

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono: 2013, p.8). Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian (HRD) dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua. Data yang di terima berupa data kepegawaian PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung seperti jumlah pegawai.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah tentang kepuasan kerja.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada pegawai PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung bagian sumber daya manusia (HRD) dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah pegawai, fenomena yang terjadi terkait dengan gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai, promosi dan pengawasan yang diterapkan dalam perusahaan, keuntungan bagi pegawai, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang berprestasi, prosedur operasional dalam perusahaan, hubungan antar rekan kerja, sifat dari pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab pegawai serta komunikasi yang terjalin antar pegawai.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian Syariah Bandar Lampung yang berjumlah 33 orang dan PT. Pegadaian Konvensional yang berjumlah 39 orang. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013, p.134), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi atau subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono: 2013, p.85). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang yang terdiri dari 33 orang yang merupakan seluruh pegawai PT. Pegadaian Syariah Bandar Lampung dan 39 orang merupakan seluruh pegawai PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini merupakan variabel *ratio*. Menurut Suryabrata (2012, p.27), variabel *ratio* adalah variabel yang digunakan untuk jenis penelitian perbandingan dengan membandingkan satu topik permasalahan. Adapun topik permasalahan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan membandingkan kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional Bandar Lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja	Menurut Paul E. Spector (1994) dalam Agustina dan Harefa (2016), kepuasan kerja sebagai bagaimana orang merasakan pekerjaan dan sejumlah aspek pekerjaannya, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas atas pekerjaannya)	Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai PT. Pegadaian Syariah dan PT. Pegadaian Konvensional di Bandar Lampung	1. Gaji 2. Promosi 3. Pegawai 4. Keuntungan 5. Penghargaan 6. Prosedur Operasional 7. Rekan Kerja 8. Sifat Pekerjaan 9. Komunikasi	Interval

Sumber: Job Satisfaction Survey (Paul E. Spector, 1994) dalam Agustina dan Harefa (2016)

Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak satu data dengan data yang lain dengan bobot nilai yang sama. Uhar (2012, p.95) menjelaskan bahwa skala interval adalah skala pengukuran yang mana jarak satu tingkat dengan yang lain sama. Ciri-ciri dari skala ini ada lima yaitu:

1. Kategori data bersifat saling memisah.
2. Kategori data memiliki aturan yang logis.
3. Kategori data ditentukan sekaligus berdasarkan jumlah karakteristik khusus yang dimilikinya.
4. Perbedaan karakteristik yang sama tergambar dalam perbedaan yang sama dalam jumlah yang dikenakan pada kategori.
5. Angka nol hanya menggambarkan satu titik dalam skala (tidak punya nilai nol absolut).

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Variabel Riset

Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1. Gaji	1,2,3,4,5	5
2. Promosi	6,7,8	3
3. Pegawai	9,10,11,12	4
4. Keuntungan	13,14,15,16,17	5
5. Penghargaan	18,19,20	3
6. Prosedur Operasional	21,22,23,24,25	5
7. Rekan Kerja	26,27,28,29	4
8. Sifat Pekerjaan	30,31,32,33,34,35	6
9. Komunikasi	36	1
Jumlah Keseluruhan Pertanyaan		36

3.7 Uji Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah range kelas. Berikut adalah tahapan dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini:

1. Analisis dan Interpretasi

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Teknik analisis yang digunakan adalah range kelas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto: 2013, p.96):

- Skor Minimum = Skor Terendah x Jumlah Pertanyaan = 1 x 36 = 36
- Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jumlah Pertanyaan = 5 x 36 = 180
- Rentang Kategori = $\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$

$$= \frac{180 - 36}{5} = 28,8$$

Tabel 3.3
Interprestasi

Rentang Skor	Kriteria	Nilai
36 - 64,8	Sangat Tidak Puas (STP)	1
64,9 - 93,7	Tidak Puas (TP)	2
93,8 - 122,6	Cukup Puas (CP)	3
122,7 - 151,5	Puas (P)	4
151,6 - 180	Sangat Puas (SP)	5

2. *Conclusion* (Penarikan Kesimpulan)

Conclusion adalah proses pengambilan intisari dari sajian data yang telah terorganisasi dalam bentuk pernyataan kalimat dan atau formula yang singkat dan padat tetapi mengandung pengertian yang luas. Pada tahap penarikan kesimpulan ini kegiatan yang dilakukan adalah memberikan kesimpulan terhadap data-data hasil penafsiran. Jika hasil dari kesimpulan ini kurang kuat, maka perlu adanya verifikasi. Verifikasi yaitu menguji kebenaran, kekokohan, dan mencocokkan makna-makna yang muncul dari data. Pelaksanaan verifikasi merupakan suatu tujuan ulang pada pencatatan lapangan atau peninjauan kembali. Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah mungkin juga tidak. Namun, jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Data yang didapatkan tentang kepuasan kerja akan disajikan terlebih dahulu dalam poin deskripsi jawaban responden. Selanjutnya peneliti menganalisa data dan setelah itu baru peneliti akan mendapatkan hasil dan kesimpulan berdasarkan arah yang cenderung menuju pada titik yang banyak ditemukan (Sugiyono: 2013, p.246).