient belief*) yang digunakan dalam pembuatan item pada setiap determinannya dapat dilihat pada tabel 4.3 sbagai berikut:

Tabel.4.3 *Modal Salient Belief*

No.	Determinan	Belief
1.	<i>Attitude</i>	Berwiraswasta, kompensasi, kehilangan penghasilan tetap, menganggur, tidak memiliki keyakinan diri, bertambah waktu bersama keluarga.
2.	<i>Subjective Norm</i>	Istri, Orangtua, Sahabat, Teman kantor
3.	<i>Control Belief</i>	Rencana pasca pensiun, tawaran kompensasi, kemungkinan kehilangan penghasilan tetap, kemungkinan menganggur, kurang keyakinan diri, bertambah waktu bersama keluarga.

Setelah mendapatkan *modal salient belief*, *belief-belief* tersebut digunakan untuk pembuatan item alat ukur intensi mengambil pensiun dini. Setelah pembuatan item, kemudian dilakukan uji keterbacaan pada calon partisipan. Berdasarkan uji keterbacaan awal ini, dilakukan revisi (mengganti kata-kata yang tidak dimengerti atau menimbulkan keambiguan terhadap makna item). Setelah direvisi, dilakukan uji *face validity* alat ukur dengan meminta beberapa *expert judgement*.

Perlu diperhatikan terdapat dua determinan yang setiap pernyataannya memiliki pasangan yaitu determinan *attitude* dan *subjective norm*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut faktor-faktor penentu determinan pasangan dan nomor item pasangannya.

Tabel 4.4 Pasangan Pernyataan

Determinan	Faktor-Faktor Penentu Determinan	Pasangan Nomor Item
<i>Attitude</i>	<i>Evaluation outcome</i> dan <i>Behaviour belief</i>	3 dan 58, 4 dan 53, 1 dan 57
	(bagian 1 dan bagian 2 kuesioner)	6 dan 54, 5 dan 55, 2 dan 56
<i>Subjective Norm</i>	<i>Motivation to comply</i> dan <i>Normative belief</i>	4 dan 3, 2 dan 1, 1 dan 4, 3
	(bagian 3 dan bagian 4 kuesioner)	

Kemudian akan dijelaskan pada tabel 4.5 determinan-determinan yang membentuk intensi, faktor-faktor penentu dari determinan tersebut dan nomor-nomor item yang mewakilinya.

Tabel 4.5 Determinan, Faktor yang Membentuk Determinan dan Nomor Item

Determinan	Faktor-Faktor Penentu Determinan	Nomor Item
<i>Attitude</i>	<i>Evaluation of outcome</i>	1,2,3,4,5,6 (bagian.2)
	<i>Behaviour belief</i>	53,54,55,56,57,68 (bagian.1)
<i>Subjective Norm</i>	<i>Motivation to comply</i>	1,2,3,4 (bagian 3)
	<i>Normative belief</i>	1,2,3,4 (bagian.4)
<i>Perceived Behaviour Control</i>	<i>Control belief</i>	59,60,61,62,62,64 (bagian 1)

Selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut skala yang digunakan pada masing-masing faktor yang membentuk tiap determinan yaitu *evaluation of outcome*, *behaviour belief*, *motivation to comply*, *normative belief* dan *control belief*.

Skala pada *Evaluation of outcome* menggunakan skala Likert bipolar (+, netral dan -), yang memiliki rentangan tujuh pilihan jawaban, yaitu Selalu Positif (+3), Sebagian Besar Positif (+2), Kadang-Kadang Positif (+1), Kadang-Kadang Positif, Kadang-Kadang Negatif (0), Kadang-Kadang Negatif (-1), Sebagian Besar Negatif (-2), Selalu Negatif (-3).

Sedangkan skala pada *behaviour belief*, *motivation to comply*, *normative belief* dan *control belief* menggunakan skala Likert unipolar, yang memiliki rentangan enam pilihan jawaban. Pada skala *behaviour belief* dan *control belief* yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala *motivation comply* yaitu, Sangat Tidak Penting (STP), Tidak Penting (TP), Agak Tidak Penting (ATP), Agak Penting (AP), Penting (P), Sangat Penting (SP). Sedangkan Skala pada *normative belief* yaitu, Sangat Tidak Mendukung (STM), Tidak Mendukung (TM), Agak Tidak Mendukung (ATM), Agak Mendukung (AM), Mendukung (M), Sangat Mendukung (SM).

Adapun contoh dari itemnya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor *evaluation of outcome*. Contohnya: Berwiraswasta merupakan hal yang.
- b. Faktor *behavioural belief*. Contohnya: Saya akan memiliki kesempatan berwiraswasta setelah mengambil pensiun dini.
- c. Faktor *motivation to comply*. Contohnya: Pendapat istri saya merupakan hal yang.
- d. Faktor *normative belief*. Contohnya: Ketika saya mengambil pensiun dini istri saya akan.
- e. Faktor *control belief*. Contohnya: Rencana saya berwiraswasta mendukung saya mengambil pensiun dini.

4.3.2.2 Cara Skoring Intensi Mengambil Pensiun Dini

Skoring pada semua faktor berkisar 1 sampai 6, kecuali pada *evaluation of outcome* skoring berkisar -3 sampai 3. Skor intensi hasil jumlah dari ketiga determinan yang sudah dijelaskan diatas yaitu *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behaviour control*. Untuk determinan *attitude*, *subjective norm* merupakan hasil jumlah dari perkalian tiap faktor penentunya, sedangkan pada determinan *perceived behaviour control* merupakan hasil jumlah dari faktor penentunya.

Setelah item-item pada alat ukur kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini dibuat, item-item tersebut disusun dalam kuesioner.

4.3.3 Susunan Kuesioner

Kuesioner pada penelitian ini berisikan alat ukur kepuasan kerja dan alat ukur intensi mengambil pensiun dini terdiri dari empat bagian, yaitu:

- a. Bagian pengantar

Bagian ini berisi keterangan mengenai tujuan penelitian, identitas peneliti, gambaran umum kuesioner, permintaan kesediaan partisipan untuk mengisi sesuai pendapat mereka sendiri, kerahasiaan data yang akan diberikan partisipan, dan ucapan terima kasih peneliti atas partisipasi partisipan.

b. Bagian inti

Bagian ini terdiri dari 4 sub-bagian yang dikelompokkan sesuai jenis jawaban yang tersedia

- Sub-bagian pertama berisi alat ukur kepuasan kerja yang terdiri dari 48 item. Selain itu terdapat alat ukur intensi mengambil pensiun dini pada determinan *attitude* pada skala *behavioural belief* yang terdiri dari 6 item dan determinan *perceived behaviour control* pada skala *control belief* yang terdiri dari 6 item.
- Sub-bagian kedua berisi alat ukur intensi mengambil pensiun dini pada determinan *attitude* pada skala *evaluation of outcome* yang terdiri dari 6 item.
- Sub-bagian ketiga berisi alat ukur intensi mengambil pensiun dini pada determinan *subjective norm* pada skala *motivation to comply* yang terdiri dari 4 item.
- Sub bagian keempat berisi alat ukur intensi mengambil pensiun dini pada determinan *subjective norm* pada skala *normative belief* yang terdiri dari 4 item.

c. Data kontrol

Untuk bagian ketiga kuesioner, ditanyakan mengenai data partisipan yang meliputi: nama inisial, jenis kelamin, jenjang jabatan, kantor unit, masa kerja dan jenis kelamin.

d. Penutup

Pada akhir kuesioner, diminta untuk partisipan mengecek ulang semua jawaban agar tidak ada yang terlewatkan dan mengucapkan terima kasih atas partisipasi dalam mengisi alat ukur.

4.3.4 Tahap Uji Coba

Uji coba alat ukur dilakukan dua kali pada penelitian ini, uji coba pertama dilakukan pada tanggal. 21 April 2008 pada 30 orang pegawai di Bank XYZ Cabang Jakarta Pusat, karakteristik partisipan berusia di atas 35 tahun, dengan jenjang jabatan *Manager* dan *asistent Manager*. Namun hasil dari uji coba alat ukur kepuasan kerja pertama ini tidak memuaskan sehingga uji coba diulang kembali setelah melakukan revisi item dengan analisis kuantitatif (uji reliabilitas

dan uji validitas) dan analisis kualitatif (melihat struktur kalimat, keterwakilan item pada tingkah laku indikator yang sudah ditentukan serta *expert judgement*).

Uji coba alat ukur kepuasan kerja kedua dilakukan pada tanggal 15 Mei 2008 pada 50 orang pegawai di kelas pelatihan *Refreshing BQA*. Karakteristik partisipan sama dengan karakteristik partisipan pada penelitian. Yaitu berusia diatas 35 tahun, jenjang jabatan *Manager* dan berjenis kelamin laki-laki.

Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Validitas berkaitan dengan ketepatan, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi. Untuk mendapatkan skala pengukuran yang baik tersebut, harus dilakukan uji reliabilitas maupun validitas terhadap kedua alat ukur yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini. Untuk metode reliabilitas dan validitas yang dilakukan akan dibahas lebih lanjut pada metode pengolahan data.

4.4 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan selama 10 hari, mulai tanggal 21 Mei 2008 hingga 30 Mei 2008 dengan menyebarkan kuesioner kepada *Manager* Bank XYZ se Indonesia yang sedang mengikuti pelatihan di Jakarta. Sebelumnya, meminta izin terlebih dahulu kepada penanggung jawab setiap kelas pelatihan untuk masuk ke dalam kelas.

Sebelum membagikan kuesioner, dijelaskan terlebih dahulu kepada calon partisipan mengenai tujuan pengisian dan cara pengisiannya. Alat ukur tidak langsung dikembalikan. Kuesioner dikumpulkan kepada penanggung jawab di setiap kelas pada akhir kelas berlangsung. Kuesioner diambil setelah semua kuisisioner terkumpul.

Pembagian kuesioner dilakukan pada 7 kelas pelatihan di hari yang berbeda. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 168 alat ukur, hanya 138 alat ukur yang dapat diolah datanya. Ini disebabkan, adanya partisipan yang meminta untuk mengisi kuesioner dirumah. Akibatnya, sejumlah kuesioner tidak kembali dan beberapa kuesioner yang kembali tidak dapat diolah datanya sebab tidak lengkap.

4.5 Metode Pengolahan Data

4.5.1 Metode Penghitungan Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

4.5.1.1 Penghitungan Reliabilitas Item Alat Ukur Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam alat ukur kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini pada pegawai Bank XYZ adalah dengan menggunakan metode "*Cronbach Alpha Reliability*". Koefisien Alpha Cronbach ini dipilih untuk mengukur internal konsistensi dan homogenitas pada setiap item dalam alat ukur kepuasan kerja. Karena item tes kepuasan kerja ini juga tidak bersifat dikotomi. Oleh sebab itu penggunaan koefisien Alpha Cronbach dipilih sebagai cara pengujian reliabilitas tes kepuasan kerja yang paling tepat. (Anastasi, 2006)

Uji reliabilitas ini dilakukan pada seluruh item untuk mengukur kepuasan kerja dan intensi mengambil pensiun dini secara keseluruhan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada setiap item masing-masing faset kepuasan kerja karena mengingat permasalahan pada penelitian ini melihat juga pada faset-fasetnya.

Hasil uji coba yang digunakan adalah hasil uji coba ke dua, karena item telah disempurnakan dan partisipan pada uji coba kedua lebih sesuai dengan partisipan penelitian. Menurut Anastasi dan Urbina (1997), menyatakan koefisien reliabilitas ideal adalah 0,8 hingga 0,9. Sedangkan Kaplan dan Sacuzzo (2005) menyatakan bahwa koefisien yang ideal adalah 0,7 hingga 0,8. Akan tetapi, dalam Pedhazur & Schmelkin dinyatakan bahwa koefisien reliabilitas sedang (0,5 hingga 0,6) juga sesuai dengan penelitian. Karenanya, untuk tujuan penelitian ini, alat ukur diterima jika koefisien korelasinya di atas 0,5 ($\alpha > 0,5$)

4.5.1.2 Penghitungan Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja dan Intensi Mengambil Pensiun Dini

Untuk uji validitas alat ukur kepuasan kerja menggunakan pengujian pada "*construct validity*" dengan melakukan perhitungan konsistensi internal atau keselarasan butir tes (Anastasi & Urbina, 1997; Crocker & Algina, 1986). Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *Person Product Momen*. Pengujian konsistensi internal pada *construct validity* ini digunakan untuk mengetahui

apakah setiap item mampu mengukur konstruk kepuasan kerja, dan setiap item pada faset kepuasan kerja mengukur faset yang dimaksud. Korelasi yang tinggi antara seluruh item alat ukur kepuasan kerja dengan skor total menunjukkan bahwa setiap item telah mampu mengukur kepuasan kerja yang sama. Pada alat ukur kepuasan kerja, masing-masing fasetnya dikorelasikan juga dengan skor total masing-masing faset. Korelasi yang tinggi antara masing-masing faset terhadap skor total faset juga akan menunjukkan bahwa setiap item pada faset mengukur faset yang dimaksud.

Sedangkan pada alat ukur intensi mengambil pensiun dini dilakukan dengan uji *face validity*. Penggunaan *face validity* disebabkan karena alat ukur yang dibuat sudah sesuai dengan hasil elisitasi. Pengujian validitas ini dilakukan dengan meminta *expert judgement*.

4.5.2 Metode Pengolahan Hasil Penelitian Utama

4.5.2.1 Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Mengambil Pensiun Dini

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis statistik *simple regression*. Ini disebabkan hanya ada satu variabel bebas yang memprediksi variabel terikat (Pedhazur, 1982). Dimana, baik variabel prediktor maupun variabel yang diprediksi dalam penelitian ini berupa skala interval dan sejak awal dari penelitian sebelumnya telah diketahui arah hubungannya, yaitu bahwa kepuasan kerja mempengaruhi intensi mengambil pensiun dini. Sedangkan dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah di Bank XYZ terjadi hal yang sama yaitu kepuasan kerja mempengaruhi intensi mengambil pensiun dini. Perhitungan *simple regression* ini dilakukan dengan teknik regresi linear.

4.5.2.2 Pengujian Pengaruh Faset Kepuasan Kerja dengan Intensi Mengambil Pensiun Dini

Selain menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi mengambil pensiun dini, diteliti juga pengaruh pada masing-masing faset kepuasan kerja dengan intensi mengambil pensiun dini. Ini dilakukan analisis *multiple regression* karena terdapat 9 faset yang menjadi prediktor. Penghitungan *multiple regression*

yang dilakukan menggunakan metode *stepwise* karena tidak ada dasar teori yang menyatakan mana faset dari kepuasan kerja yang paling mempengaruhi variabel yang diprediksi. Dengan metode *stepwise*, program spss akan langsung mencari faset yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian, jika masih ada variabel yang mampu mempengaruhi secara signifikan, program akan mencarinya hingga tidak ada lagi faset yang signifikan. Sebaliknya, variabel prediktor yang tidak signifikan akan dikeluarkan dari persamaan regresi (Pedhazur, 1982). Dengan demikian dapat langsung diketahui faset manakah dari kepuasan kerja yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap intensi mengambil pensiun dini.

4.5.3 Metode Pengolahan Data Tambahan

4.5.3.1 Gambaran partisipan

Gambaran kepuasan kerja partisipan dilakukan dengan membagi kedalam lima kategori berdasarkan nilai mean kepuasan kerja yang didapat, 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

Sedangkan gambaran intensi mengambil pensiun dini pada partisipan dilakukan dengan teknik perhitungan persentase dan *the stanine scale*, alasannya karena skor yang dihasilkan membentuk distribusi normal dan *stanine* mempermudah dalam pengkategorian partisipan karena *stanine* menyediakan sistem skor satu digit. Nama *stanine* didasarkan pada fakta bahwa skor-skor yang ada dibagi dalam sembilan kelompok dengan ketentuan sebagai berikut (Murphy, 2001).

Tabel 4.6 Persentase *Stanine*

Presentase	4	7	12	17	20	17	12	7	4
<i>Stanine</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Selain itu ingin diketahui pula distribusi frekuensi berdasarkan tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh terhadap tingkat intensi mengambil pensiun dini. Distribusi frekuensi tersebut menggunakan metode *crosstabs* yang menampilkan kaitan antara dua variabel atau lebih. Namun harus ditekankan penggunaan metode ini harus memiliki data input berupa skala nominal ataupun skala ordinal.

4.5.3.2 Perbandingan Mean Dua Variabel atau Lebih

Perbandingan yang dilakukan untuk melihat perbedaan pada intensi mengambil pensiun dini ditinjau dari tingkat kepuasan kerja yaitu pada tingkat rendah, agak rendah, sedang, agak tinggi dan tinggi digunakan perhitungan ANOVA. *One Way ANOVA* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara dua variabel atau lebih. Selain itu turut melihat perbedaan pada intensi mengambil pensiun dini pada partisipan dan kepuasan kerja ditinjau dari setiap kategori usia partisipan. Perbandingan mean ini menggunakan metode *independent samples t-test*.

4.5.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Attitude, Subjective Norm* dan *Perceived Behaviour Control*

Pengujian ini dilakukan dengan analisis statistik *simple regression*. Ini disebabkan hanya ada satu variabel yang memprediksi variable terikat (DV) (Pedhazur, 1982). Perhitungan *simple regression* ini dilakukan dengan teknik regresi linear.

Seluruh pengolahan data pada penelitian ini melalui program komputer SPSS 11