

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Perusahaan**

PT. X merupakan salah satu stasiun tv swasta di Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyiaran televisi.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini diadakan di gedung penyiaran PT. X yang berlokasi di Jakarta. Penelitian dimulai pada bulan Maret 2020 hingga selesai.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data dengan menggambarkan data tersebut secara numerik atau melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif sendiri yaitu untuk mengembangkan, menguji dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena atau masalah yang diselidiki.

Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggambarkan sebuah karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel dan memahami fungsi dari variabel bebas dan variabel terikat.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikat di penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel bebasnya terdiri dari pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>).

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel   | Dimensi                    | Indikator                           | Pernyataan |
|--|----------------------------|-------------------------------------|------------|
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )<br>Sumber: Jeffrey & Supendi (2018) | Perencanaan Karir Individu | Pengetahuan pekerjaan               | 1          |
|  |                            | Pelatihan yang diikuti              | 2          |
|  |                            | Relasi yang dibentuk                | 3          |
|  |                            | Pengalaman kerja                    | 4          |
|  | Manajemen Karir Perusahaan | Kebijakan promosi                   | 5          |
|  |                            | Kebijakan rotasi                    | 6          |
|  |                            | Program pengembangan                | 7          |
|  | Informasi Karir            | Aksesibilitas informasi             | 8          |
|  |                            | Sosialisasi dari perusahaan         | 9          |
|  |                            | Aturan pengembangan karir           | 10         |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )<br>Sumber: Hamid & Riyanto (2020)       | Peraturan                  | Rasionalitas peraturan              | 1          |
|  |                            | Ketumpang tindihan peraturan        | 2          |
|  |                            | Kejelasan peraturan itu sendiri     | 3          |
|  | Tindakan                   | Kebijakan preventif dari perusahaan | 4          |
|  |                            | Peringatan yang diterima            | 5          |
|  |                            | Sanksi yang diberikan               | 6          |
| Kepuasan Kerja (Y)<br>Sumber: Biesok & Wyród-Wróbel (2017)               | Kondisi Kerja              | Keamanan dan kenyamanan             | 1          |
|  |                            | Kondusif dan menyenangkan           | 2          |
|  |                            | Hubungan yang harmonis              | 3          |
|  | Kompensasi                 | Gaji                                | 4          |
|  |                            | Bonus dan insentif                  | 5          |
|  |                            | Fasilitas                           | 6          |
|  | Kepemimpinan               | Kapabilitas atasan                  | 7          |
|  |                            | Sikap atasan                        | 8          |
|  |                            | Perlakuan yang adil                 | 9          |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Secara umum, populasi dapat dikatakan sebagai sekelompok orang-orang yang tergabung dalam suatu tempat. Adapun definisi populasi menurut Sekaran & Bougie (2010) yaitu sekumpulan individu maupun kejadian menarik yang menjadi objek penelitian dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang akan diteliti pada PT. X yaitu karyawan bagian *programming* yakni sejumlah 116 orang. Populasi ini hanya mencakup staff yang bekerja di bagian *programming*, tidak meliputi manajer atau atasan.

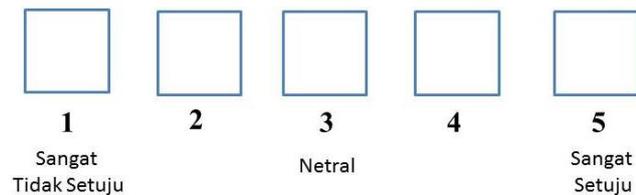
#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Menurut Sekaran & Bougie (2010) *sampling* jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh staff yang bekerja di PT. X yaitu karyawan bagian *programming* yakni sejumlah 116 orang. Sampel ini telah mengecualikan manajer dan atasan perusahaan yang tidak menjadi subjek penelitian.

### **3.5 Skala Pengukuran Data**

Skala pengukuran yang akan diterapkan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*, dimana menurut Sekaran & Bougie (2010) interval tersebut dipakai untuk menetapkan seberapa kuat atau tidaknya subjek penelitian yang memilih setuju maupun tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan peneliti. Skala *Likert* memiliki interval mulai dari rentang 1 sampai 5 dengan skor

1 yang bermakna “Sangat Tidak Setuju” sampai skor 5 yang bermakna “Sangat Setuju”. Pada pernyataan yang bersifat terbalik, maka kategori penilaian yang diberikan juga dibalik. Berikut merupakan model skala *Likert* yang digunakan:



**Gambar 3.1 Skala Likert**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

**Tabel 3.2  
Keterangan Skala Likert**

| Keterangan          | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju | 1    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Netral              | 3    |
| Setuju              | 4    |
| Sangat Setuju       | 5    |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

**Tabel 3.3  
Keterangan Skala Likert Untuk Pernyataan Terbalik**

| Keterangan          | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 1    |
| Setuju              | 2    |
| Netral              | 3    |
| Tidak Setuju        | 4    |
| Sangat Tidak Setuju | 5    |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang di kumpulkan oleh peneliti ini terdiri dari dua jenis data yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap pihak

HRD perusahaan dan juga beberapa karyawan secara langsung, serta metode kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data yang digunakan oleh peneliti ini adalah data ketidakhadiran, jenjang karir karyawan, rating kedisiplinan karyawan PT. X.

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga nantinya akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) untuk mengolah dan menganalisis data.

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk menguji bagaimana item-item pada kuesioner dapat dikatakan valid maupun tidak valid. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut mempunyai validitas tinggi maupun sebaliknya. Kriteria pada uji validitas yakni jika terdapat  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (pada taraf signifikansi 0,05), maka instrumen pertanyaan dalam penelitian

dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika terdapat  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  (pada taraf signifikansi 0,05), maka instrumen pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk melihat apakah instrument data dalam suatu penelitian tersebut mampu dipercaya maupun tidak. Data yang dapat dipercaya menunjukkan bahwa data tersebut baik dalam sebuah penelitian. Uji reliabilitas juga tergantung pada bagaimana data yang diperoleh peneliti. Uji reliabilitas berfokus pada *cronbach alpha* dimana *cronbach alpha*  $> 0.6$  dinyatakan *reliable*, dan jika *cronbach alpha*  $< 0.6$  akan dinyatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2018).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas berorientasi untuk mengetahui jika dalam suatu permodelan regresi pada variabel terikat dan bebas apakah memiliki kontribusi maupun tidak. Dengan kata lain, suatu model regresi dapat dikatakan baik jika data yang dimiliki berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana kriterianya sebagai berikut:

1. Jika *probability*  $> 0.05$  maka data dikatakan memiliki distribusi normal, sedangkan
2. Jika *probability*  $< 0.05$  maka data dikatakan memiliki distribusi tidak normal

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam penelitian ditemukan hubungan yang linear maupun tidak dengan menggunakan *Test For Linearity* sebagai teknik pengambilan keputusan. Jika signifikansi linearitas  $< 0.05$  maka hal tersebut menunjukkan terdapat korelasi diantara variabel yang diteliti dan mempunyai korelasi yang linear (Ghozali, 2018).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yaitu melihat jika suatu penelitian dalam model regresi ditemukan ketidaksesuaian antar varian residual dari satu variabel pengamatan ke variabel pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Park* yang dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai logaritma natural dari kuadrat nilai residualnya. Penelitian yang baik tidak mengandung masalah heterokedastisitas didalamnya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan permasalahan terkait heterokedastisitas dalam penelitian dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

## 4. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas sendiri yakni menguji jika terdapat sebuah korelasi antara variabel bebas yang berada pada model regresi suatu penelitian. Selain itu, uji multikolinearitas sendiri dapat diukur dengan melihat nilai atau skor dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan jika besaran skor VIF  $< 5$  atau mendekati angka 1 maka hal tersebut mengandung arti penelitian tersebut tidak memiliki multikolinearitas (Ghozali, 2018).

### 3.7.3 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan untuk memperlihatkan peneliti terkait gambaran data beserta penyebaran data yang didapatkan nantinya. Data yang dimaksud yaitu hasil penelitian yang didapatkan dari menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Dari hasil tersebut nantinya dipergunakan untuk menentukan nilai atau skorsing dan berpedoman pada tabel kriteria interpretasi skor berikut:

**Tabel 3.4**  
**Analisa Deskriptif**

| No | Kriteria Skor | Pengembangan Karir (STS + TS) | Disiplin Kerja (STS + TS) | Kepuasan Kerja (STS +TS) |
|----|---------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1. | 0 – 20%       | Sangat Tinggi                 | Sangat Tinggi             | Sangat Tinggi            |
| 2. | 21 – 40 %     | Tinggi                        | Tinggi                    | Tinggi                   |
| 3. | 41 – 60%      | Netral                        | Netral                    | Netral                   |
| 4. | 61 – 80%      | Rendah                        | Rendah                    | Rendah                   |
| 5. | 81 – 100%     | Sangat Rendah                 | Sangat Rendah             | Sangat Rendah            |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan sebuah regresi linear yang menghubungkan antara variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas dalam sebuah penelitian. Penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variable terikat yang di pengaruhi oleh variabel bebas (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linear berganda dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan keterangan:

- Y = variabel terikat dalam penelitian
- $\alpha$  = konstanta
- $b_1, b_2$  = koefisien pada regresi linear berganda
- $X_1$  = variabel bebas pertama dalam penelitian, dan
- $X_2$  = variabel bebas kedua dalam penelitian

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji t

Uji t berfungsi untuk menguji serta melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian. Pada penelitian ini uji t dipergunakan dalam menguji pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu uji t dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\mathbf{t\text{-hitung}} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

|          |                              |
|----------|------------------------------|
| T-hitung | = skor atau nilai t          |
| n        | = banyaknya sampel           |
| k        | = total variabel bebas       |
| r        | = koefisien korelasi parsial |

Selain itu, bentuk pengambilan keputusan dapat menginterpretasikan dengan kriteria berikut:

- a) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$
- b) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

Sebelum dilakukan pengujian, peneliti sebelumnya telah membuat beberapa hipotesis berikut:

Hipotesa pertama ( $H_1$ )

- $H_0$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X
- $H_a$  : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X

Hipotesa kedua (H2):

- H<sub>0</sub> : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X
- H<sub>a</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X

### 3.7.5.2 Uji F

Uji F atau dapat disebut dengan uji kelayakan model merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dan melihat model pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan (Y). Dalam menggunakan pengujian ini menggunakan hipotesa ketiga (H<sub>3</sub>) yang sebelumnya telah dibuat sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Model penelitian pengembangan karir dan disiplin kerja tidak dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X
- H<sub>a</sub> : Model penelitian pengembangan karir dan disiplin kerja dapat memprediksikan kepuasan kerja karyawan bagian *programming* pada PT. X

Kriteria yang dipakai dalam pengujian f yakni :

- 1) Terima H<sub>0</sub> jika  $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$  atau signifikansi lebih besar dari angka 0,05
- 2) Tolak H<sub>0</sub> jika  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  atau signifikansi lebih kecil dari angka 0,05

### **3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien Determinasi pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah 0% sampai dengan 100%. Jika nilainya mendekati 100%, maka semua variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Namun jika nilainya mendekati 0%, maka semua variabel bebas memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat.