

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1.1 Profil Perusahaan**

Dalam penelitian yang membahas tentang pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada karyawan PT Era Permata Sejahtera (EPS).

PT. Era Permata Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa yang berlokasi di jalan Cipinang Jaya, Jakarta Timur. PT. Era Permata Sejahtera sendiri adalah perusahaan yang didirikan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegadaian Permata (YKPP) yang juga berada dibawah naungan PT. Pegadaian (Persero).

##### **1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2018 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Era Permata Sejahtera (EPS) yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2011:158). Penelitian *explanatory* (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa yang memerlukan identifikasi berbagai variabel di luar masalah untuk mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah tersebut (Uber Silalahi, 2012).

## **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan atau sekelompok orang, kejadian atau minat yang peneliti ingin teliti (Sekaran, 2010:262). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T Era Permata Sejahtera (EPS) yang berjumlah 49 orang.

### **1.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2010:263). Jadi metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dimana jumlah populasi yang ada pada PT Era Permata Sejahtera yaitu sebanyak 49 orang responden.

## D. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya

### 1.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan juga variabel bebas (*independent*). Variabel bebas adalah variabel yang mengambil variabel terikat, entah secara positif maupun secara negatif, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat pun akan hadir, dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran,2011:117) dan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel bebas (*independent*) adalah Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2).

**Tabel 3.1**  
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan	1	Likert
		Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	2	
		Ketertarikan pada pekerjaan	3,4	
	Kondisi Kerja	Puas atas lingkungan fisik di tempat kerja	5,6	
	Pengawasan	Pengawasan kerja	7	Likert

terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Luthans (2006)		Pengoreksian kerja	8	
	Rekan kerja	Dukungan kerja antar rekan	9,10,11	
		Dukungan kerja dari atasan	12	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Kompensasi (X1)</b> Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar Umar (2007:16)	Gaji	Tingkat pemberian gaji sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab	1,2	Likert
		Tingkat pemberian gaji sesuai dengan hasil kerja	3	
		Tingkat ketepatan waktu pembayaran gaji	4	
	Bonus	Sistem bonus	5	
		Tingkat pemberian bonus	6	
	Asuransi	Kegunaan asuransi	7	
		Tingkat pemberian asuransi kesehatan	8	
	Tunjangan	Tunjangan Hari Raya	9	
		Tingkat pemberian tunjangan	10	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Pengembangan Karir (X2)</b> pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi (Samsudin 2006:146)	Prestasi Kerja	Kesesuaian	1	Likert
		Penilaian prestasi kerja		
		Prestasi Kerja Sebagai Acuan Kemajuan Karir	2	
	Kesetian pada organisasi	Memperhatikan Masa kerja	3	Likert
		Memperhatikan loyalitas atau pengabdian	4	
	Kesempatan untuk berkembang	Peningkatan kemampuan	5	Likert
		Kesempatan mengikuti pelatihan	6	
	Manajemen karir	Pengadaan Pelatihan	7	Likert
		Pelatihan sesuai bidang pekerjaan	8	
Manfaat pelatihan		9		

		terhadap pengembangan karir		
	Mentor	Pemberian Motivasi	10	Likert
		Pengarahan yang diberikan	1	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

## 1.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala interval memungkinkan kita melakukan operasi aritmatika tertentu terhadap data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran,2010:143).Skala Likert ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena (Djaali,2008:28). Jawaban setiap *item* instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen, menggunakan skala empat titik yaitu sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Setuju (S) = Skor 3

Sangat Setuju (SS) = Skor 4

## **E. Prosuder Pengumpulan Data**

### **1.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu atau wawancara, kuesioner, atau obeservasi (Sekaran, 2010:181). Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan data kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan PT Era Permata Sejahtera (EPS).

### **1.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2010:184). Untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data absensi karyawan dan data dari profil perusahaan yang didapatkan peneliti langsung dari PT Era Permata Sejahtera.

## **F. Metode Analisis**

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari seluruh data yang telah terkumpul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan

menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.

### 1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data deskripsi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 49 responden karyawan PT Era Permata Sejahtera (EPS). Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

Skor Kriteria	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Pengembangan Karir	Kriteria Jawaban Responden
0 - 25%	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Tinggi	STS+TS
26- 50%	Puas	Puas	Tinggi	STS+TS
51-75%	Kurang Puas	Kurang Puas	Rendah	STS+TS
76-100%	Sangat Kurang Puas	Sangat Kurang Puas	Sangat Rendah	STS+TS

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

## 1.2 Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrumen penelitian, dalam penelitian ini pengujian instrumen menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*), berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Imam Ghazali, 2011:52). Alat pengukur yang digunakan yaitu kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat 2 uji validitas, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). serta nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015: 74). Rumus perhitungan AVE sebagai berikut :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*  
 F adalah *factor variance*  
 $\theta_{ii}$  adalah *error variance*

Selanjutnya uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading* (Ghozali dan Latan, 2015: 74).

#### 1.4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk, reliabilitas dinilai berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan nilai *cronbach's alpha*, *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015: 75). Rumus *Composite Reliability*:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  : adalah *factor loading*  
 $F$  : adalah *factor variance*  
 $\Theta_{ii}$  : adalah *error variance*

Rumus *cronbach's alpha*:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} p^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}{p_{q + \sum_{p \neq p'} p^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}} \times \frac{p_q}{p_{q-1}}$$

Keterangan:

$p_q$  : adalah jumlah indikator atau manifest variabel  
 $q$  : adalah blok indikator

### **1.5. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana model struktural diukur menggunakan nilai *T-statistic* dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed* (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197).