

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Objek studi yang digunakan dalam studi ini merupakan karyawan dari PT “X”. Penelitian ini berfokus pada peningkatan karir, beban kerja, dan faktor kepuasan kerja. Pembatasan ruang lingkup dari penelitian menjadikan peneliti hanya mengambil data yang berasal dari karyawan tetap pada PT “X”

1. Waktu Penelitian

Studi ini akan dilakukan pada Maret 2022 hingga April 2022 guna untuk mengetahui apa masalah yang dihadapi melalui wawancara pada *Human Capital* dan pengumpulan data waktu rata-rata pelatihan dan persentase kepuasan kerja karyawan PT. “X”.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. “X”. PT. “X” adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa ground handling dan penunjang usaha penerbangan. PT. “X” memiliki jumlah karyawan sebanyak 146 orang.

B. Pendekatan Penelitian.

Metode yang dipakai pada studi ini ialah penelitian deskriptif dan eksplanatori, selain analisis regresi berganda. Dalam deskripsi teknik deskriptif, item dan subjek yang akan dipelajari akan dijelaskan, dan variabel penelitian akan dinilai dan diperiksa tergantung pada kesulitan yang mungkin timbul. Adapun peneliti menggunakan metode survey yang menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai metode dalam mengumpulkan data.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat dipahami sebagai suatu kumpulan yang ciri-cirinya telah ditentukan oleh peneliti, sehingga memungkinkan setiap individu/variabel/data diklasifikasikan sebagai anggota atau bukan anggota. Dengan kesimpulan bahwa populasi adalah kumpulan dari semua orang yang menyumbangkan data dan informasi untuk digunakan dalam penelitian, dapat dikatakan bahwa populasi terdiri dari semua individu yang memberikan data dan informasi tersebut (Kadir, 2015). Peserta penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap kantor pusat PT. X dengan total 116 orang.

Banyaknya karyawan yang jadi komunitas dalam studi di PT. X ini tersusun atas:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Tetap PT X

Departemen	Jumlah
Business Development	2
Commercial Services	10
Financial Analysis & Cash Management	15
Financial Accounting	11
Human Capital	22
Corporate Planning & IT Development	9
Operation Services	10
Maintenance & Engineering Services	6
Internal Auditor	7
Safety, Security & Quality Assurance	10

Corporate Secretary	14
Jumlah	116

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

2. Sampel

Kadir (2015) mengemukakan kalau sampel yakni himpunan bagian atau Sebagian dari populasi yang benar-benar diselidiki karakteristiknya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 116 orang. Dalam uji validasi akan dilakukan dengan 30 orang. Sehingga, sisanya sebanyak 86 orang akan penulis jadikan responden dalam mengisi kuesioner yang sudah valid. Dikarenakan jumlah populasi sisa yang kurang dari 100, maka metode penetapan sampel yang dipakai ialah sampel jenuh. Menurut Sanganji dan Sopiah (2010), "*Sampling* Jenuh ialah Teknik penggunaan sampel yang menggunakan keseluruhan dari jumlah anggota populasi sebagai sampel". Dengan begitu, sampel studi ini terdiri dari sisa 86 anggota populasi yang mengikuti uji validitas.

D. Penyusunan Instrumen

Ada dua macam variabel dalam penyelidikan ini: variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas pada studi ini ialah pengembangan karir (X1) serta beban kerja (X2), dan untuk variabel terikat ialah kepuasan kerja (Y).

1. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2005) Operasional variabel ialah sebuah pengertian dari variable atau kontrak melalui pemberian arti atau mengelompokan sebuah aktivitas maupun memberikan sebuah metode yang akan digunakan dalam pengukuran variabel yang didasarkan dengan landasan

teori pada studi ini antara lain adalah variabel pengembangan karir, beban kerja serta kepuasan kerja.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Kepuasan Kerja (Y)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Kepuasan Kerja (Y) adalah sebuah gambaran perasaan dan emosi positif dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya, yang dapat diwujudkan dengan adanya rasa nyaman dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya agar dapat memenuhi nilai-nilai pekerjaannya dengan baik.	pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	Tugas yang menarik	1	Interval 1-4	Likert
		kesempatan untuk belajar,	2		
		kesempatan menerima tanggung jawab.	3		
	Gaji/upah (<i>pay</i>)	Gaji yang diterima	4		
		Bagaimana gaji diberikan	5		
		Gaji memenuhi harapan.	6		

Robbins and judge (2014)	Kesempatan promosi (<i>promotion</i>)	Kesempatan peningkatan karir	7		
Locke (2015), Keitner & kinicki (2016)		Keadilan promosi	8		
Hasibuan (2017) Andronicus & Vernando, (2020)		Berkembang melalui kenaikan jabatan.	9		
Mulyadi (2020)	Pengawasan (<i>supervision</i>)	Kepedulian pada bawahan	10		
		Pengawasan dari pemimpin yang konsisten	11		
		Komunikasi dengan bawahan	12		
	Rekan kerja (<i>workers</i>),	Bantuan rekan kerja	13		
		Dukungan rekan kerja	14		
		Nasihat rekan kerja.	15		

	Kondisi Kerja (<i>Working Conditions</i>)	Kenyaman dalam bekerja	16		
		Kondisi ruang kerja	17		
		ketersediaan fasilitas menunjang	18		

Pengembangan karir (X1)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
Pengembangan karir (X1) Pengembangan Karir ialah sebuah proses yang dilaksanakan oleh karyawan guna meningkatkan	organisasional	informasi karier,	19	Interval 1-4	likert
		program karier,	20		
		peluang pelatihan dan pengembangan,	21		

kemampuan diri secara maksimum melalui kegiatan yang dapat menunjang rencana karir masa depan dalam perusahaan. Dessler (2015), Febriyanti (2020) Mangkunegara (2005) Hasibuan (2012) Katharina (2020)					
		tanggung jawab karir sendiri,	22		
		pengembangan karir yang realistis	23		
		manfaat peluang pengembangan.	24		
	individual	rencana karir,	25		
		membangun tujuan dan pengembangan karir,	26		
		minat keterampilan	27		

		kemampuan yang dipunyai.	28		
--	--	--------------------------	----	--	--

beban Kerja (X2)					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Ukur	Tipe Skala
beban Kerja (X2) Beban Kerja ialah batas kemampuan seorang individu untuk menyelesaikan kewajiban berupa tugas yang sudah diberikan, seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan, tingkat kesulitan pekerjaan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.	Beban Waktu <i>(Time Load)</i>	Memiliki waktu luang yang sedikit	29	Interval 1-4	likert
		Gangguan selama melakukan pekerjaan	30		
		Mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang sama	31		
	Beban Usaha Mental <i>(Mental Effort Load)</i>	Membutuhkan konsentrasi tinggi dalam penyelesaian pekerjaan	32		

shinoda & kokobun (2002)		frekuensi datangnya pekerjaan	33		
Gibson & Ivancevich (2015)		Keahlian khusus dalam melakukan pekerjaan	34		
Soleman (2011) Harmen (2020) Malino (2020).	Beban Tekanan Psikologis (<i>Phychological Stress Load</i>)	Munculnya rasa gelisah/bingu ng dalam melakukan pekerjaan	35		
		tingkat resiko pekerjaan	36		
		pengaruh tingkat kompensasi saat ini dengan tekanan pekerjaan	37		

		pengaruh tingkat kompensasi secara umum dengan tekanan pekerjaan	38		
--	--	--	----	--	--

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

2. Skala Penelitian

Pada studi ini, peneliti memakai skala pengukuran, yakni skala Likert dengan interval 1 sampai 4 yang dianggap lebih dapat diterima karena tidak ada pilihan netral bagi responden. Dalam hal ini responden diharuskan menjawab setuju dan tidak setuju. Dengan kata lain agar responden tidak bersikap netral atau bias. Karena itulah skala likert dipilih oleh peneliti dengan pilihan jawaban pada kuesioner berkategori genap. Bentuk dari skala likert tersebut adalah sebagai berikut.:

Tabel 3.3
Skor Dalam Penelitian

Skor Jawaban	Keterangan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2022

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua bentuk data yang berbeda, yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam buku Sekaran dan Bougie tahun 2016, sumber data primer didefinisikan sebagai bahan yang didapat langsung (dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel yang dipilih untuk tujuan tertentu dari sebuah penelitian). Oleh karena itu, penulis memakai Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1.1 kuesioner

kuesioner menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017) Sebuah pertanyaan yang ditulis dan disajikan dalam sebuah daftar, dengan responden mengisi jawaban mereka dalam alternatif yang jelas. Menurut Ridwan kuesioner dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni terbuka serta tertutup. kuesioner dengan pertanyaan terbuka ialah kuesioner yang dituliskan dengan bentuk mudah, sehingga responden bisa menjawab sesuai keadaan dan kehendaknya. Kuesioner tertutup, sebaliknya, dirancang sedemikian rupa sehingga responden memilih jawaban berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Investigasi ini menggunakan kuesioner tertutup.

1.2 Wawancara

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016), “Wawancara adalah pembicaraan yang disengaja dan dipandu antara dua atau lebih individu. Ada dua jenis wawancara yang berbeda: terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah Wawancara dilakukan jika pewawancara telah menyiapkan pertanyaan wawancara tertulis dan daftar kemungkinan tanggapan”. Dan wawancara tidak terstruktur merupakan jenis dimana wawancara yang dilakukan oleh peneliti tidak dengan pertanyaan yang

sistematis dan lengkap. Dalam penelitian ini peneliti memakai wawancara tidak terstruktur.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder menurut Sekaran dan Roger Bougie (2017) ialah sebuah informasi berupa data yang disatukan dari sumber yang telah ada.

Sumber data yang didapat yakni berupa :

1. Data Persentase kepuasan karyawan PT X,
2. Data rata-rata jam seminar dan pelatihan yang diikuti PT. Karyawan X dalam korelasinya dengan kajian dampak pengembangan karir dan beban kerja pada Kepuasan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Kajian data dalam studi ini diolah pada *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan kemudian akan dianalisis. Amalisis data yang digunakan bertujuan untuk mencapai kesimpulan dari hasil-hasil data pada studi yang sudah disatukan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016), “validitas merupakan uji mengenai seberapa baik sebuah intrumen yang digunakan untuk mengukur konsep tertentu”. validitas (*validity*) yang bertujuan dalam mengukur apakah sebuah kuesioner dapat dikatakan valid/sah atau tidaknya. (Gozali, 2016).

Rumus perhitungan uji validitas data antara lain :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor tiap variabel

Dalam ketetapan uji validitas kriteria yang digunakan adalah:

1. Instrumen akan diterangkan Valid apabila item-item pernyataan / instrumen memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan taraf signifikansi 0.05).

2. Instrumen akan dinyatakan tidak valid apabila item-item pernyataan / instrument memiliki korelasi yang tidak signifikan dengan skor total yaitu $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan taraf signifikansi 0.05)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah teknik penelitian yang dapat digunakan dalam berbagai setting (tempat dan waktu). Oleh karena itu, konsistensi skor item angket disebut sebagai reliabilitas. Untuk memverifikasi keakuratan skala pengukuran peralatan penelitian, uji reliabilitas nyata (Budiastuti & Bandur, 2018). Uji reliabilitas

akan digunakan memakai uji Cronbach's Alpha. dengan Rumus uji *Cronbach's Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Jumlah varians total

apabila alternatif jawaban pada uji reliabilitas lenih dari dua maka bisa memakai uji *Cronbach's Alpha*, sehingga nilai koefisien reliabilitas terendah yang diterima akan dibandingkan dengan nilai uji *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan, sehingga kriteria untuk pengujian adalah :

- 1.) Instrument akan dinyatakan reliabel kalau nilai dari Cronbach's Alpha $> 0,6$.
- 2.) Instrumen akan ditetapkan tidak reliabel kalau Cronbach's Alpha $< 0,6$.

2. Analisis Deskriptif

Nasution (2017) mengungkapkan, analisis deskriptif ialah analisis data yang dipakai guna mengkaji generalisasi tentang hasil belajar dalam satu sampel. Studi ini menggabungkan data yang diperoleh lewat kuesioner yang dibagikan pada 86 responden yakni karyawan tetap PT. "X" gambaran dari kondisi

perusahaan berasal dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden yang berisikan hal-hal terkait dengan variabel pengembangan karir, beban kerja dan kepuasan kerja.

Jawaban responden pada kuesioner dipakai guna menentukan hasil interpretasi penelitian, sehingga peneliti akan menentukan hasil skoring berdasarkan pada perhitungan berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persentase Tertinggi} &= \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 5 / 5 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase Terendah} &= \text{skor terendah} / \text{skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 1 / 5 \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

Guna mengetahui tingkatan nilai presentase ini, bisa diamati dengan tabel kriteria tersebut :

Tabel 3.4
Skor Penilaian Instrumen

Skor kriteria	Kepuasan Kerja		Pengembangan Karir		Beban Kerja	
	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat tidak setuju (SS)	Tidak Setuju (S)
0-25 %	Sangat Baik		Sangat Baik		Sangat Rendah	
26-50%	Baik		Baik		Rendah	
51-75%	Rendah		Rendah		Tinggi	
76-100%	Sangat Rendah		Sangat Rendah		Sangat Tinggi	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2022

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2010) Uji Normalitas dipakai guna mengatahit distribusi data normal maupun tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data/sampel yang digunakan bisa mewakili populasi, agar terdapat generalisasi pada populasi dalam penelitian. Sehingga temuan dapat diterapkan untuk populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ambang signifikansi untuk uji normalitas Kolmogorov-Mirnov ditetapkan sebesar 0,05. Kriterianya yakni:

- a. Data akan dinyatakan berdistribusi normal kalau nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Data dinyatakan berdistribusi tidak normal kalau nilai signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang substansial antardua variabel atau lebih (priyatno, 2010). Selain itu penggunaan uji linearitas adalah agar dapat mengetahui spesifikasi model yang dipakai telah benar ataukah belum. Uji linearitas dipakai dengan pengujian *Test Of Linearity* yang tedapat pada SPSS dengan penggunaan taraf signifikan 0,05.

Tolak ukur pengujian dengan uji statistika yakni:

- 1) Apabila signifikan pada *Linearity* $> 0,05$. Dinyatakan bahwa data tidak memiliki hubungan linier satu sama lain.

2) Jika signifikan pada $Linearity < 0,05$. Data akan dinyatakan memiliki gubungan linier.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya Uji Multikolinieritas ialah guna mengetahui adanya keterkaitan antara variabel independen yang ditemukan pada sebuah model regresi. Pengujian multikolinearitas juga punya tujuan guna menemukan apakah ada korelasi antar variabel independen atau variabel bebas (Gozali, 2016).

Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance dan variance inflation Factor (VIF) pada model regresi. Standar yang dipakai dalam uji multikolimieritas yakni sebagai berikut :

1. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 1$, maka dikatakan tak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 1$, maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji ditemukannya ketidaksamaan residual ataupun ketidaksamaan variance dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas juga digunakan guna melihat apakah terjadi ketidaknyamanan varian residual pada sebuah model regresi dalam pengamatan satu dan lainnya. Pada Data *crosssection* terdapat situasi heterokedastisitas yang terjadi akibat himpunan data yang mewakilkan banyak ukuran kecil, sedang maupun besar (Gozali, 2016)

Metode dalam uji heterokedastisitas yang dipakai pada studi ini yakni dengan uji Spearman's Rho, yakni uji dengan

mengkorelasikan antara nilai residual/*Unstandardized residual* dengan variabel independen masing-masing.

Kriteria dalam uji heteroskedastisitas adalah:

- 1) Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah analisis yang dipakai guna mengetahui apakah ada keterkaitan antardua atau lebih variabel bebas atau variabel X dengan variabel terikat atau Variabel Y secara linier kemudian akan dapat memprediksi sebuah nilai yang berasal dari variabel terikat berdasarkan variabel bebas (priyatno, 2010). Persamaan dari regresi linier berganda secara umum berbentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = Variabel bebas pertama (Pengembangan Karir)

X_2 = Variabel Bebas Kedua (Beban Kerja)

b. Uji F

Tujuan dari uji-f ialah guna menentukan dampak gabungan dari semua faktor independen atas variabel dependen. Selain itu, guna mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi

variabel dependen (Gozali, 2016). Nilai F Hitung yang digunakan yakni :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

n = Jumlah anggota sampel;

R² = Koefisien determinasi;

k = jumlah variabel independen.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

H₀ = “pengembangan karir dan beban kerja tidak dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan PT. X”.

H_a = “pengembangan karir dan beban kerja dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan PT X.”

Standar pengujian yakni :

1. Ho diterima apabila F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2. Ho ditolak apabila F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

c. Uji T

Uji T adalah uji yang bertujuan guna mengetahui tingkat signifikan dari variabel bebas apakah memiliki pengaruh secara parsial atas variabel terikat (S. Santoso, 2013). Uji T digunakan pada studi ini guna menguji dampak antara variabel pengembangan karir (X1), beban kerja (X2), atas kepuasan kerja (Y). Rumus yang dipakai guna menghitung Uji t yakni:

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

Keterangan :

t = nilai t hitung;

n = jumlah sampel;

r = koefisien korelasi parsial;

k = jumlah variabel bebas.

Standar keputusan pengujian :

a. Ho diterima kalau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai substansial lebih besar dari 0,05

b. Ho ditolak kalau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai substansial lebih kecil dari 0,05

sebelum dilakukan pengujian, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho: “Pengembangan karir tak berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT X”.

Ha: “Pengembangan karir berdampak pada Kepuasan kerja karyawan PT X”.

Hipotesis 2

Ho: “Beban kerja tak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT X”.

Ha: “Beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT X”.

D. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Uji R_2 , juga dikenal sebagai uji koefisien determinasi, digunakan untuk mengevaluasi kinerja model dan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen dan dependen secara simultan terhadap variabel dependen (Gozali, 2016).

uji koefisien determinasi punya standar penilaian, yakni:

- 1) Apabila nilai R_2 atau nilai substansial yang diperoleh mendekati 1 dan jauh dari 0, maka variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat dengan hampir semua informasi yang dibutuhkan.
- 2) Apabila nilai R_2 , atau nilai substansial, berada di luar 1 dan mendekati 0, variabel independen memberi nyaris semua informasi yang diperlukan guna memperkirakan variabel dependen secara terbatas.

