

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya penjelasan, yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian eksplanatif menurut Kerlinger (2015:45), adalah “menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan”.

Pemilihan metode deskriptif karena peneliti ingin menjelaskan hubungan tiga variabel yaitu Kualitas Kerja, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Karyawan serta menganalisis relevansi antara beberapa indikator yang tercantum dalam Kualitas kerja, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel dikelompokkan menjadi dua katagori yaitu variabel bebas (X_1), (X_2) dan variabel terikat (Y), di mana variabel bebas Kualitas Kerja, Pengembangan Karier dan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dirinci tentang operasional variabel penelitian beserta indikator-indikatornya.

1. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna (Variabel X_1)

Adapun indikator Kualitas Kerja digunakan Menurut Matutina (2016:175) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan pemberian pelatihan
- b. Ketrampilan
- c. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
- d. Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir
- e. Pengawasan teknis

2. Pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang (Variabel X_2) :

Adapun indikator Pengembangan Karier yang digunakan Menurut A.Sihotang (2017:168) adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan organisasi
- b. Prestasi kerja
- c. Latar belakang pendidikan
- d. Pelatihan
- e. Pengalaman kerja
- f. Kesetiaan pada organisasi.
- g. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

3. Kepuasan Kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (variabel Y).

indikator Kepuasan Kerja yang digunakan Menurut As'ad (2017:120)

adalah sebagai berikut:

- a. Mencintai Pekerjaan
- b. Moral Kerja Positif
- c. Disiplin Kerja
- d. Prestasi Kerja

C. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi dilakukan dengan mengadakan peninjauan lokasi pada PT. Columbus Pringsewu. Dari observasi ini didapatkan data mengenai kualitas kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja.

2. Metode Angket

Metode angket digunakan untuk mengukur kualitas kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu.

3. Metode Dokumentasi

Studi dokumentasi diperlukan untuk mengetahui sejarah PT. Columbus Pringsewu, serta data lain yang diperlukan pada penelitian ini dan sudah didokumentasikan oleh PT. Columbus Pringsewu.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara tertutup dalam bentuk skala *likert*. Menurut Sugiyono (2015:86), “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari kualitas kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan serta karyawan memberikan penilaian atas pernyataan dalam kuisisioner dalam bentuk Sangat setuju (5) Setuju (4) Kurang setuju (3) Tidak setuju (2) dan Sangat tidak setuju (1).

Kuisisioner yang telah dibuat kemudian diberi skor untuk mengetahui kepuasan kerja Karyawan dengan membuat kategori atas setiap jawaban karyawan dengan rumus:

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan

I = Kelas Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori (Sugiyono, 2016: 240)

1. Daftar pertanyaan dalam kuesioner variabel kualitas kerja dirancang sebanyak 7 pertanyaan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 7 = 35$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 7 = 7$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$i = \frac{35 - 7}{3} = \frac{28}{3}$$

= 9,3 dibulatkan menjadi 9

Dengan interval ($i = 9$), diperoleh pengkategorian variabel kualitas kerja sebagai berikut :

- a. Skor 7 - 16, Kualitas Kerja berkategori rendah .
 - b. Skor 17 - 26, Kualitas Kerja berkategori sedang.
 - c. Skor 27 - 35, Kualitas Kerja berkategori tinggi.
2. Daftar pertanyaan dalam kuesioner variabel Pengembangan Karier dirancang sebanyak 8 pertanyaan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 10 = 50$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 8 = 8$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$= \frac{40 - 8}{3} = \frac{32}{3}$$

= 10,4 dibulatkan menjadi 10

Dengan interval ($i = 10$), diperoleh pengkategorian pengembangan karier karyawan PT. Columbus Pringsewu sebagai berikut :

- a. Skor 8 – 18, Pengembangan Karier berkategori rendah.
 - b. Skor 19 – 29, Pengembangan Karier berkategori sedang.
 - c. Skor 30 – 40, Pengembangan Karier berkategori tinggi.
3. Daftar pertanyaan dalam kuesioner variabel Kepuasan Kerja dirancang sebanyak 10 pertanyaan, maka didapat nilai tertinggi sebesar $5 \times 10 = 50$

dan nilai terendah sebesar $1 \times 10 = 10$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$= \frac{50 - 10}{3} = \frac{40}{3}$$

$$= 13,3$$

Dengan interval ($i = 13$), diperoleh pengkategorian variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu sebagai berikut :

- a. Skor 10 – 23, Kepuasan Kerja berkategori kurang.
- b. Skor 24 – 37, Kepuasan Kerja berkategori cukup.
- c. Skor 38 – 50, Kepuasan Kerja berkategori baik.

4. Kisi-kisi Pernyataan

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kerja

No	Idikator	Nomor Item Pernyataan	Jumlah
1	Pengetahuan pemberian pelatihan	1,2	2
2	Ketrampilan	3	1
3	Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan	4	1
4	Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya fikir	5,6	2
5	Pengawasan teknis	7	1

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karier

No	Idikator	Nomor Item Pernyataan	Jumlah
1	Kebijakan organisasi	1	1
2	Prestasi kerja	2	1
3	Latar belakang pendidikan	3	1
4	Pelatihan	4	1

5	Pengalaman kerja	5	1
6	Kesetiaan pada organisasi	6	1
7	Keluwesannya bergaul dan hubungan antar manusia	7,8	2

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nomor Item Pernyataan	Jumlah
1	Mencintai Pekerjaan	1,2,3	3
2	Moral Kerja Positif	4,5	2
3	Disiplin Kerja	6,7,8	3
4	Prestasi Kerja	9,10	2

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:56), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya”.

Berdasarkan sumber dari PT. Columbus Pringsewu jumlah karyawan hingga tahun 2020 sebanyak 25 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:56), “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, simpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang

diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)". Sedangkan menurut Arikunto (2015:110), "jika subyek penelitian kurang dari 100 orang maka subjek diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian pupolasi, tetapi jika subjek lebih dari 100 orang maka boleh diambil 10-15 % atau 20-25 % dari keseluruhan subjek populasi".

Berdasarkan penjelasan di atas, populasi karyawan PT. Columbus Pringsewu pada tahun 2020 berjumlah 25 orang karyawan, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel.

F. Metode Analisis Data

Kuesioner perlu dilakukan uji coba kepada 10 orang di Perusahaan yang bergerak dibidang yang sama lain agar kalimat-kalimat yang tidak dimengerti/ bias dapat diperbaiki. Setelah dilakukan uji coba, selanjutnya kuesioner diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya agar memberikan hasil yang tepat dan dapat dipercaya untuk menjawab masalah penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan apakah daftar pertanyaan yang akan digunakan valid atau tidak untuk disebar kepada responden. Selain itu uji validitas untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan uji validitas item dengan menggunakan korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = banyaknya jumlah sampel yang akan diuji

x = pertanyaan ke- t

y = Jumlah dari seluruh pertanyaan

Kriteria putusan

Jika $r_{xy\text{-hitung}} > r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner valid

Jika $r_{xy\text{-hitung}} < r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Cronbach's Alpha*. (Uyanto, 2015:264)

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (*dependent*; respon; Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent*, prediktor, X). Analisis regresi setidaknya memiliki 3 kegunaan, yaitu untuk tujuan deskripsi dari fenomena data

atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan kontrol, serta untuk tujuan prediksi. Regresi mampu mendeskripsikan fenomena data melalui terbentuknya suatu model hubungan yang bersifatnya numerik. Regresi juga dapat digunakan untuk melakukan pengendalian terhadap suatu kasus atau hal-hal yang sedang diamati melalui penggunaan model regresi yang diperoleh. (Kurniawan, 2015:55).

Data untuk variabel *independent X* pada analisis regresi linier bisa merupakan data pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneliti (*observational data*) maupun data yang telah ditetapkan (dikontrol) oleh peneliti sebelumnya (*experimental or fixed data*). Perbedaannya adalah bahwa dengan menggunakan *fixed data*, informasi yang diperoleh lebih kuat dalam menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel *X* dan variabel *Y*. Sedangkan, pada *observational data*, informasi yang diperoleh belum tentu merupakan hubungan sebab-akibat. Untuk *fixed data*, peneliti sebelumnya telah memiliki beberapa nilai variabel *X* yang ingin diteliti. Sedangkan, pada *observational data*, variabel *X* yang diamati bisa berapa saja, tergantung keadaan di lapangan. Biasanya, *fixed data* diperoleh dari percobaan laboratorium, dan *observational data* diperoleh dengan menggunakan kuesioner (Kurniawan, 2015:55)

Berdasarkan penjelasan di atas, penggunaan regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memprediksi bagaimanakah kualitas kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu. dengan menggunakan *observational data* dari hasil penyebaran kuesioner. Selain itu, penggunaan regresi linier

berganda digunakan juga untuk menjawab pernyataan hipotesis yang telah dirumuskan dengan merujuk pada uji F dan uji t.

Rumus regresi linier berganda dengan metode statistik yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kualitas Kerja

X₂ = Pengembangan Karier

β_{1,k} = Koefisien regresi

ε = *Random error*

β₀ = Nilai Konstanta

4. Uji Hipotesis

Hasil penghitungan dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menjawab hipotesis 1 digunakan uji F, hipotesis 2 digunakan uji t dan untuk melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan nilai koefisien determinasi (R-Square).

a. Uji t – Parsial

Uji t – parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih

memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

Rumus uji t – parsial adalah:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}} \dots\dots\dots (Sugiono, 2016:28)$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r_p = Nilai korelasi

n = Banyaknya pengamatan

Hipotesis statistik uji t dinyatakan dengan :

- 1) Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau - t_{hitung} > - t_{tabel} dan signifikan < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya kualitas kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu Tahun 2020.
- 2) Apabila nilai t_{hitung} < t_{tabel}, - t_{hitung} < -t_{tabel} atau H₀ dan Signifikan > 0,05, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya kualitas kerja dan pengembangan karier tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu Tahun 2020.

b. Uji F – Simultan

Pada konsep regresi linier, uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama) dari variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan rumus uji F sebagai berikut:

$$UjiF = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots(Sugiono, 2016:26)$$

Keterangan:

- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- k = Jumlah variabel *independent*
- R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan
- n = Jumlah sampel

Hasil penghitungan untuk uji F dapat ditemui pada tabel F test dari *output* Excel. Dalam tabel F test akan ditemui nilai statistik F_{hitung} untuk menjawab pernyataan Hipotesis 1 yaitu:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kualitas kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu Tahun 2020.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kualitas kerja dan pengembangan karier tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Pringsewu Tahun 2020.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 s.d. 1. Pada arti lainnya, semakin nilai *R Square* mendekati 1, maka semakin baik model regresi yang terbentuk untuk menjelaskan permasalahan (*test goodness of fit model*).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Tabel 4. Tafsiran Angka-angka Koefisien Determinasi Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi