

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan suatu intervensi terhadap variabel-variabel yang bersangkutan (Azwar, 2015).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas/*Independent Variable* ( $V_x$ ) = *Interpersonal Trust*  
Terhadap *Supervisor*
- b. Variabel Terikat/*Dependent Variable* ( $V_y$ ) = Kepuasan Kerja

#### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan definisi yang berdasarkan pada sifat indikator yang dapat diamati, diukur, dan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi atas variabel penelitian dan memungkinkan orang lain untuk melakukan

persepsi yang sama terhadap kegiatan dan pengamatan yang sama. Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati. Definisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut :

### **1. Variabel Bebas (Vx) : *Interpersonal Trust Terhadap Supervisor***

*Interpersonal trust* adalah kepercayaan seseorang terhadap orang lain maupun kelompok dalam melakukan hubungan berdasarkan suatu keyakinan bahwa orang atau kelompok yang dipercayainya akan memenuhi segala kewajiban dan kebutuhannya sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini *interpersonal trust* terhadap *supervisor* diukur berdasarkan dimensi-dimensi pembentuk *interpersonal trust* yang dikemukakan oleh Mayer (dalam Rofiq, 2007), yaitu; kemampuan (*ability*), kebaikan hati (*benevolence*), dan integritas (*integrity*). Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu; Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP).

### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pengalaman kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (dalam Anggita, 2016), yaitu; gaji, promosi,

supervisi, tunjangan, pengakuan, prosedur dan peraturan perusahaan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu; Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

#### **D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, peneliti mengambil populasi penelitian pada karyawan PT.NPN *project* Bank Indonesia KPw Surabaya berjumlah 65 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah jumlah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ingin dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.NPN *project* Bank Indonesia KPW Surabaya.

##### **3. Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan cara sampling jenuh. Sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari subyek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan dengan cara subyek mengisi pernyataan yang telah diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2014).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur variabel *interpersonal trust* terhadap *supervisor* dan kepuasan kerja adalah skala likert. Skala yang disusun berdasarkan metode Likert memberikan empat alternatif jawaban, yaitu; Sangat Setuju/Sangat Sering (SS), Setuju/Sering (S), Tidak Setuju/Jarang (TS), dan Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (STS). Hal ini diberikan tanpa pilihan jawaban ragu-ragu atau tengah untuk mendapatkan jawaban yang pasti dari subyek.

Skala disusun berdasarkan aspek-aspek dari variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Variabel bebas *interpersonal trust* terhadap *supervisor* diukur berdasarkan dimensi-dimensi pembentuk kepercayaan (*trust*) yang dikemukakan oleh Mayer (dalam Rofiq, 2007), yaitu; kemampuan (*ability*), kebaikan hati (*benevolence*), dan integritas (*integrity*). Variabel terikat kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (dalam Anggita, 2016), yaitu; gaji, promosi,

supervisi, tunjangan, pengakuan, prosedur dan peraturan perusahaan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi.

Aitem atau pernyataan dan skor skala Likert dalam kuisioner yang disusun oleh peneliti terdapat dua variasi, yaitu; *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Sugiyono (2014) pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak objek penelitian, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak objek penelitian. Tujuan penyusunan aitem *favorable* dan *unfavorable* untuk menghindari bias data dari responden yang melakukan jalan pintas pemikiran dengan menyederhanakan hal-hal kompleks dalam pengambilan keputusan secara cepat.

Berikut tabel skor skala likert yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1 Skor Skala Likert**

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat setuju dan sangat sering (SS)	4	1
Setuju dan sering (S)	3	2
Tidak setuju dan jarang (TS)	2	3
Sangat tidak setuju dan tidak pernah (STS)	1	4

**Tabel 3.2 Blue Print**

**Skala *Interpersonal Trust* Karyawan Terhadap Supervisor**

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kemampuan ( <i>Ability</i> )	Kompetensi	4, 5, 6, 7	-	4
		Pengalaman	8, 1, 2, 3	-	4

		Keabsahan	9	-	1
		Pengetahuan	10, 11	-	2
2.	Kebaikan Hati ( <i>Benevolence</i> )	Perhatian	12, 13, 14, 15	-	4
		Empati	16	-	1
		Keyakinan	18, 19	17	3
		Daya Terima	21, 22	20	3
3.	Integritas ( <i>Integrity</i> )	Loyalitas	23, 24	25	3
		Pemenuhan	26, 27, 28	-	3
		Kejujuran	29	-	1
		Kewajaran	37, 38	30, 40	4
		Keterkaitan	34, 35	36	3
		Keterandalan	31, 32, 33	39	4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

**Tabel 3.3 Blue Print**

**Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Gaji	Kepuasan terhadap kesesuaian gaji	11, 12	15	3
		Kepuasan terhadap gaji dengan pemenuhan kebutuhan	19	13	2
2.	Promosi	Kesempatan program promosi	16, 17	18	3
		Informasi seputar promosi jabatan	23	-	1
		Kesempatan melakukan pekerjaan yang meningkatkan kompetensi	20, 21	22	3
3.	Supervisi	Pengawasan terhadap kinerja karyawan	14, 24, 25, 27	26	5
		Pembinaan professional	6, 7, 8	10	4
4.	Tunjangan	Kepuasan terhadap nilai tunjangan	5	-	1
		Kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan	1	-	1
5.	Pengakuan	<i>Reward</i> untuk pencapaian	34	30	2

		kerja			
		Pengakuan pencapaian kerja	29, 31	-	2
		Penerapan sanksi yang adil	38	32, 39	3
6.	Prosedur Dan Peraturan Perusahaan	Kesadaran dan partisipasi dalam melaksanakan prosedur perusahaan.	3	37	2
		Kesadaran dan partisipasi dalam melaksanakan peraturan	35	36	2
7.	Rekan Kerja	Hubungan informal dengan rekan kerja maupun manajemen	42	28	2
		Kerjasama antar karyawan	33, 40, 41	-	3
8.	Jenis Pekerjaan	Keamanan dan Kenyamanan	9, 46	49	3
		Beban kerja	4	-	1
		Kesesuaian pekerjaan	44, 45, 47	-	3
9.	Komunikasi	Kesempatan dalam menyampaikan pendapat	43	48	2
		Komunikasi intens sehingga tercipta hubungan harmonis di lingkungan kerja	2, 50	-	2
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>

## F. Uji Daya Diskriminasi Aitem Dan Reliabilitas

### 1. Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini diuji dengan teknik korelasi *product moment pearson*, dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor total dengan minimal syarat aitem valid memiliki daya diskriminasi sebesar 0,3 (Sugiyono, 2015).

Rumus korelasi *product moment pearson* dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2)}}$$

Keterangan :

X dan Y : skor masing-masing variabel

n : Banyaknya Subjek

i : Skor aitem

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang mengacu kepada kepercayaan alat atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* (Kountur, 2004). Dalam metode ini aitem yang valid saja yang masuk pengujian. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan yaitu reliabilitas kurang dari 0,6 sampai 0,79 dapat diterima dan di atas 0,8 sampai 1 adalah baik yaitu memiliki konsistensi yang tinggi (Priyatno, 2014). Rumus yang digunakan untuk menghitung *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( \frac{sr^2 - \sum si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a : cronbach alpha

N : banyaknya pertanyaan

$\sum si^2$ : variance dari pertanyaan

$sr^2$ : variance dari skor

### A. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data korelasi. Menurut Sugiyono (2014) analisis data korelasi adalah suatu analisis yang



digunakan untuk menentukan sejauh mana terdapat hubungan antara dua variabel. Analisis data diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *interpersonal trust* karyawan terhadap *supervisor* dengan kepuasan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang berasal dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji analisis *product moment Pearson*. Rumus yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (*interpersonal trust* karyawan terhadap *supervisor*) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) yang disebut dengan uji korelasi *product moment*, adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

X dan Y : skor masing-masing variabe

n : banyaknya subjek

i : skor aitem