

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka, Sugiyono (2016, p.8). Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ada, jenis penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan yang ada untuk menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2016, p.402). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh karyawan kontrak PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.
2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen Sugiyono (2016, p.402). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber teori tentang Kepuasan Kerja Karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini juga bersumber dari

dokumentasi PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan seperti data masa kerja karyawan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **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 sumber daya manusia dan jurnal penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja karyawan

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

##### **a. Wawancara**

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan bagian Survisor bagian SDM dan Keuangan PT. PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner disebarakan langsung kepada karyawan kontrak PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017, p.81). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan kontrak PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan berjumlah 36 karyawan kontrak.

### 3.4.2 Sampel

Jika subjek nya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya 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 di gunakan adalah teknik jenuh Arikunto (2013, p.108). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2013, p.85). Dengan demikian sampel dalam penentuan sampel ini 36 orang yang merupakan karyawan kontrak pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017, p.38). Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

### 3.6 Operasional Variabel

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai bagaimana orang merasakan pekerjaan dan sejumlah faktor	Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh	1. Gaji 2. Promosi 3. Pengawasan 4. Keuntungan 5. Penghargaan 6. Prosedur operasional	Ordinal

	pekerjaannya, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas atas pekerjaannya)  Paul E.Spector (1994)	pegawai PT.PLN (Persero)  Sektor Pembangkit an Tarahan	7. Rekan kerja 8. Sifat pekerjaan 9. Komunikasi	
--	---	--	---	--

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* terdiri dari 36 pertanyaan yang di modifikasi sesuai keadaan, mengadopsi dari Paul E.Spector (1994).

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Lupi Yoadi dan Ikhsan (2015, p.36). Sesuatu instrument yang valid terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaiknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan Lupiyoadi dan Ikhsan (2015, p.54). Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)

**Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiono (2017, p.147). Metode penelitian ini mengadopsi dari *Importance Perfomance Analysis (IPA)* dan *Indeks Kepuasan Karyawan*.

### 3.8.1 Importance Performance Analysis (IPA)

Analisis untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesesuaian dilihat dari tingkat kepuasan kerja dan harapan kerja di perusahaan PT PLN Persero Sektor Pembangkitan Tarahan dengan menggunakan analisis tingkat kepentingan dan kinerja atau *Importance Performance Analysis*:

Adapun perhitungan sebagai berikut:

$$TKi = \frac{XI}{YI} \times 100\%$$

Keterangan :

TKi = Tingkat kepuasan responden

xi = Skor penilaian tingkat kinerja

yi = Skala penilaian tingkat harapan

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja atau pelaksanaan dengan skor kepentingan.

**Tabel 3.4 Interpretasi Tingkat Kesuaian**

<b>Interval</b>	<b>Klasifikasi</b>
95%-100%	Sangat Baik
85%-94%	Baik
70%-84%	Cukup Baik
<70%	Tidak Baik

Sumber : Lupiyoadi, dan Ikhsan (2015, p.242)

Diagram kartesius sangat diperlukan dalam penjabaran unsure-unsur tingkat kesesuaian, kepentingan dalam penjabaran unsur-unsur tingkat kesesuaian, kepentingan, dan kinerja atau kepuasan kerja. Diagram kartesius dibuat dengan suatu bagan yang dua bagi menjadi empat bagian dan dibatasi oleh dua garis yang berpotongan tegak lurus pada

titik-titik (X,Y). Variabel X (Sumbu horizontal) dan Y (Sumbu vertical) masing-masing akan mengisi skor tingkat kenyataan dan skor diagram kartesius digunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{x}_i}{n} \quad \text{dan} \quad \bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n \bar{y}_i}{n}$$

Dimana:

$\bar{x}_i$  : Skor rata-rata tingkat kerja

$\bar{y}_i$  : Skor rata-rata tingkat kepentingan

$\sum \bar{x}_i$  : Total skor tingkat kerja

$\sum \bar{y}_i$  : Total skor tingkat pentingan

n : Jumlah responden

Prioritas Utama (A)	Pertahankan Prestasi (B)
Prioritas Rendah (C)	Berlebihan (D)

**Gambar 3.1 Diagram Kartesius Atribut Tingkat Kepuasan**

Keterangan:

- Kuadran A menunjukkan variabel yang dianggap mempengaruhi kepuasan mahasiswa dan dianggap sangat penting, tetapi perusahaan belum dapat melaksanakan sesuai keinginan mahasiswa.
- Kuadran B menunjukkan variabel yang telah berhasil dilaksanakan perusahaan, untuk itu wajib dipertahankan. Dianggap sangat penting untuk memuaskan mahasiswa.

- c. Kuadran C menunjukkan variabel yang dianggap kurang penting dan kurang memuaskan mahasiswa.
- d. Kuadran D menunjukkan variabel yang memuaskan, tetapi pelaksanaan terlalu berlebihan dan dianggap kurang penting oleh mahasiswa.

(Sumber : Lupiyoadi dan Ikhsan (2015, p.242).

### 3.8.2 Indeks Kepuasan Karyawan

Indeks kepuasan karyawan merupakan analisis kuantitatif berupa prosentase kepuasan. Indeks kepuasan karyawan diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut tersebut. Atribut yang digunakan dalam proses analisa untuk mendapatkan indeks kepuasan karyawan adalah ke Sembilan Indikator yang diukur menggunakan skala likert 5 tingkatan. Nilai indeks kepuasan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk prosentase untuk memudahkan interpretasi, Perhitungan keseluruhan indeks kepuasan menurut Bhote (1996) :

$$\text{Perumusan Indeks Kepuasan Karyawan} : \frac{T}{5 \times Y} \times 100\%$$

Keterangan :

T = Skor total perkalian rata-tara X dan  
rata-rata Y

Y = Skor total rata-rata kepentingan (Y)

5 = Nilai maksimum pada skala  
pengukuran

Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) mengacu pada Kriteria Interpretasi Skor yang di sampaikan oleh Bhote (1996).

### 3.5 Kriteria Interpretasi Skor

<b>Nilai Interpretasi</b>	<b>Kreteria IKK</b>
0% - 50%	Tidak Puas
51% - 80%	Cukup Puas
81% - 100%	Puas

Sumber: Bhoté (1996)