

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan metode statistik. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini yakni kuantitatif deskriptif .

Metode Penelitian Kuantitatif Deskriptif, menurut Sugiyono (2016:8) adalah Metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa menghubungkan variabel yang lain. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan Sembilan komponen *Job Satisfaction Survey* mana yang paling dominan pada kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Raharja.

#### **3.2 Sumber Data**

Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data terdiri dari data primer. Data primer adalah yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, Sanusi (2017:104). Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya diperoleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

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

Dalam penelitian ini akan digunakan teknik dalam pengumpulan data *Field Research* atau biasa disebut Penelitian Lapangan. Teknik ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan yang berhubungan dengan

variabel Kepuasan Kerja tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Wahana Raharja.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Raharja, sebanyak 35 karyawan.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* dimana sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis variabel penelitian ini adalah variabel tunggal (*Single Variabel*).

### **3.6 Definisi Operasional**

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Sugiyono (2016) mendefinisikan variabel sebagai atribut dari suatu obyek yang memiliki variasi antara satu obyek dengan obyek lain. Definisi variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

| Variabel       | Definisi Konsep   | Definisi Operasional   | Indikator   | Skala   |
|----------------|---|--|---|---------|
| Kepuasan Kerja | Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Hal ini merupakan perkembangan pada apa yang disukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan Spector dalam Andi Rindyantika (2016) | Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Wahana Raharja. | 1. Gaji/Upah<br>2. Promosi<br>3. Supervisi<br>4. Tunjangan<br>5. Penghargaan<br>6. Kondisi Perusahaan<br>7. Rekan Kerja<br>8. Pekerjaan Itu Sendiri<br>9. Komunikasi<br><br>Spector dalam Andi Rindyantika (2016) | Ordinal |

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat dipergunakan atau tidak dalam suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi

syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Kriteria nya adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid  
Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid
2. Jika  $sig < \text{Alpha } (0,05)$  maka instrumen valid  
Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2015) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

## 3.8 Metode Analisis Data

### Importance Performance Analysis (IPA)

Metode ini digunakan untuk mengetahui tingkat Kepuasan Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja actual yang diberikan perusahaan Rambat Lupiyoadi (2015, p. 240). Metode ini juga dikenal dengan analisis kuadran, lazim diterapkan di berbagai bidang studi karena kemudahan dan menunjukkan analisis yang menghasilkan proposal peningkatan kinerja atau kualitas. Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel yaitu kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hasil dari fasilitas yang diberikan PT. Wahana Raharja. Metode IPA mempunyai fungsi utama untuk menampilkan informasi berkaitan dengan faktor-faktor pelayanan yang sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dan faktor yang harus ditingkatkan karena kondisi saat ini belum memuaskan.

Teknis pembuatan diagram IPA dilakukan dengan menghitung rerata nilai persepsi kualitas dan harapan / kepentingan / kepuasan. Kemudian dibuat garis perpotongan kuadran pada sumbu kualitas X dan sumbu harapan / kepentingan / kepuasan Y.

Adapun perhitungan sebagai berikut:

$$Tki = \frac{X^i}{Y^i} \times 100\%$$

Keterangan:

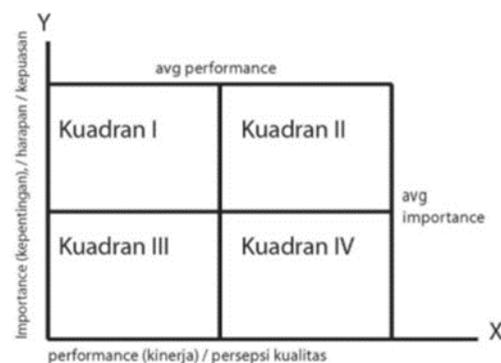
Tki = Tingkat Kepuasan Responden

Xi = Skor penilaian tingkat kinerja

Yi = Skala penilaian tingkat harapan

Diagram kartesius sangat diperlukan dalam penjabaran unsur-unsur tingkat kesesuaian, kepentingan dan kepuasan kerja. Diagram kartesius dibuat dengan suatu bagan yang dibagi 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 tingkat harapan.

diagram tersebut nampak pada gambar berikut :



Gambar 3. 1 Diagram Kartesius

Pada diagram tersebut, sumbu X menggambarkan performance atau kenyataan, sedangkan sumbu Y menggambarkan harapan / kepuasan karyawan.

Kuadran I *high leverage, attributes to improve*, menunjukkan variabel yang menjadi prioritas perbaikan, sangat diharapkan oleh pengguna, dan tingkat kepentingan / kepuasan tinggi, tetapi kualitas rendah.

Kuadran II *attributes to maintain*, menunjukkan variabel yang sebaiknya dipertahankan, karena dari segi kualitas tinggi, dan tingkat kepentingan / kepuasan oleh pengguna juga dinilai tinggi. Keunggulan produk / jasa ditentukan oleh variabel di kuadran ini.

Kuadran III *attributes to maintain*, menunjukkan variabel yang kurang prioritas, dari segi kualitas rendah, demikian juga tingkat kepentingan atau kepuasan pengguna juga dinilai rendah, sehingga bisa diabaikan.

Kuadran IV *low leverage, attributes to de-emphasize*, menunjukkan variabel yang bisa dikatakan berlebihan, karena kualitas dinilai tinggi, tetapi kurang diharapkan atau tingkat kepentingan / kepuasan rendah. Bisa dikurangi untuk efisiensi.