

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

IV. A. Subyek Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai karakteristik subyek, jumlah subyek, dan teknik pengambilan sampel.

IV. A. 1. Karakteristik Subyek

Dalam penelitian ini karakteristik subyek harus ditetapkan terlebih dahulu. Penetapan karakteristik ini bertujuan agar subyek yang terpilih benar-benar mengenal organisasinya, termasuk pekerjaannya, lingkungan kerjanya, serta rekan kerja dan atasannya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih tepat yang berguna untuk penelitian ini.

Subyek penelitian ini adalah para karyawan pabrik logistik X yang berada di wilayah Cilegon, Banten. Pabrik logistik adalah pabrik yang memproduksi barang-barang yang akan digunakan untuk proses produksi pabrik lain. Penetapan karyawan pabrik logistik X di Cilegon sebagai sampel penelitian dirasakan cukup representatif karena di daerah Cilegon hanya berdiri 6 pabrik Logistik sehingga sampel cukup representatif. Karakteristik subyek yang dipilih antara lain:

- 1) Bekerja di pabrik logistik X, dengan jabatan sebagai operator. Operator adalah jabatan yang paling bawah di pabrik, dimana mereka tidak mempunyai bawahan lagi. Pemilihan jabatan tersebut dilakukan agar memenuhi jumlah sampel yang diperlukan, mengingat jumlah ketersediaan sampel yang terbatas.
- 2) Telah bekerja di pabrik logistik X lebih dari satu tahun. Hal ini perlu diperhatikan untuk meyakinkan peneliti bahwa subyek penelitian sudah cukup memahami dan menghayati tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi dimana subyek bekerja.
- 3) Berjenis kelamin laki-laki, karena untuk mengontrol jenis kelamin yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan juga untuk mewakili populasi, yakni karyawan pabrik, yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

- 4) Memiliki tingkat pendidikan minimal SMA (Sekolah Menengah Atas), STM (Sekolah Teknologi Menengah), atau tingkat pendidikan lain yang sederajat. Pemilihan tersebut diharapkan agar subyek tidak mengalami kesulitan dalam memahami dan melaksanakan pengisian alat ukur penelitian.

IV. A. 2. Jumlah Subyek

Penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 125 orang, jumlah sampel sebanyak ini diharapkan akan mencukupi untuk analisa data dengan menggunakan metode statistik (kuantitatif). Hal ini karena jumlah sampel yang besar akan lebih memberikan arti atau signifikansi yang lebih besar daripada jumlah sampel yang kecil, selain itu akan menghasilkan perhitungan statistik yang lebih akurat (Kerlinger, 2000).

IV. A. 3. Teknik Pengambilan Sampel.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode non-probabilitas (*non-probability sampling*). Dengan demikian, tidak setiap anggota dari populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi subyek penelitian (Kerlinger, 2000).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling*, yakni individu yang memenuhi karakteristik subyek penelitian akan diikutsertakan menjadi subyek penelitian (Kerlinger, 2000). Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada kemudahan dalam pengadaan akses sampel. Teknik *incidental sampling* memiliki beberapa keuntungan, yakni pengambilan subyek mudah dilaksanakan dan lebih ekonomis. Namun teknik ini juga memiliki beberapa kelemahan, antara lain tidak semua orang mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan generalisasi dari sampel ini hanya dapat dibuat bila kita dapat mendefinisikan secara jelas ciri-ciri atau kriteria yang signifikan dari populasi dimana sampel tersebut diambil (Guilford & Fruchter, 1978).

IV. B. Tipe dan Desain Penelitian

Tipe penelitian berbentuk *ex-post facto field study*, karena situasi penelitian alamiah, yakni penelitian dilakukan pada keadaan sewajarnya atau sehari-hari tanpa adanya kontrol ketat terhadap variabel sekunder, oleh karena itu penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field study*). Selain itu, dalam penelitian ini tidak ada manipulasi terhadap variabel penelitian, karena variabel penelitian sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan, oleh karena itu penelitian ini disebut *ex post facto*. Dalam penelitian *ex post facto*, pengukuran terhadap variabel pertama dan variabel kedua dilakukan secara bersamaan (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005).

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan (Kerlinger, 2000). Sedangkan desain penelitian ini berbentuk *correlational design* yang sederhana, karena hanya menggunakan pengumpulan dua macam skor-skor pada kelompok subyek yang sama serta menghitung koefisien korelasi dari skor-skor tersebut.

IV. C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan kuesioner terhadap subyek penelitian. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis (Kerlinger, 2000). Digunakannya metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data dikarenakan kuesioner mempunyai beberapa keuntungan, antara lain:

- 1) Pengadministrasiannya mudah dan tidak membutuhkan keahlian khusus
- 2) Dapat diberikan secara serentak pada banyak individu
- 3) Lebih cepat dan mudah untuk dianalisa.

Namun, kuesioner juga memiliki beberapa kelemahan, antara lain:

- 1) Tidak dapat digunakan untuk individu yang tingkat pendidikannya rendah
- 2) Sulit merumuskan pertanyaan dalam pernyataan.

Terdapat dua bentuk dari kuesioner, yakni kuesioner terbuka (*open-ended*) dan kuesioner tertutup (*close-ended*), namun berdasarkan pertimbangan

keuntungan dan kelemahan dari kedua bentuk kuesioner tersebut, maka peneliti menggunakan kuesioner bentuk tertutup (*close-ended*) dalam penelitian ini.

Bentuk kuesioner tertutup berisikan pernyataan-pernyataan dimana subyek diminta untuk memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang tersedia. Keuntungan dari bentuk kuesioner ini adalah jawaban yang diberikan relevan dengan tujuan penelitian serta dalam bentuk yang lebih mudah dianalisa. Selain itu, jawaban subyek dapat dikategorisasikan ke dalam dimensi-dimensi tertentu. Namun karena jawaban sudah dibatasi, maka subyek terkadang dapat merasa dipaksa memilih salah satu jawaban yang sebenarnya tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Oleh karena itu, peneliti memilih bentuk kuesioner tertutup dengan alasan yakni bentuk kuesioner ini lebih mudah dijawab oleh subyek, jawaban yang diberikan lebih relevan dengan tujuan penelitian, serta lebih mudah untuk dianalisa.

IV. C. 1. Alat Ukur Penelitian

1) Alat Ukur *Work Locus of Control*

Dalam penelitian ini, untuk mengukur *Work Locus Of Control*, peneliti menggunakan skala *Work Locus Of Control* yang merupakan adaptasi dari *Work Locus Of Control Scale* (WLCS). Skala WLCS tersebut dikembangkan oleh Spector pada tahun 1988, yang terdiri dari 16 item (Spector, 1997).

Adaptasi dari *Work Locus Of Control Scale* (WLCS) lebih tepat dipakai dalam penelitian ini karena skala ini mengukur domain yang lebih spesifik yakni segalanya berhubungan dengan situasi kerja. Selain itu, skala WLCS ini juga dapat memprediksi dengan lebih baik daripada skala yang umum dari Rotter, dan telah terbukti memiliki konsistensi internal yang baik dan valid (Spector, 1977).

Skala *Work Locus of Control* ini menggunakan skala Likert yang mempunyai enam alternatif jawaban, dengan rentang skor dari 1-6, yakni:

- 1 = subyek sangat tidak sesuai dengan pernyataan
- 2 = subyek tidak sesuai dengan pernyataan
- 3 = subyek agak tidak sesuai dengan pernyataan

- 4 = subyek agak sesuai dengan pernyataan
- 5 = subyek sesuai dengan pernyataan
- 6 = subyek sangat sesuai dengan pernyataan

Pada alat ini tidak disediakan skor tengah untuk menghindari skor mengumpul di tengah, dengan demikian subyek dipaksa memilih salah satu tingkat kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Alat ini terdiri dari pernyataan positif (pernyataan yang menunjukkan kecenderungan *Work Locus of Control* eksternal) dan pernyataan negatif (pernyataan yang menunjukkan kecenderungan *Work Locus of Control* internal). Untuk pernyataan positif, skor 6 akan diberikan pada jawaban sangat sesuai sedangkan skor 1 akan diberikan pada jawaban sangat tidak sesuai pada pernyataan. Namun untuk pernyataan negatif, skor akan diberikan secara terbalik, dimana skor 6 akan diberikan pada jawaban sangat tidak sesuai sedangkan skor 1 akan diberikan pada jawaban sangat sesuai pada pernyataan. Total skor skala ini diperoleh dengan cara menjumlahkan skor yang diperoleh subyek dari pernyataan-pernyataan positif dengan skor dari pernyataan-pernyataan negatif. Secara umum pernyataan-pernyataan pada skala adaptasi *Work Locus of Control* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.1 Pernyataan skala *Work Locus of Control*

Pernyataan	Nomor Item
Positif (eksternal)	5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 16.
Negatif (internal)	1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, 15.

Untuk lebih detail, berikut adalah susunan item untuk pernyataan positif (eksternal) dan pernyataan negatif (internal), yakni:

a. Pernyataan Positif (eksternal)

No. 5 : Saya yakin faktor keberuntunganlah yang paling dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan

No. 6 : Saya yakin nasib baiklah yang menyebabkan seseorang memperoleh penghasilan besar

No. 8 : Saya membutuhkan bantuan anggota keluarga atau teman yang mempunyai posisi lebih tinggi, untuk mendapatkan pekerjaan yang baik

No. 9 : Saya yakin nasib baiklah yang menyebabkan seseorang naik

jabatan

No. 10 : Dalam mendapatkan pekerjaan yang baik, saya yakin kemampuan kerja saya tidak diperlukan, namun yang diperlukan adalah koneksi dengan orang penting

No. 12 : Saya yakin koneksi dengan orang penting dapat menyebabkan seseorang memperoleh penghasilan besar

No. 13 : Jika seseorang menjadi karyawan teladan, saya yakin faktor keberuntunganlah penyebabnya

No. 16 : Saya yakin bahwa perbedaan utama diantara orang-orang yang berpenghasilan besar dan orang-orang yang berpenghasilan kecil adalah keberuntungan.

b. Pernyataan Negatif (internal)

No. 1 : Saya yakin bahwa semua yang terjadi di pekerjaan saya merupakan hasil dari apa yang saya kerjakan

No. 2 : Saya yakin saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya

No. 3 : Saya yakin saya dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang saya mau jika saya tahu apa yang saya mau dari suatu pekerjaan

No. 4 : Jika saya tidak senang dengan keputusan Atasan, saya yakin dapat melakukan sesuatu mengenai hal itu

No. 7 : Saya yakin saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik jika saya berusaha

No. 11 : Saya yakin bisa naik jabatan bila saya bekerja dengan baik

No. 14 : Saya yakin saya akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan bila saya bekerja dengan baik

No. 15 : Saya yakin saya bisa memberikan lebih banyak pengaruh pada Atasan saya.

Untuk menentukan apakah individu mempunyai kecenderungan *Work Locus Of Control* internal atau eksternal, berdasarkan nilai rata-rata skor, maka dibuat ketentuan skor, yakni:

- Rata-rata skor antara 1.00-3.50 = *Work Locus Of Control* cenderung internal

- Rata-rata skor antara 3.51-6.00 = *Work Locus Of Control* cenderung eksternal

Pemberian skor ini didasarkan pada jumlah jawaban yang tersedia pada setiap item, yaitu mempunyai enam pilihan jawaban mulai dari sangat tidak sesuai sampai dengan sangat sesuai.

Disamping itu dilihat dari total skor, alat ukur ini memiliki rentang total skor dari 16 hingga 96, sehingga dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Tabel IV.2 Kategori Skoring *Work Locus of Control*

Rentang Skor Total	Kategori
16 - 56	Cenderung Internal
57 - 96	Cenderung Eksternal

Work Locus Of Control Scale (WLCS) memiliki nilai konsistensi internal yang baik dalam mengukur *Locus Of Control* berkaitan dengan dunia pekerjaan. Reliabilitas konsistensi internal menunjukkan seberapa baik item-item dari skala ini saling berkorelasi satu sama lain dalam mengukur satu konstruk (Anastasi & Urbina, 1997). Skala ini memiliki nilai koefisien alpha 0.85, dimana nilai tersebut berada diatas standard minimum. Menurut Nunnally (1978), standard minimum yang diterima secara umum untuk nilai konsistensi internal adalah 0.7 (Spector, 1997).

Alat ukur *Work Locus Of Control Scale* (WLCS) pun mempunyai nilai validitas yang baik, yakni jenis *construct-related Validation*, dan diukur dengan mengukur korelasinya terhadap tes yang juga mengukur konstruk yang sama, yakni skala I-E dari Rotter (1966), yang mengukur *Locus Of Control* secara umum. Penekanan validitas jenis *construct-related Validation* adalah pada seberapa baik tes dapat mengukur suatu *trait* atau konstruk psikologi (Anastasi & Urbina, 1997). Pada skala ini, nilai validitasnya antara 0.49 sampai 0.57 untuk beberapa kelompok sampel. Maka dari itu, alat ini dipilih untuk menjadi alat ukur acuan dalam penelitian ini.

2) Alat Ukur Kepuasan Kerja

Untuk pengukuran kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala kepuasan

kerja yang merupakan adaptasi dari *The Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1997), yang terdiri dari 34 item, dan berdasarkan pendekatan kepuasan kerja sembilan facet. Kesembilan facet tersebut terdiri dari gaji, kesempatan promosi, supervisi (atasan), *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan diluar gaji), *contingent rewards* (*reward* yang diberikan jika karyawan berperforma baik, bentuknya tidak selalu berupa uang), kondisi perusahaan (peraturan dan prosedur perusahaan), rekan sejawat, *nature of work* (tipe pekerjaan), dan komunikasi di dalam organisasi.

Seperti skala *Locus of Control* diatas, skala kepuasan kerja ini juga menggunakan skala Likert yang mempunyai enam alternatif jawaban, dengan rentang skor dari 1-6, yang artinya:

- 1 = subyek sangat tidak sesuai dengan pernyataan
- 2 = subyek tidak sesuai dengan pernyataan
- 3 = subyek agak tidak sesuai dengan pernyataan
- 4 = subyek agak sesuai dengan pernyataan
- 5 = subyek sesuai dengan pernyataan
- 6 = subyek sangat sesuai dengan pernyataan

Alat ini juga terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk pernyataan positif, skor 6 akan diberikan pada jawaban sangat sesuai sedangkan skor 1 akan diberikan pada jawaban sangat tidak sesuai pada pernyataan. Sedangkan untuk pernyataan negatif, skor akan diberikan secara terbalik, dimana skor 6 akan diberikan pada jawaban sangat tidak sesuai sedangkan skor 1 akan diberikan pada jawaban sangat sesuai pada pernyataan. Total skor skala ini diperoleh dengan cara menjumlahkan skor yang diperoleh subyek dari pernyataan-pernyataan positif dengan skor dari pernyataan-pernyataan negatif. Secara umum pernyataan-pernyataan pada skala adaptasi *The Job Satisfaction Survey* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.3 Pernyataan skala Kepuasan Kerja

Facet (aspek) Kepuasan Kerja	Nomor Item
1. Gaji	1, 10*, 18*, 27.
2. Kesempatan Promosi	2*, 11, 19, 31.
3. Supervisi (Atasan)	3, 12*, 20*, 29.

4. <i>Fringe Benefits</i>	4*, 13, 21, 28*.
5. <i>Contingent Rewards</i>	5, 14*, 22*, 30*.
6. Kondisi Perusahaan	6*, 15, 23*.
7. Rekan Sejawat	7, 16*, 24, 32*.
8. Tipe Pekerjaan	8*, 26, 33.
9. Komunikasi	9, 17*, 25*, 34*.

(keterangan: Item dengan tanda*, merupakan pernyataan negatif)

Untuk lebih detail, berikut adalah susunan item untuk masing-masing facet kepuasan kerja, antara lain:

1. Facet Gaji

No. 1 : Saya merasa mendapat gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan

No. 10* : Kenaikan gaji saya terlalu sedikit dan jarak waktunya jauh

No. 18* : Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan karena gaji saya

No. 27 : Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk naik gaji

2. Facet Kesempatan Promosi

No. 2* : Sangat kecil kemungkinan promosi (naik jabatan) untuk saya di perusahaan ini

No. 11 : Di perusahaan ini, karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang baik untuk dipromosikan (naik jabatan)

No. 19 : Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan ini sudah cukup cepat

No. 31 : Saya merasa puas terhadap kesempatan saya untuk naik jabatan

3. Facet Supervisi (Atasan)

No. 3 : Saya menyukai Atasan saya karena Ia kompeten (handal) dalam bekerja

No. 12* : Atasan saya berlaku tidak adil pada saya

No. 20* : Atasan saya kurang memperhatikan perasaan saya

No. 29 : Saya menyukai atasan saya

4. Facet *Fringe Benefits*

No. 4* : Saya merasa tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima selama ini

No. 13 : Tunjangan-tunjangan yang saya terima dari perusahaan saya rasakan sudah baik

No. 21 : Tunjangan-tunjangan yang saya terima saya rasakan sudah pantas

No. 28* : Ada tunjangan-tunjangan yang tidak saya terima padahal seharusnya saya menerimanya

5. Facet *Contingent Rewards*

No. 5 : Saya menerima pengakuan atas hasil kerja saya yang memang sepatasnya saya terima

No. 14* : Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai

No. 22* : Saya merasa hanya ada sedikit penghargaan di perusahaan ini

No. 30* : Saya merasa bahwa usaha yang saya lakukan tidak dihargai sebagaimana mestinya

6. Facet Kondisi Perusahaan

No. 6* : Banyak peraturan dan prosedur perusahaan yang membuat saya sulit untuk bekerja dengan baik

No. 15 : Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik tidak terhalang oleh peraturan atau prosedur perusahaan

No. 23* : Menurut saya, pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak

7. Facet Rekan Sejawat

No. 7 : Saya menyukai orang-orang yang bekerja bersama saya

No. 16* : Saya merasa harus bekerja lebih keras karena orang yang bekerja bersama saya tidak kompeten (handal)

No. 24 : Saya menyenangkan rekan kerja saya

No. 32* : Saya merasa tidak nyaman karena terlalu banyak percekcoakan di perusahaan ini

8. Facet Tipe Pekerjaan

No. 8* : Saya merasa pekerjaan saya tidak berarti

No. 26 : Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya

No. 33 : Pekerjaan saya menyenangkan

9. Facet Komunikasi

No. 9 : Saya dapat berkomunikasi dengan orang-orang di perusahaan ini dengan baik

- No. 17*** : Saya tidak mengetahui dengan jelas tujuan perusahaan ini
No. 25* : Saya merasa tidak mengetahui apa yang terjadi di perusahaan ini
No. 34* : Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak dijelaskan dengan jelas

Untuk menentukan apakah individu memperoleh kepuasan kerja tinggi ataupun rendah, berdasarkan rata-rata skor, maka dibuat ketentuan skor sebagai berikut:

- Rata-rata skor antara 1.00-3.50 = kepuasan kerja cenderung rendah
- Rata-rata skor antara 3.51-6.00 = kepuasan kerja cenderung tinggi

Penentuan skor tersebut berdasarkan jumlah jawaban dari semua item yang tersedia.

Disamping itu dilihat dari total skor, alat ukur ini memiliki rentang total skor dari 34 hingga 204, sehingga dapat dibuat kategori yang lebih detail, yakni sebagai berikut :

Tabel IV.4 Kategori Skoring Kepuasan Kerja

Rentang Total Skor	Kategori
34 - 62.3	Sangat Tidak Puas
62.4 -90.6	Tidak Puas
90.7 – 118.9	Agak Tidak Puas
119 – 147.2	Agak Puas
147.3 – 175.5	Puas
175.6 - 204	Sangat Puas

The Job Satisfaction Survey (JSS) memiliki reliabilitas tes-retes serta nilai konsistensi internal yang baik dalam mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Reliabilitas konsistensi internal sudah dijelaskan di atas, sedangkan reliabilitas tes-retes menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dengan alat ukur yang sama, pada subjek yang sama, pada dua kali kesempatan (Anastasi & Urbina, 1997). Skala ini memiliki nilai reliabilitas tes-retes sebesar 0.71 dan nilai koefisien alpha 0.91, dimana nilai tersebut berada diatas standard minimum, yakni diatas 0.7 (Spector, 1997).

Alat ukur *The Job Satisfaction Survey* (JSS) juga memiliki nilai validitas yang baik, yakni jenis *construct-related Validation*, dan diukur dengan

mengukur korelasinya terhadap tes-tes lain yang juga mengukur konstruk yang sama. Nilai validitasnya antara 0.61 sampai 0.8 untuk setiap facetnya. Oleh karena itulah, alat ini dipilih untuk menjadi alat ukur acuan dalam penelitian ini.

IV. D. Tahap Persiapan Alat Ukur

Pada penelitian ini, *The Work Locus Of Control Scale* (WLCS) dan *The Job Satisfaction Survey* (JSS), yang semula berbahasa Inggris, diadaptasi dengan cara menerjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar. Penerjemahan dilakukan oleh penulis dengan bantuan seorang Guru Bahasa Inggris yang memiliki kualifikasi antara lain berpendidikan strata 2 dalam jurusan sastra Inggris dan telah bekerja sebagai pengajar bahasa Inggris di sebuah lembaga kursus bahasa Inggris ternama selama 8 tahun. Sedangkan dalam menguji kesesuaian pernyataan dalam Bahasa Indonesia dengan tujuan pengukuran, penulis meminta Pembimbing Skripsi sebagai *expert judgement*, sehingga pernyataan-pernyataan dalam kedua alat ukur tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran serta dengan subyek yang akan diukur.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan terdiri dari tiga bagian, yakni:

- Bagian pertama, merupakan data kontrol dari subyek, berupa sejumlah pertanyaan yang diperkirakan dapat mengontrol karyawan yang akan dijadikan subyek penelitian. Selain itu, dapat juga memberikan gambaran yang detail dan terarah mengenai karakteristik-karakteristik subyek.
- Bagian kedua, merupakan kuesioner kepuasan kerja, berupa skala adaptasi dari *The Job Satisfaction Survey* (JSS).
- Bagian ketiga, merupakan kuesioner *Work Locus of Control*, berupa skala adaptasi dari *Work Locus of Control Scale* (WLCS).

IV. E. Tahap Uji Coba Alat Ukur

Walaupun alat ukur acuan yang digunakan sudah teruji validitas dan reliabilitasnya namun tetap akan dilakukan uji coba terhadap alat ukur hasil adaptasi ini. Hal ini dilakukan karena alat ukur tersebut akan digunakan pada

populasi yang berbeda. Uji coba alat dilakukan untuk melihat keterbacaan, reliabilitas, serta validitasnya. Reliabilitas mengacu pada konsistensi skor yang didapat oleh individu yang sama ketika mereka dites ulang dengan alat ukur yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan alat ukur yang berbeda namun ekuivalen, ataupun berada dibawah kondisi pengukuran lain (Anastasi & Urbina, 1997). Sedangkan validitas mengacu pada seberapa alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Anastasi & Urbina, 1997). Pengujian skala adaptasi JSS dan WLCS dilakukan secara bersamaan, pada subyek yang sama.

Uji coba alat ukur dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 35 kuesioner pada tanggal 8-11 April 2008 pada karyawan pabrik tekstil ET yang berada di daerah Purwakarta, Jawa Barat. Namun kuesioner yang dapat diproses hanya berjumlah 34 kuesioner, karena 1 kuesioner tidak diisi dengan lengkap.

Dari uji coba alat ukur kepuasan kerja diperoleh hasil yaitu reliabilitas alat ukur yang dilihat dari nilai koefisien *Alpha Cronbach* yakni sebesar 0.928, artinya alat ukur ini sudah reliabel dalam mengukur kepuasan kerja karena nilai koefisiennya berada di atas standar reliabilitas yang ditetapkan yakni minimal 0.7. Selain itu, validitas alat ukur yang dilihat dari perhitungan korelasi antara skor item dengan skor total menunjukkan bahwa terdapat tiga item yang skor itemnya tidak berkorelasi secara signifikan pada *one-tailed significance* atau perhitungan signifikansi satu arah dan LOS 0.05 dengan skor total atau disebut juga tidak valid, yakni item nomor 4 (facet *fringe benefit*), nomor 9 (facet komunikasi), dan nomor 23 (facet kondisi perusahaan). Sedangkan skor 31 item lainnya menunjukkan korelasi dengan skor total yang signifikan pada *one-tailed significance* atau perhitungan signifikansi satu arah dan LOS 0.05 atau disebut juga valid, yakni menunjukkan bahwa item-item dalam suatu alat ukur mengukur satu konstruk yang sama secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut, peneliti melakukan revisi terhadap item nomor 4, 9, dan 23, yakni revisi dari segi bahasa dan tata kalimat terhadap pernyataan dari item-item tersebut, untuk memperjelas kalimat dari pernyataan tiap item-item tersebut. Kemudian hasil revisi tersebut dikonsultasikan kepada Pembimbing Skripsi sebagai *expert judgement* untuk melihat kesesuaiannya dengan tujuan pengukuran. Item-item tersebut tidak dibuang melainkan direvisi

untuk tetap digunakan pada pengambilan data di lapangan, karena menurut Cronbach (1990), skor item yang berkorelasi dengan skor total lebih besar dari 0.2, masuk dalam format akhir alat ukur. Ketiga item tersebut memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0.2. Oleh karena itu, jumlah item yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja tetap berjumlah 34 item.

Selain itu, hasil uji coba alat ukur *Work Locus of Control* menunjukkan hasil pengukuran reliabilitas, yakni nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.855, artinya alat ukur ini sudah reliabel dalam mengukur *Work Locus of Control* karena nilai koefisiennya berada di atas 0.7. Sedangkan dalam pengukuran validitas alat ukur, yang dilihat dari perhitungan korelasi antara skor item dengan skor total, menunjukkan hasil bahwa skor seluruh item pada alat ukur ini berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada *one-tailed significance* atau perhitungan signifikansi satu arah dan LOS 0.05 atau disebut juga seluruh item valid. Oleh karena itu, peneliti tidak melakukan revisi terhadap alat ukur *Work Locus of Control* ini sehingga jumlah item yang digunakan untuk mengukur *Work Locus of Control* juga tetap berjumlah 16 item.

IV. F. Tahap Pengambilan Data

Alat ukur yang telah mengalami perbaikan setelah diujicobakan kemudian diberikan kepada para karyawan pabrik X yang berada di daerah Cilegon, Banten, yang terpilih untuk menjadi subyek penelitian. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 2-12 Mei 2008, dengan menyebar kuesioner sebanyak 150. Dari 150 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 127, dan dari 127 kuesioner terpaksa harus dibuang 2 kuesioner karena pengisian yang tidak lengkap. Dengan demikian ada 125 data yang memenuhi kriteria dan dapat diolah.

IV. G. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Data diolah dengan perhitungan statistik secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 12.0. Program SPSS merupakan paket program statistik yang berguna untuk mengolah dan menganalisis data penelitian (Hastono, 2001). Dengan pengolahan data secara statistik maka data akan lebih komunikatif dan objektif, dan dengan menggunakan SPSS, semua kebutuhan

pengolahan dan analisis data dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat (Hastono, 2001).

Selain itu, derajat signifikansi yang digunakan adalah LOS 0.05. Penentuan derajat signifikansi 0.05 yaitu berdasarkan jenis penelitian ini, yakni penelitian sosial, dimana LOS (*Level of Significancy*) yang digunakan dan telah disepakati untuk penelitian sosial adalah sebesar 0.05 (Kountur, 2006).

IV. G. 1. Metode Pengujian Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

1. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang didapatkan melalui subyek yang sama ketika diuji ulang dengan alat ukur yang sama pada kesempatan yang sama ataupun berbeda, atau dengan menggunakan seperangkat alat ukur yang berbeda namun ekuivalen (setara) (Anastasi & Urbina, 1997). Terdapat beberapa jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas *test-retest*, yakni pengukuran reliabilitas suatu alat ukur dengan memberikan alat ukur yang sama pada subyek yang sama pula pada dua waktu yang berbeda, lalu reliabilitas *alternate-forms*, yakni pengukuran reliabilitas alat ukur dengan memberikan alat ukur yang berbeda namun ekuivalen atau setara pada subyek yang sama, reliabilitas *single-test*, yakni reliabilitas dihitung dengan menggunakan pembandingan skor alat ukur itu sendiri, dan reliabilitas antar skor, yakni pengukuran reliabilitas dengan mengkorelasikan skor alat ukur yang diberikan secara independen oleh dua orang penguji atau pemeriksa kepada subyek (Kaplan & Saccuzzo, 2005; Anastasi & Urbina, 1997). Dalam reliabilitas *single-test*, terdapat beberapa metode yaitu *Split-Half*, *Kuder-Richardson*, dan koefisien alfa (*Alpha Cronbach*) (Kaplan & Saccuzzo, 2005; Anastasi & Urbina, 1997).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan reliabilitas *single-test* karena satu alat ukur diberikan pada subyek hanya satu kali, yakni dengan metode *Alpha Cronbach*, yang berdasar pada konsistensi respons subjek pada semua item di alat ukur tersebut (*interitem consistency*), untuk melihat konsistensi internalnya yakni homogenitas dari item-item alat ukur (Anastasi & Urbina, 1997). Selain itu, *Alpha Cronbach* biasanya digunakan pada alat

ukur kepribadian dan alat ukur yang berbentuk skala sikap yang menggunakan alternatif pilihan jawaban melalui suatu kontinum, dari "sangat sesuai" hingga "sangat tidak sesuai" (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Menurut Nunnally (1978), standard minimum yang diterima secara umum untuk nilai konsistensi internal adalah 0.7 (Spector, 1997). Oleh karena itu, standar reliabilitas yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah Alpha minimal 0.7.

Rumus formula *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$\alpha_k = \frac{K}{K - 1} \frac{(1 - \sum S^2 \text{ item})}{S^2 \text{ total}}$$

(Cronbach, 1990)

Keterangan:

- α_k = Koefisien Alpha
- K = Banyaknya item
- $S^2 \text{ item}$ = Varians setiap item
- $S^2 \text{ total}$ = Varians keseluruhan tes

2. Validitas

Validitas alat ukur merupakan apa yang diukur oleh alat ukur tersebut dan seberapa baik alat ukur tersebut dapat mengukur (Anastasi & Urbina, 1997). Terdapat beberapa prosedur pengukuran validitas menurut Anastasi & Urbina (1997) antara lain validitas *Content-description*, yakni untuk mengetahui sejauh mana hasil belajar individu dalam hal spesifik tertentu, dengan membandingkan isi (*content*) keseluruhan alat ukur dengan isi (*content*) dari domain yang hendak diukur, kemudian validitas *Criterion-prediction*, yakni agar alat ukur dipastikan dapat memprediksi performa individu dalam aktivitas tertentu di masa mendatang, dengan mengkorelasikan koefisien skor alat ukur yang didapat dengan kriteria-kriteria yang telah dibuat, lalu validitas *Construct-related*, yakni mengukur seberapa baik alat ukur dapat mengukur suatu *trait* atau konstruk psikologi, dengan melihat perubahan perkembangan, korelasi dengan tes lain, analisis faktor, dan konsistensi internal. Selain itu,

ada pula jenis validitas lain yaitu validitas *Convergent* dan *Discriminant*, *Multitrait-multimethod matrix*, serta intervensi eksperimental.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan jenis pengukuran validitas *Construct-related*, dengan metode pengukuran konsistensi *inter-item*, yakni validitas dihitung dengan melihat homogenitas item-item alat ukur dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk menunjukkan bahwa item-item dalam suatu alat ukur mengukur satu konstruk yang sama secara keseluruhan (Anastasi & Urbina, 1997). Adapun teknik statistik yang digunakan untuk pengujian korelasi tersebut adalah *Pearson's Product Moment*. Koefisien korelasi yang didapat akan dilihat signifikansinya, *one-tailed significance* atau perhitungan signifikansi satu arah, dengan LOS 0.05.

IV. G. 2. Metode Pengolahan Data

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kecenderungan *Work Locus of Control* dan kepuasan kerja subyek penelitian digunakan nilai rata-rata (*mean score*), dengan rumus:

- Nilai Rata-rata:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

(Guilford & Fruchter, 1978)

Keterangan :

\bar{X} = Nilai rata-rata

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai

N = Jumlah subjek

2. Untuk melihat korelasi antara variabel *Work Locus of Control* dengan variabel kepuasan kerja, yakni dengan menggunakan skor masing-masing variabel *Work Locus of Control* dan kepuasan kerja yang kemudian dikorelasikan dengan menggunakan *Pearson product moment coefficient of correlation*, rumusnya sebagai berikut:

- Rumus Korelasi:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Guilford & Fruchter, 1978)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

N = Jumlah subjek dalam kelompok.

- Rumus ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yakni:

Ha : $r_{xy} \neq 0$

Ho : $r_{xy} = 0$

Menurut Guilford dan Fruchter (1978), *Pearson product moment coefficient of correlation* merupakan indeks standar korelasi antara dua variabel. Cara ini dianjurkan untuk digunakan jika keadaan memungkinkan, karena tidak semua data dapat diaplikasikan melalui metode ini. *Pearson product moment coefficient of correlation* memungkinkan untuk digunakan jika kedua variabelnya merupakan variabel kontinu dan membentuk regresi linear, dan variabel *Work Locus of Control* serta kepuasan kerja merupakan variabel kontinu dan juga membentuk regresi linear sehingga metode ini dapat digunakan. Selain itu syarat lain untuk menggunakan metode *Pearson product moment coefficient of correlation* adalah kedua variabel yang akan diukur korelasinya tersebut berbentuk skala interval atau rasio, dimana variabel *Work Locus of Control* serta kepuasan kerja memiliki bentuk skala interval sehingga cocok untuk digunakan dengan metode ini (Kountur, 2006). Setelah mendapatkan koefisien korelasi, kemudian koefisien korelasi yang didapat akan dilihat signifikansinya, *two-tailed significance* atau perhitungan signifikansi dua arah, dengan LOS 0.05.