

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjadi mampu menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Sanusi (2019) menyatakan bahwa desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan jenis pengukuran kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS) dengan metode IPA (*Importance Performance Analysis*).

3.2 Sumber data

Sumber data menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam penelitian, karena dengan sumberdata yang baik akan berpengaruh terhadap hasil analisis dalam penelitian. Data merupakan materi yang digunakan untuk memperkuat penelitian sehingga penelitian dapat dipertanggung jawabkan (dapat dibuktikan) karena diperkuat oleh data. Sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal, Anwar Sanusi (2019). Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, dalam penelitian ini menggunakan data primer. Adapun penjelasan sumber data primer adalah sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, Anwar Sanusi (2019). Data primer didapat melalui responden yang berada di tempat dilaksanakannya penelitian, pada karyawan yang bekerja di

PT Darmajaya Digital Solusi yang bertempat di Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang terjadi di lapangan atau tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian lapangan dilakukan dengan mendistribusikan daftar pernyataan atau kuesioner kepada karyawan PT Darmajaya Digital Solusi di Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner:

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan atau isu aktual yang terjadi dimasyarakat untuk dijadikan data pendukung dilakukan penelitian. Teknik wawancara dilakukan oleh peneliti dengan perwakilan dari PT Darmajaya Digital Solusi dengan alamat Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, untuk mendapatkan data-data atau informasi yang akan mendukung proses penulisan skripsi ini.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis dijawab oleh responden. Kuesioner yang berisi daftar atau butir pernyataan atau pertanyaan yang didistribusikan kepada responden yaitu para karyawan PT Darmajaya Digital Solusi di Jl. ZA. Pagar Alam

No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Penting	5
Penting	4
Netral	3
Tidak Penting	2
Sangat Tidak Penting	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2019) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri ciri tertentu yang dapat digunakan untuk dapat membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan karakteristik lain. Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan PT Darmajaya Digital Solusi di Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. yaitu sebanyak 36 karyawan, Tabel 1.1.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh/sensus. Suharsimi Arikunto (2013) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”. Dikarenakan jumlah populasi karyawan yang berada pada divisi Pemasaran dan Bengkel sebanyak 36 orang maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 karyawan atau sebesar total populasi. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja yang terdiri dari lima indikator kepuasan kerja, sebagaimana yang akan dijelaskan kembali dibawah.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Adolfina (2014)	Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan	1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Upah dan Gaji 3. Kesempatan atau Promosi 4. Pengawasan (Supervise) 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja (Nurhayati dan Jannah (2016)	Ordinal

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2019), instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan masing – masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Dalam pengujian validitas, instrument diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.

Instrument dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi produk moment*

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2019) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. 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.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai R

Koefisien r	Kategori
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: Anwar Sanusi (2019)

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Metode Importance Performance Anaysis

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)

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

keterangan:

x = skala rata-rata tingkat harapan

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

$\sum x_i$ = 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:

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

Keterangan:

Y = skala rata-rata tingkat kepentingan karyawan

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

$\sum y_i$ = 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 resppnden 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:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{K} \quad \bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{K}$$

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

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

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

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

Kepentingan		
High	Sangat Penting dan tidak puas Prioritas Utama (A)	Sangat penting dan sangat puas Pertahankan prestasi (B)
	Kurang penting dan tidak puas Prioritas Rendah (C)	Kurang penting dan sangat puas Berlebihan (D)
	High (kinerja/kepuasan)	Pelaksanaan

Gambar 3.1
Diagram Kartesius

a. 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). Peubah-peubah yang masuk dalam diagram ini harus ditingkatkan, caranya perusahaan melakukan perbaikan terus-menerus, sehingga peubah 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 terdapat 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

Proses perhitungan *Importance Performance Analysis* (IPA) dengan menggunakan program IBM SPSS 21.