

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dimana data dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiono (2017) penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Pada penelitian ini menggunakan jenis pengukuran kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS) dengan metode penelitian IPA (*Importance Performance Analysis*).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017), data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data dikumpulkan sebagai bahan pernyataan yang dihubungkan dengan indikator dari variabel yang diteliti berupa pernyataan kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Data ini dikumpulkan khusus menjawab masalah dalam penelitian secara. Sedangkan kuesioner merupakan data yang digunakan untuk mengetahui hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung sebagai responden peneliti.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), metode pengumpulan data adalah pengajuan dan yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dalam metode penelitian lapangan digunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data-data yang berkaitan

dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung. Jenis kuesioner tersebut adalah pertanyaan terstruktur dan pernyataan tidak terstruktur. Pertanyaan terstruktur adalah pertanyaan yang jawabannya telah ditentukan sebelumnya, sehingga responden cukup memilih jawaban yang telah disediakan pada pernyataan tersebut. Sedangkan pertanyaan tidak terstruktur adalah daftar pertanyaan yang memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan itu dengan cara yang bebas, menurut pengertian sendiri, menurut logikanya sendiri, dengan memakai istilah dan gaya bahasanya sendiri.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung yang berjumlah 82 karyawan. Adapun Data posisi karyawan pada PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung Tahun 2019

Departmen/Bagian	Jabatan	Jumlah
Dept. Produksi	Logistic	39
	OSM	1
Dept. Pemasaran	Distribution Development	2
	Sales	22
	Sales - Modern Market	1
Dept. Personalia	Human Capital & General Services	5
Dept. Keuangan dan Administrasi	Finance & Accounting	12
Jumlah		82

Sumber : PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung Tahun 2019.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan data yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu Teknik penyusunan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung yaitu sebanyak 82 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2010) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka definisi operasional variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Devinisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Emron at al (2016,p.213) menyebutkan bahwa, " <i>Job satisfaction refens to a person general attitude</i> "	Evaluasi kepuasan kerja yang ditemui di Badan Pendapatan Daerah kabupaten Pesawaran.	1. Gaji /upah (<i>Pay</i>) 2. Kesempatan Promosi 3. Supervisi 4. <i>Fringe Benefits</i> 5. <i>Contingen Rewards</i>	Ordinal

Variabel	Definisi Konsep	Devinisi Operasional	Indikator	Skala
	<i>toward his or job</i> " (Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).		6. Kondisi Perusahaan 7. Rekan Sekerja 8. Tipe Pekerjaan 9. Komunikasi	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2008), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT Sinarniaga Sejahtera. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan PT Sinarniaga Sejahtera. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode *Importance Performance Anaysisi*

Metode ini digunakan untuk mengetahui tingkat Kepuasan Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja *actual* yang diberikan perusahaan Rambat Lupiyoadi (2015).

1. Menghitung nilai kesesuaian untuk menentukan prioritas perbaikan kinerja dalam meningkatkan Kepuasan Karyawan dengan rumus:

$$Tki = \frac{x_i}{y_i} \times 100\%$$

Keterangan:

Tki = Tingkat kesesuaian responden

Xi = Skor penilaian kinerja perusahaan

Yi = Skor penilaian kepentingan karyawan

2. Setelah tingkat kesesuaian ini diperoleh selanjutnya menentukan urutan prioritas faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan menentukan skor total tingkat kepentingan dan skor total tingkat kinerja serta skor rata-rata keseluruhannya melalui rumus dibawah ini:

- a. Menghitung skor rata-rata penilaian kinerja (x) dan skor rata-rata penilaian kepentingan/harapan (y)

$$x = \frac{\sum xi}{n}$$

keterangan:

x = skala rata-rata tingkat harapan

xi = indikator atau variabel-variabel yang memiliki masing-masing dimensi

$\sum xi$ = jumlah seluruh variabel-variabel yang memiliki masing-masing dimensi

n = jumlah responden

- b. Langkah kedua, mencari skala rata-rata tingkat kepentingan/harapan Karyawan dengan menggunakan rumus:

$$Y = \frac{\sum yi}{n}$$

Keterangan:

Y = skala rata-rata tingkat kepentingan karyawan

yi = indikator atau variabel-variabel yang mewakili masing-masing dimensi

$\sum yi$ = jumlah seluruh variabel-variabel yang mewakili masing-masing dimensi

n = jumlah responden

Nilai x dan y di jadikan dasar untuk menentukan posisi responden dalam diagram kartesius. Posisi respnden tersebut dapat diketahui melalui perpotongan antara x dan y. sementara untuk menentukan absis dan ordinat yang membentuk diagram kartesius dicari melalui x dan y.

- c. Langkah ketiga, untuk mengetahui posisi responden dalam diagram kartesius:

$$\bar{x} = \frac{\sum_i^n x_i}{K} \quad \bar{y} = \frac{\sum_i^n y_i}{K}$$

Keterangan:

K = banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan

\bar{x} = rata-rata dari skala rata-rata tingkat kinerja

\bar{y} = rata-rata dari skala rata-rata tingkat kepentingan/harapan karyawan

$\Sigma\bar{x}$ = jumlah dari skala rata-rata tingkat kinerja

$\Sigma\bar{y}$ = jumlah dari skala rata-rata tingkat kepentingan/harapan karyawan

- Setelah diketahui skor dari *importance* dan *performance*, lalu dipertahankan ke dalam diagram kartesius (Gambar 3.1).

Kepentingan

High	Sangat Penting dan tidak puas	Sangat penting dan sangat puas
	Prioritas Utama (A)	Pertahankan prestasi (B)
	Kurang penting dan tidak puas	Kurang penting dan sangat puas
	Prioritas Rendah (B)	Berlebihan (D)

High

Pelaksanaan

(kinerja/kepuasan)

Gambar 3.1
Diagram Kartesius Rambat Lupiyoadi (2015)

- Kuadran A (*attributes to improve*)

Wilayah ini memuat faktor-faktor yang dianggap penting oleh karyawan, tetapi pada kenyataannya faktor-faktor ini belum

sesuai seperti yang karyawan harapkan (tingkat kepuasan yang diharapkan sangat rendah). Perubahan-perubahan yang masuk dalam diagram ini harus ditingkatkan, caranya perusahaan melakukan perbaikan terus-menerus, sehingga perubahan performance yang ada dalam kuadran ini akan meningkat.

b. Kuadran B (*maintain to performance*)

Wilayah ini memuat faktor-faktor yang dianggap sangat penting oleh karyawan dan faktor-faktor tersebut dirasakan karyawan sesuai dengan harapan yang diinginkan, sehingga kepuasannya tinggi, perubahan-perubahan yang termasuk dalam kuadran ini harus tetap dipertahankan, karena semua perubahan tersebut dianggap unggul di mata karyawan.

c. Kuadran C (*attributes to maintain*)

Wilayah ini memuat faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh karyawan dan pada kenyataannya kinerjanya tidak terlalu istimewa. Peningkatan perubahan-perubahan yang termasuk dalam kuadran ini dapat dipertimbangkan kembali, karena pengaruhnya terhadap manfaat yang dirasakan oleh karyawan sangat kecil.

d. Kuadran D (*main priority*)

Wilayah ini memuat faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh karyawan dan dirasakan terlalu berlebihan. Perubahan-perubahan yang termasuk dalam kuadran ini dapat dikurangi, agar perusahaan dapat menghemat biaya