

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.²

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan suatu intervensi terhadap variasi variabel-variabel yang bersangkutan. Data yang diperoleh adalah data alamiah seperti apa adanya.³

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Alfabeta, 2015), 11.

² Ibid., 12.

³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 21.

B. Definisi Konsep

Didalam penelitian ini terdapat dua konsep, yaitu Variabel independent atau variabel bebas (X), adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴ Yang menjadi variabel independent atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap beban kerja karyawan.

Variabel dependen atau variabel terikat (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵ Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang bersifat operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran.⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rating skala. Rating skala merupakan salah satu skala pengukur sikap, yang mana responden menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Dengan demikian lebih fleksibel, tidak terbatas untuk

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Alfabeta, 2015), 64.

⁵ Ibid., 64.

⁶ Limas Dodi, *Metodologi Penelitian (science methods, metode tradisional dan natural setting, berikut teknik penelitiannya)*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2015), 95.

pengukuran sikap saja, tetapi juga untuk mengukur persepsi responden terhadap gejala atau fenomena lainnya.⁷

Peneliti ingin lebih membatasi dan menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada penelitian ini, antara lain:

2.1.1 Persepsi terhadap beban kerja

Adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu yang membutuhkan aktifitas mental dan kekuatan fisik. Yang dapat diukur melalui aspek-aspek yang terdapat dalam Persepsi tentang Beban kerja, yaitu aspek kognisi mengenai jumlah pekerjaan, waktu, beban fisik dan beban mental. Kognisi adalah cara manusia memberi arti pada rangsangan. Dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, kebutuhan, keinginan, sistem nilai, keyakinan tentang yang seharusnya, keadaan fisik dan emosi pada saat itu dan sebagainya yang ada pada diri seseorang. Aspek ini mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai objek yang dipersepsi, apakah tinggi atau rendah.

Berdasarkan definisi beban kerja dari Steve, Gartner dan Murphy, dan Tarwaka, serta ditambah dengan pembagian beban kerja oleh Munandar. Aspek beban kerja terdiri dari:

a) Aspek jumlah pekerjaan

⁷ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 28.

Yaitu jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja.

b) Aspek waktu

Yaitu target waktu untuk melakukan tugas tertentu, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

c) Aspek beban fisik

Merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki oleh pekerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang pekerja gunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

d) Aspek beban mental

Merupakan beban yang dirasakan pekerja melalui aktifitas mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sejauhmana tingkat keterampilan/potensi yang diperlukan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jenis skala yang digunakan adalah rating scale yang disusun oleh peneliti dengan alternatif jawaban: 5 (Sangat Tinggi), 4 (Tinggi), 3 (Sedang), 2 (Rendah), 1(Sangat Rendah).

Tabel 1
Blue Print Skala Persepsi tentang Beban Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	Bobot
Jumlah pekerjaan	1. Jumlah tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan 2. Tingkat kerumitan tugas/pekerjaan	1,2	20%
Waktu	1. Jumlah jam kerja untuk urusan tugas/pekerjaan 2. Desakan waktu (deadline)	3,4	20%
Beban fisik	1. Kekuatan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan (seperti mengetik, memindahkan barang, mengangkut, membongkar, mengantar barang, dsb) 2. Stamina yang diperlukan 3. Keluwesan dan kecekatan	5,6, 7	30%
Beban mental	1. Tingkat konsentrasi 2. Jumlah informasi yang diperlukan/digunakan 3. Mengatasi hal tak terduga	8,9,10	30%
	Total	10 aitem	100 %

2.1.2 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja pada pekerjaannya, yang disesuaikan dengan sistem yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dirinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang ia rasakan. Aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Herzberg terdiri dari faktor motivator dan kelompok *hygiens*, antara lain: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan

perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

a) Faktor motivator

Adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, antara lain:

- Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi tertinggi.
- Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

b) Kelompok *hygiene*

Sedangkan kelompok faktor yang merawat kepuasan kerja, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, antara lain:

- Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- Hubungan antarpribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Jenis skala yang digunakan adalah rating scale dengan alternatif jawaban: 5 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Cukup), 4 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai).

Tabel 2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	Bobot
Motivator	Tanggungjawab ; 1. Tanggungjawab dalam merencanakan pekerjaan/tugas 2. Tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan/tugas	1, 2	10 %
	Kemajuan ; 1. Kesempatan menambah pengalaman, keahlian, dan performa (mengikuti pelatihan) 2. Kesempatan pengembangan karir	3, 4	10 %
	Pekerjaan itu sendiri; 1. kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki 2. Keleluasaan atau otonomi	5, 6	10 %
	Capaian ; 1. Program promosi 2. Kenaikan grade	7,8	10 %
	Pengakuan ; 1. Pengakuan dari atasan(umpan balik) 2. Penghargaan atau bonus	9,10	10 %
Hygiene	Administrasi dan kebijakan perusahaan ; 1. Kebijakan dan peraturan yang berpihak pada karyawan 2. Sistem administrasi yang akomodatif	11, 12	10 %
	Penyeliaan ; 1. Penyeliaan (atasan) yang bersifat ramah dan dapat memahami karyawan 2. Penyeliaan (atasan) yang menunjukkan minat pribadi kepada karyawan	13, 14	10 %
	Gaji ; 1. Besarnya gaji 2. Peluang kenaikan gaji	15, 16	10 %
	Hubungan antarpribadi ; 1. Hubungan informal dengan rekan kerja 2. Kerjasama antar karyawan	17, 18	10 %
	Kondisi kerja; 1. Fasilitas kerja 2. Kenyamanan lingkungan kerja	19, 20	10 %
	Total	20 aitem	100 %

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah Kantor Pos Kediri 64100, yang beralamatkan di Jl. Mayjend Sungkono nomor 32, Pocanan, Kecamatan Kota Kediri, Kota Kediri.

D. Populasi dan subjek

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Kediri 64100.

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Kediri 64100 yang berjumlah 73 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang artinya semua subjek dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden.

E. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam sebuah proses penelitian. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Alfabeta, 2015), 119.

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencari data yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya.¹⁰

Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, data struktur organisasi, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dengan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹¹ Metode ini juga digunakan untuk memperkuat data kuantitatif.

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Alfabeta, 2015), 192.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 206.

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), 186.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari suatu variabel atau fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini digunakan dua instrumen. Pertama, skala persepsi terhadap beban kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspeknya. Jenis skala yang peneliti gunakan adalah rating scale yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu: 5 (sangat tinggi), 4 (tinggi), 3 (sedang), 2 (rendah), 1 (sangat rendah).

Kedua, skala kepuasan kerja yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg. Jenis skala yang peneliti gunakan adalah rating scale yang terdiri dari pilihan jawaban yaitu: 5 (sangat sesuai), 4 (sesuai), 3 (cukup), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai).

Untuk mengukur kualitas aitem pada kedua skala, dilakukan dengan menggunakan validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Hal ini dilakukan agar instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.¹² Dalam penelitian ini, untuk mengetahui validitas aitem secara empirik menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21.0 for Windows

Koefisien validitas pun tidak memiliki batasan tunggal dalam intepretasinya. Peneliti menggunakan batasan dari Saefuddin Azwar, yaitu

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Alfabeta, 2015), 168.

menganggap baha aitem dengan $r_{iY} \geq 0,30$ sebagai aitem yang validitasnya memuaskan.¹³

2) Uji Realibilitas

Realiabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya.¹⁴

Uji realiabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 21.0 for Windows dengan menggunakan besarnya nilai Cronbach's Alpha dari variabel yang diteliti. Nilai reliabilitas dilihat dari koefisien Cronbach's Alpha, yaitu minimal adalah 0,6-0,8.¹⁵

G. Analisis data

Adapun proses analisis data yang dilakukan setelah data terkumpul adalah:

1) Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis.¹⁶ Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 21.0 for Windows dengan menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov.

¹³ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016),132

¹⁴ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009),132.

¹⁵ Sufren & Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013), 55..

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 393.

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, adalah dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig. (2-tailed). Ada dua asumsi berdasarkan angka signifikansi tersebut, yaitu:

1. Data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$)
2. Data berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi ($p < 0,05$)

2) Uji linieritas

Adalah uji untuk mengetahui apakah suatu variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau non linear dengan variabel dependennya.

3) Uji hubungan

Menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 21.

Korelasi PPM dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Tabel interpretasi Koefisien Korelasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya adalah pengujian signifikansi, yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X terhadap Y. Dengan kaidah keputusan:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka signifikan.