

3. METODE PENELITIAN

Pada bagian ketiga ini, peneliti akan menjelaskan mengenai permasalahan penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel penelitian, tipe dan desain penelitian, partisipan penelitian, alat pengumpulan data, prosedur penelitian, dan metode analisis data.

3.1. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran yang telah diungkapkan dalam bab pendahuluan dan tinjauan pustaka, maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab ”Apakah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*?”

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis alternatif (Ha):

Ada hubungan negatif yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*.

Hipotesis null (Ho):

Tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*.

3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *occupational self-efficacy* dan variabel *job insecurity*. Berikut ini penjelasan mengenai kedua variabel tersebut, yaitu:

1. *Occupational Self-efficacy*

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy*. Secara konseptual, *occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Tingkat *occupational self-efficacy* dapat diketahui dari skor total yang didapat pada

kuesioner *occupational self-efficacy* yang dikembangkan oleh Schyns dan Von Collani (2002).

2. *Job insecurity*

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah *job insecurity*. Secara konseptual, *job insecurity* adalah pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya, dan hal ini menyebabkan individu merasa tidak berdaya. Tingkat *job insecurity* dapat diketahui dari skor total yang didapat pada kuesioner *job insecurity* yang dikembangkan oleh Ashford, dkk. (1989).

3.4. Tipe dan Desain Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dengan desain penelitian *field study*. Menurut Seniati, Yulianto, dan Setiadi (2005), penelitian non-eksperimental adalah penelitian dimana peneliti tidak melakukan manipulasi pada salah satu variabel, kontrol ketat dalam penelitian, dan randomisasi untuk mengelompokkan partisipan pada kelompok tertentu.

Sedangkan desain pada penelitian ini adalah *field study*. *Field study* merupakan penelitian dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara dua variabel dan tidak melakukan manipulasi terhadap variabel. Hal yang diteliti merupakan hal yang telah ada sebelumnya dan dilakukan dalam situasi alamiah (Kerlinger dan Lee, 2000).

Berdasarkan informasi yang didapatkan, penelitian ini termasuk ke dalam bentuk penelitian kuantitatif (Kumar, 1999). Hal ini disebabkan informasi mengenai kemungkinan adanya hubungan antara kedua variabel didapatkan melalui respon/jawaban yang diberikan oleh partisipan dari kuesioner yang diberikan. Data yang didapatkan kemudian diolah dan dianalisis secara statistik.

3.5. Partisipan Penelitian

3.5.1. Karakteristik Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Partisipan merupakan tenaga kerja *outsourcing* di perusahaan tempatnya bekerja saat ini.
2. Berusia minimal 20 tahun. Secara umum, usia kerja manusia berada pada rentang usia 20-65 tahun (Papalia, Olds, & Feldman, 2001). Pada rentang usia 20-40 tahun manusia berada pada kondisi fisik dan intelektual yang paling baik, serta mulai usia tersebut manusia mulai meniti karirnya. Sedangkan usia 40-65, manusia mencapai puncak karirnya.
3. Latar belakang pendidikan minimal SMA. Menurut Papalia, dkk (2001), aspek pengetahuan dan kemampuan kognitif seseorang yang telah mendapatkan pendidikan hingga SMA sudah dikatakan baik. Selain itu, pada usia SMA seseorang telah memasuki tahap perkembangan kognitif formal operasional. Pada tahap perkembangan kognitif ini seseorang dianggap sudah mampu berpikir mengenai hal-hal abstrak dan mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang (Miller, 1989). Dengan demikian, diharapkan partisipan dengan latar belakang pendidikan minimal SMA tidak mengalami kesulitan dalam memahami dan mengisi kuesioner yang diberikan.
4. Lama kerja minimal 1 tahun. Kontrol dilakukan dengan asumsi bahwa karyawan dengan lama kerja 1 tahun sudah pernah merasakan bagaimana bekerja berdasarkan kontrak kerja, sehingga ia dianggap sudah memiliki pengalaman sekaligus memikirkan kelanjutan pekerjaannya di masa depan.

3.5.2. Jumlah Partisipan

Menurut Kerlinger dan Lee (2000) jumlah partisipan yang mendekati penyebaran normal minimal sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan jumlah partisipan yang besar, maka akan dapat mengurangi bias yang muncul. Oleh karena itu, jumlah partisipan tetap diusahakan sebanyak mungkin sesuai dengan

kriteria yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, jumlah partisipan sebanyak 127 orang.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terlalu banyak, sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti seluruh populasi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada tenaga kerja *outsourcing* di salah satu perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yaitu PT. X. Metode yang akan digunakan adalah *non-probability sampling*, adalah suatu metode pengambilan sampel dimana tidak setiap partisipan dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Kerlinger & Lee, 2000). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik *incidental sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pada ketersediaan partisipan sesuai dengan karakteristik yang dihendaki oleh peneliti (Guilford & Frutcher, 1981).

3.6. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Menurut Kumar (1999), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang jawabannya ditulis sendiri oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua kuesioner, yaitu kuesioner *occupational self-efficacy* dan kuesioner *job insecurity*. Bagian terakhir kuesioner merupakan data partisipan yang meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, jenis pekerjaan, dan status pernikahan.

3.6.1. Occupational Self-efficacy

Alat ukur *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian adalah adaptasi *occupational self-efficacy scale* yang dikembangkan oleh Schyns dan Von Collani (2002). *Occupational self-efficacy scale* ini terdiri dari 20 item yang sifatnya unidimensional. Contoh pernyataan yang terdapat pada kuesioner *occupational self-efficacy* dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Contoh Pernyataan Kuesioner *Occupational Self-efficacy*

Pernyataan	Keterangan
Saya percaya bahwa saya dapat mengatasi secara efektif kejadian-kejadian yang tidak terduga dalam pekerjaan saya.	<i>Favorable</i>
Saya menghindari belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya jika hal tersebut tampak terlalu sulit bagi saya.	<i>Unfavorable</i>

Alat ukur *occupational self-efficacy* ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- STS = Sangat tidak setuju
 TS = Tidak setuju
 ATS = Agak tidak setuju
 AS = Agak setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat setuju

Pada alat ukur ini, terdapat 13 item *favorable* dan 7 item *unfavorable*. Pada item *favorable*, pilihan jawaban diberi skor STS = 1, TS = 2, ATS = 3, AS = 4, S = 5, SS = 6. Item *favorable* adalah item nomor 1, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, dan 20. Sedangkan pada item *unfavorable*, pilihan jawaban diberi skor STS = 6, TS = 5, ATS = 4, AS = 3, S = 2, SS = 1. Item *unfavorable* terdiri dari item nomor 2, 3, 4, 5, 7, 9, dan 10. Respon jawaban partisipan terhadap item-item dijumlahkan untuk mendapatkan skor *occupational self-efficacy*. Semakin tinggi skor yang didapatkan menunjukkan semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy* seseorang.

3.6.2. *Job insecurity*

Alat ukur *job insecurity* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). *Job insecurity scale* merupakan alat ukur yang multidimensional. Alat ukur ini terdiri dari 43 item yang mencerminkan 5 komponen *job insecurity*, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan (15 item), ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan (15 item), pentingnya kehilangan pekerjaan (5 item), ancaman kehilangan pekerjaan (5 item), dan ketidakberdayaan terhadap ancaman (3 item).

Pada tabel 3.2. dapat diketahui contoh pernyataan yang terdapat pada kuesioner *job insecurity*:

Tabel 3.2. Contoh pernyataan Kuesioner *Job insecurity*

No.	Komponen	Pernyataan	Keterangan
1.	Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan	Seberapa penting lokasi kerja bagi anda?	Item nomor 1 pada bagian 1
2.	Kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan	Bayangkan pekerjaan anda di masa depan. Mungkinkah lokasi kerja anda saat ini akan berubah?	Item nomor 1 pada bagian 3
3.	Pentingnya kehilangan pekerjaan	Seberapa penting kejadian kemungkinan diberhentikan secara permanen bagi anda pribadi?	Item nomor 5 pada bagian 2
4.	Kemungkinan kehilangan pekerjaan	Seberapa besar kemungkinan anda diberhentikan secara permanen?	Item nomor 5 pada bagian 4
5.	Ketidakberdayaan	Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan kejadian yang dapat mempengaruhi pekerjaan saya di perusahaan ini.	Item nomor 1 pada bagian 5

Dalam mengisi kuesioner, partisipan diminta untuk memilih salah satu dari enam pilihan jawaban yang berbentuk skala Likert. Alat ukur ini terdiri dari 3 jenis respon jawaban yang berbeda. Perincian mengenai pilihan jawaban dan pemberian skor dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3. Pilihan Jawaban dan Skoring Kuesioner *Job insecurity*

Komponen	Pilihan Jawaban	Skoring	
• Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan	STP (Sangat Tidak Penting)	1	
	TP (Tidak Penting)	2	
	• Pentingnya kehilangan pekerjaan	ATP (Agak Tidak Penting)	3
		AP (Agak Penting)	4
		P (Penting)	5
		SP (Sangat Penting)	6
• Kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan	STM (Sangat Tidak Mungkin)	1	
	TM (Tidak Mungkin)	2	
	ATM (Agak Tidak Mungkin)	3	
	• Kemungkinan kehilangan pekerjaan.	AM (Agak Mungkin)	4
M (Mungkin)		5	
SM (Sangat Mungkin)		6	
• Ketidakberdayaan	STS (Sangat Tidak Setuju)	6	
	TS (Tidak Setuju)	5	
	ATS (Agak Tidak Setuju)	4	
	AS (Agak Setuju)	3	
	S (Setuju)	2	
	SS (Sangat Setuju)	1	

dengan meminta pendapat dari beberapa tenaga kerja *outsourcing* mengenai instruksi pengisian, pertanyaan, maupun item-item alat ukur, apakah sudah cukup jelas penulisannya dan bahasanya dapat dimengerti oleh mereka.

Langkah berikutnya adalah mengurus perizinan penelitian, memperbanyak kuesioner, dan menyiapkan *reward* sebagai ucapan terima kasih terhadap partisipan dalam penelitian ini.

3.7.2. Tahap Uji Coba Alat Ukur

Tahap uji coba alat ukur ini dilakukan untuk mengetahui kualitas alat ukur, yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 5 Mei 2008 setelah mendapat persetujuan dari PT. X. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui bagian SDM PT. X, sehingga peneliti tidak dapat ikut serta dalam melakukannya. Untuk uji coba alat ukur, peneliti menyebarkan 40 kuesioner dan yang dapat digunakan sebanyak 34 kuesioner.

Menurut Anastasi dan Urbina (1997), validitas menjelaskan mengenai apa yang diukur oleh suatu tes dan seberapa jauh tes secara tepat mengukur hal tersebut. Dalam penelitian ini, *construct validity* dilakukan dengan menggunakan metode konsistensi internal, yaitu mengukur derajat homogenitas suatu alat ukur dan relevansinya dengan validitas konstruk (Anastasi & Urbina, 1997). Konsistensi internal dapat diketahui melalui teknik *corrected item-total correlation*. Item-item yang dipertahankan adalah item-item yang memiliki tingkat korelasi dengan skor total item sebesar 0.2 (Aiken, 1985). Dengan demikian, item yang layak digunakan dan tidak digugurkan jika item tersebut memiliki indeks validitas lebih dari 0.2

Menurut Anastasi dan Urbina (1997), reliabilitas merupakan sebuah ukuran keajegan (konsistensi) skor seseorang jika ia diukur beberapa kali, baik oleh tes yang sama pada waktu berbeda maupun oleh serangkaian tes yang serupa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan menghitung nilai Cronbach Alpha. Nunnally dan Berstein (1994), menyatakan bahwa alat ukur sudah dapat dikatakan baik (reliabel) dan dapat digunakan untuk pengambilan data jika memiliki alfa (α) sebesar 0.6. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Murphy dan Davidshofer (1994) bahwa nilai reliabilitas dibawah 0.6 menunjukkan tingkat reliabilitas yang

tidak dapat diterima. Dengan demikian, penelitian ini akan mengacu pada nilai reliabilitas di atas 0.6 karena pada tingkat tersebut alat ukur sudah dapat dikatakan baik (reliabel).

Tabel 3.4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Occupational Self-Efficacy*

Koefisien Alpha	<i>Corrected item-total correlation</i>	Jumlah item
0.853	0.233-0.681	20 item

Pada tabel 3.4, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pada kuesioner *occupational self-efficacy* memiliki indeks validitas di atas 0.2. Oleh karena itu, tidak ada item yang digugurkan dalam kuesioner ini karena item sudah dapat dikatakan valid (Aiken, 1985). Alat ukur ini memiliki nilai koefisien alpha (α) sebesar 0.853. Alat ukur yang memiliki nilai $\alpha > 0.6$ sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Nunnally & Bernstein, 1994; Murphy & Davidshofer, 1994). Dengan demikian, alat ukur *occupational self-efficacy* dapat dikatakan memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Job insecurity*

Komponen	Sebelum Eliminasi Item			Setelah Eliminasi	
	Koefisien Alpha	<i>Corrected item-total correlation</i>	Jumlah item	Koefisien Alpha	Jumlah item
Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan	0.766	0.154-0.539	17 item	0.771	15 item
Kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan	0.842	0.215-0.632	17 item	0.825	15 item
Pentingnya kehilangan pekerjaan	0.858	0.278-0.774	8 item	0.858	5 item
Kemungkinan kehilangan pekerjaan	0.637	0.073-0.548	8 item	0.783	5 item
Ketidakberdayaan	0.762	0.463-0.670	3 item	0.762	3 item

Pada kuesioner *job insecurity*, uji validitas dan reliabilitas dilakukan berdasarkan tiap-tiap komponen. Hal ini dilakukan karena alat ukur ini merupakan alat ukur yang multidimensional. Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh Ashford, dkk. (1989) pun dilakukan berdasarkan komponennya masing-masing.

Pada tabel 3.5. diketahui bahwa terdapat 2 komponen *job insecurity* yang masih memiliki indeks validitas di bawah 0.2, yaitu pada komponen pentingnya aspek-aspek pekerjaan dan komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan.

Pada komponen pentingnya aspek-aspek pekerjaan terdapat 2 item yang memiliki indeks validitas item kurang dari 0.2, yaitu item 9 (0.154) dan item 13 (0.167). Pengurangan item nomor 9 dan 13 juga dilakukan pada komponen kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan. Hal ini didasarkan pada cara perhitungan skor *job insecurity* oleh Ashford, dkk. (1989), dimana item pada komponen pentingnya aspek-aspek pekerjaan akan dikalikan dengan item pada komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan, sehingga tidak memungkinkan jika item pada komponen aspek-aspek pekerjaan berjumlah 15, sedangkan komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan berjumlah 17 item. Mengingat akan ada dua item yang tidak memiliki pasangan untuk dikalikan, sehingga diputuskan untuk juga mengeliminasi item nomor 9 dan 13 pada komponen kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan, meskipun pada kedua item tersebut memiliki indeks validitas di atas 0.2.

Pada komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan terdapat 3 item dengan indeks validitas yang kurang dari 0.2 yaitu item 4 (0.073), item 5 (0.195), dan item 8 (0.058). Berdasarkan Aiken (1985), item tersebut memiliki validitas yang kurang baik, karena indeks validitasnya kurang dari 0.2. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengeliminasi item nomor 4, 5, dan 8 pada komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan. Selain itu, peneliti juga mengeliminasi item nomor 4, 5, dan 8 pada komponen pentingnya kehilangan pekerjaan. Berdasarkan uji reliabilitas, kelima komponen *job insecurity* memiliki $\alpha > 0.6$, sehingga bisa dikatakan alat ukur *job insecurity* memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dari 53 item yang diujicobakan terdapat 43 item pada kuesioner *job insecurity* yang tetap dipertahankan dan akan digunakan dalam pengambilan data.

3.7.3. Tahap Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan meminta bantuan dari bagian SDM PT. X untuk melakukan penyebaran kuesioner. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 14 Mei 2008 sebanyak 170 kuesioner. Kuesioner yang dititipkan akan

Merujuk pada konsep *job insecurity* yang dikembangkan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), maka Ashford, dkk. (1989) membuat suatu rumusan untuk menghitung skor *job insecurity* seseorang, yaitu:

$$\text{Job insecurity} = [\sum (\text{pentingnya aspek-aspek pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan}) + \sum (\text{pentingnya kehilangan pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan pekerjaan})] \times [\text{ketidakberdayaan terhadap ancaman}].$$

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan, uji coba alat ukur, dan pengambilan data.

3.7.1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan ini langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah peninjauan kepustakaan untuk memperkaya teori dan mencari alat ukur yang sesuai dengan penelitian. Setelah mendapatkan alat ukur yang sesuai, peneliti melakukan *back translation*. *Back translation* adalah teknik adaptasi alat ukur yang dilakukan dengan menerjemahkan alat ukur dari bahasa asli ke bahasa yang akan digunakan oleh peneliti, kemudian hasil penerjemahan itu diterjemahkan kembali ke bahasa asli (Shiraev & Levy, 2004). Hal ini bertujuan untuk menjaga kesamaan makna antara alat ukur asli dengan alat ukur yang akan digunakan oleh peneliti.

Langkah yang dilakukan peneliti selanjutnya adalah meminta pendapat ahli (*expert judgement*) untuk melihat apakah alat ukur sudah mengukur apa yang akan diukur dan hasil penerjemahan hasil adaptasi sudah sesuai dengan alat ukur asli serta bisa dipahami oleh partisipan. Dalam tahap ini, terjadi pengurangan item pada alat ukur *job insecurity* karena terdapat item yang dianggap memiliki makna yang sama dan tidak sesuai dengan karakteristik partisipan, sehingga diputuskan untuk mengeliminasi item tersebut. Dengan demikian, alat ukur *job insecurity* yang akan digunakan untuk tahap uji coba alat ukur berkurang dari 57 item menjadi 53 item, sedangkan alat ukur *occupational self-efficacy* sebanyak 20 item. Setelah melakukan perbaikan, peneliti kemudian melakukan uji keterbacaan item

diambil kembali pada hari yang telah disepakati. Setelah data terkumpul, peneliti mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data.

3.8. Teknik Analisis Data

Berikut ini akan dijelaskan mengenai teknik-teknik statistik yang digunakan peneliti untuk mengolah data penelitian. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 12.0 *for windows*.

1. Analisis gambaran umum responden

Gambaran umum responden pada penelitian diperoleh melalui deskriptif statistik. Deskriptif statistik digunakan untuk mengetahui *mean*, median, modus, standar deviasi, frekuensi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari data yang ada.

2. Analisis hubungan *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*

Untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* dilakukan melalui perhitungan korelasi *Pearson product-moment* satu ujung (*one-tailed*). Menurut Guilford dan Frutcher (1981), korelasi *Pearson* dapat digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang memiliki skala interval.

3. Analisis hubungan antara data demografis dengan variabel penelitian.

Hal ini dilakukan karena diduga data demografis tersebut mempengaruhi variabel yang diteliti, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan. Perhitungan *independent sample t-test* dipergunakan untuk membandingkan *mean* antara dua kelompok yang berbeda. Sedangkan perhitungan ANOVA satu arah digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara lebih dari dua kelompok.

4. Norma

Untuk menentukan tingkat *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*, digunakan norma *z-score*. Sebagai tambahannya, peneliti juga menggunakan *raw score* untuk mendapatkan gambaran mengenai kedua variabel pada partisipan penelitian.