

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang kepuasan kerja karyawan di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung pada masa Pandemi Covid-19.

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh berupa hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah pengajuan data 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 menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pernyataan tentang

kepuasan kerja kepada karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

Jenis kuesioner tersebut adalah pertanyaan terstruktur dan pertanyaan tidak terstruktur. Pertanyaan terstruktur adalah pertanyaan yang jawabannya telah ditentukan sebelumnya, Sehingga responden cukup memilih jawaban yang telah disediakan pada pertanyaan tersebut. Sedangkan pertanyaan tidak terstruktur adalah daftar pertanyaan yang memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan itu dengan cara yang bebas, menurut pengertiannya sendiri, menurut logikanya sendiri, dengan menggunakan istilah dan gaya bahasanya sendiri.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Pengertian populasi menurut Menurut Muri Yusuf (2013) Populasi merupakan salah satu hal yang esensial, apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk area atau objek penelitiannya. keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 karyawan dari PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Menurut Muri Yusuf (2013) Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi. Dalam menentukan data yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner karena yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan

pada PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung yaitu sebanyak 20 karyawan.

### 3.5 Variabel Penelitian

variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Muri Yusuf (2013) mengungkapkan bahwa variabel penelitian adalah karakteristik dari orang, objek, atau kejadian yang berbeda dalam nilai-nilai yang dijumpai pada orang, objek atau kejadian. Jenis variabel penelitian ini adalah variabel tunggal (*Single Variabel*).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep secara operasional, secara praktis, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins (2015)	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Promosi</li> <li>3. Rekan sekerja</li> <li>4. Penyelia</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>6. Kondisi kerja</li> </ol> <p><i>Sumber : Employee Satisfaction Inventory (JDI &amp; Harzberg)</i></p>	Interval

### **3.7 Uji Persyaratan Instrument**

Langkah awal yang akan dilakukan dalam analisis ini adalah dengan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan mempergunakan kalkulator dan komputer program SPSS (*Statistical Program for Social Science Versi 2.0*). Sebelum melakukan perhitungan IPA maka kuesioner yang digunakan harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Anwar Sanusi (2017), Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $Sig < Alpha$ , maka valid dan apabila  $Sig > Alpha$ , maka tidak valid. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner (angket) yang langsung di berikan kepada karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai berjumlah 20 responden.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha minimum 0,05 untuk syarat diterimanya reliabilitas, sedangkan jika kurang dari 0,05 tingkat reliabilitas dikategorikan kurang baik. Untuk memenuhi kriteria sebagai instrument penelitian yang valid dan reliabel, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) dengan menggunakan komputer program I B M SPSS Statistics 20 dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 3.2**  
**Interpretasi Nilai r**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber: Suharsimi Arikunto (2010)*

### 3.8 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis Deskriptif yaitu penelitian yang hanya menggambarkan keadaan suatu objek tanpa melakukan pengujian hipotesis. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan jumlah, rata-rata dan persentase atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

#### 3.8.1 *Importance Performance Analysis (IPA)*

*Importance Performance Analysis (IPA)* secara konsep merupakan suatu model multi-atribut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesesuaian dilihat dari tingkat kepuasan kerja dan harapan kerja dengan cara membandingkan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

Adapun perhitungan sebagai berikut :

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

Keterangan :

TK<sub>i</sub> = Tingkat kepuasan responden

x<sub>i</sub> = Skor penilaian tingkat kinerja

y<sub>i</sub> = Skala penilaian tingkat harapan

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

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Tingkat Kesuaian**

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

*Sumber : Lupiyoadi, dan Ikhsan (2015)*

Diagram kartesius sangat diperlukan dalam penjabaran unsur-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 :

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

Dimana:

- $X_i$  : Skor rata-rata tingkat kerja
- $Y_i$  : Skor rata-rata tingkat kepentingan
- $\sum x_i$  : Total skor tingkat kerja
- $\sum y_i$  : Total skor tingkat pentingan
- $n$  : Jumlah responden

**Gambar 3.1 Diagram Kartesius**

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

Keterangan :

Kuadran A : Menunjukkan faktor atribut yang dianggap penting oleh karyawan namun tidak terlaksana dengan baik oleh perusahaan.

Kuadran B : Menunjukkan faktor atribut yang dianggap penting dan memuaskan dan sudah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan.

Kuadran C : Menunjukkan faktor yang dianggap kurang penting oleh karyawan dan tidak terlaksana dengan baik oleh perusahaan.

Kuadran D : Menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap kurang penting oleh perusahaan namun dilaksanakan dengan berlebihan oleh perusahaan.

### **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 keenam Indikator yang diukur menggunakan skala likert 5 tingkatan. Nilai indeks kepuasan dalam

penelitian ini dinyatakan dalam bentuk prosentase untuk memudahkan interpretasi.

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

Keterangan :

T = Skor total setelah perkalian rata-rata X dengan 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 disampaikan Tuningrat (2012).

### 3.8.3 Kriteria Interpretasi Skor

**Tabel 3.4**

**Kriteria Interpretasi Skor**

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

*Sumber : Tuningrat (2012)*