

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Profil PT A

Objek penelitian ini adalah karyawan PT A, yang bergerak di bidang jasa, lebih tepatnya program perlindungan perangkat bergerak (*mobile devices*) yang merupakan perlindungan terhadap kerusakan, kehilangan karena dicuri (*Accidently Damage and Liquid Damage / ADLD*). Program ini merupakan suatu bentuk jasa nilai tambah (*Value Added Sevices*) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggan apabila membeli ponsel baru di perusahaan penjualan ponsel yang menjadi mitra PT A. PT A yang berlokasi di Setiabudi, Jakarta Selatan saat ini memiliki 130 karyawan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2019 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan apa yang terjadi pada karyawan PT A yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu promosi jabatan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Kuncoro (2009) mengemukakan bahwa data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala

numerik atau angka. Data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti data pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, Analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan *explanatory*. Basrowi, (2008) berpendapat bahwa tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mengklarifikasi, menggambarkan keadaan suatu objek atau subjek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena atau kenyataan social, fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan cara mendeskripsikan jumlah variabel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) bahwa penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan pengaruh variable X dan Y yang dalam hal ini adalah promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT A.

C. Sumber Data

Penelitian ini mengidentifikasi dan menguji pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kepausan kerja karyawan PT A. Data yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder. Data primer dari PT A diperoleh dari wawancara, observasi dan pra riset berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan aktif dan di level yang sama yaitu staf. Data lain

yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang peneliti peroleh dari PT A untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek yang diteliti baik individu/orang ataupun benda-benda dalam penelitian administrasi dan manajemen, populasi banyak ditujukan pada individu (Sujono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT A yang berjumlah 130 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi serta diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Rianse, 2008). Karena tidak semua populasi dijadikan sampel, maka peneliti menggunakan rumus slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2}$$

$$= 98,113 = 98$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

α = Toleransi ketidakteelitian (dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Berdasarkan perhitungan dari rumus slovin diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu metode yang mengumpulkan jumlah sampel dan pemilihan anggota sampel tanpa memberikan peluang atau kesempatan kepada setiap anggota populasi (Sunnyoto, 2013).

Teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini digunakan apabila sasaran yang diteliti memiliki karakteristik atau kriteria tertentu yang tidak memungkinkan untuk mengambil sampel lain yang tidak memenuhi karakteristik yang sudah ditetapkan (Mulyatiningsih, 2014). Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena sesuai dengan karakteristik sampel penelitian yang ditetapkan yaitu karyawan PT “A” dengan status staff (dalam penyebutannya *Excecutive*) dan tidak menduduki jabatan di level *middle* maupun *top management*.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas (X). Variabel tersebut yaitu kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat, promosi jabatan (X1), dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja (Y) kepuasan kerja adalah sebuah sikap, perasaan atau persepsi emosional seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, berupa perasaan positif atau negatif, puas atau tidak puas. Perasaan positif menunjukkan adanya kepuasan kerja, sedangkan perasaan negatif menunjukkan hal sebaliknya. Robbins and Judge (2013); Rivai (2004)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan sesuai kemampuan dan keterampilan	1,2	<i>Likert</i>
		Pekerjaan menyenangkan	3	
		Pekerjaan menantang	4	
		Pekerjaan bervariasi	5	
	Gaji	Gaji sesuai keahlian	6	
		Gaji mencakup kebutuhan	7	
	Pengawasan	Hubungan atasan dengan bawahan	8	
		Perintah dan arahan yang jelas	9,10	
	Rekan kerja	Rekan kerja saling membantu	11	
		Rekan kerja yang kompeten	12	
		Rekan kerja yang memiliki hubungan baik	13,14	
Promosi Jabatan (X1) Sebuah proses perubahan, peningkatan karyawan dari satu pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab ke tingkatan atau level yang lebih tinggi dan lebih baik dari sebelumnya Rivai (2004); Siagian (2006); Zennyta et al (2018)	Senioritas	Lama bekerja	15	<i>Likert</i>
		Pengalaman kerja	16	
	Kompetensi	Tingkat Pendidikan	17	
		Kecakapan dan keterampilan	18,19	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (X2) disiplin kerja adalah sebuah sikap, perilaku atau perbuatan ketaatan dan kepatuhan dengan penuh kesadaran akan peraturan, nilai-nilai, dan norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan serta sanggup menerima sanksi yang ada apabila melanggarnya. Hasibuan (2003); Zennyta et al (2018); Sastrohadiwiryono (2005)	Kehadiran	Intensitas kehadiran	20	<i>Likert</i>
		Ketepatan waktu	21	
	Ketaatan dan tanggung jawab kerja	Taat pada peraturan	22,23	
		Bertanggungjawab dalam bekerja	24	
	Kewaspadaan	Ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja	25	
		Menjaga dan merawat peralatan kerja	26	
	Etika kerja	Sikap dan perilaku dalam bekerja	27,28	
		Etos kerja	29,30	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi 30 butir pernyataan yang mewakili setiap indikator dari variabel penelitian. Skala pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian adalah *Likert*. Sugiyono, (2010) mengemukakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *Likert* terdapat empat gradasi pembobotan jawaban menurut Sugiyono, yaitu:

Tabel 3.2
Kriteria Pembobotan Jawaban

Kriteria	Skor	Ketrangan
Sangat Setuju	4	SS
Setuju	3	S
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono, 2010

F. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Sesuai dengan asalnya dari mana data tersebut diperoleh maka jenis data ini sering disebut dengan data mentah / *raw data*. Dengan kata lain data primer merupakan data murni yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut (Teguh, 2005). Hal ini mengacu pada informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian.

Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan PT A berupa sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup yang memungkinkan responden untuk menjawab berdasarkan jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

Selain dengan kuesioner, data primer diperoleh berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan HR PT A. Wawancara dilakukan dengan metode terstruktur dan tidak terstruktur. Kuntjara, (2006) menjelaskan wawancara terstruktur disampaikan pewawancara berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur dilakukan secara spontan tanpa pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan relevan dengan topik, judul dan variabel penelitian untuk mendukung penelitian yang peneliti dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Jenis data ini sering juga disebut data eksternal (Teguh, 2005). Data sekunder yang peneliti peroleh dari perusahaan merupakan data yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian. Data tersebut berupa data jumlah karyawan, data kehadiran karyawan, dan data keterlambatan karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan buku, jurnal penelitian terdahulu, dan skripsi sebagai acuan yang dapat mendukung penelitian.

G. Metode Analisis

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu model *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen maupun varian. PLS merupakan metode analisis yang sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi regresi OLS (*Ordinal Least Square*) yang tidak mengharuskan data terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya masalah multikolonieritas antar variabel bebas. PLS juga disebut dapat menguji teori maupun data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau terdapat masalah dalam normalitas data (Wold dalam Ghozali, 2014). Lebih lanjut Ghozali mengatakan bahwa PLS dapat

digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100. Sarwono & Narimawati (2015) mengemukakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Chin dan Newsted (1999) membuktikan hanya dengan 20 data mereka dapat menggunakan PLS dengan benar. Metode analisis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Arikunto (2008) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lainnya dimana hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang akan diteliti. Data variabel penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT A yang berjumlah 98 orang. Hasil jawaban tersebut akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai promosi jabatan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

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	Promosi Jabatan STS + TS	Disiplin Kerja STS + TS	Kepuasan Kerja STS + TS
0% - 25%	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
26% - 50%	Baik	Tinggi	Tinggi
51% - 75%	Kurang Baik	Rendah	Rendah
76% - 100%	Sangat Kurang Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban dengan skor 0-25% termasuk dalam kategori sangat baik, skor 26-50% termasuk dalam kategori baik, sedangkan skor 51-75% dalam kategori kurang baik, dan jawaban dengan skor 76-100% termasuk dalam kategori sangat kurang baik. Presentase tersebut dibandingkan dengan total rata-rata jawaban responden dari kuesioner dengan pilihan jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk setiap butir pernyataan positif dari setiap variabel penelitian.

2. Statistik Inferensial

Sugiyono (2010) Statistik inferensial (statistik induktif atau statistik probabilitas), merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Dalam penelitian ini statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan tiga tahap, yaitu:

- a. Tahap pertama adalah melakukan uji outer model (measurement model), yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

- b. Tahap kedua adalah melakukan uji *inner model (structural model)*, dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robus dan akurat.
- c. Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik $\geq$ t-tabel.

1.1 Measurement (Outer) Model

Ghozali (2015) menjelaskan bahwa model ini menspesifikasi kekuatan estimasi antar variabel laten (konstruk) atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten yang dibentuk dalam PLS-SEM memiliki dua bentuk indikator, yaitu:

- a. Indikator reflektif

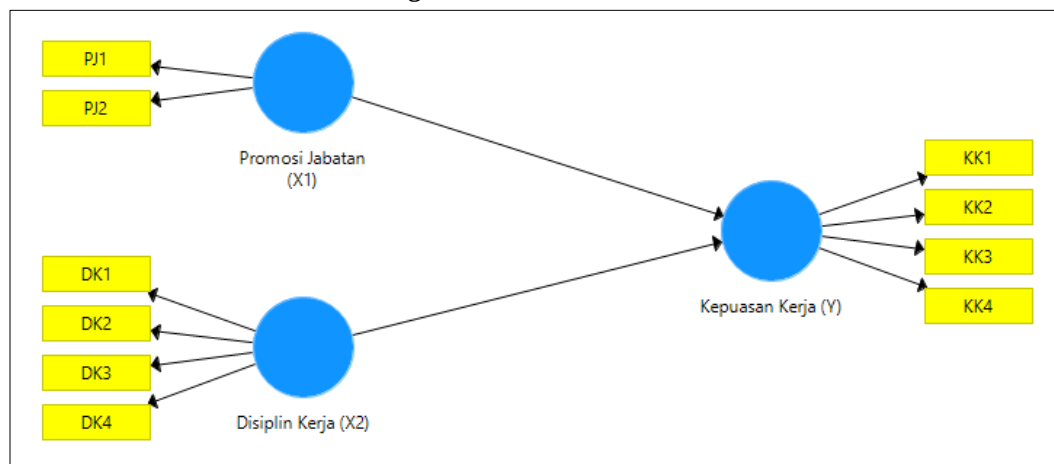
Indikator ini memiliki ciri-ciri, diantaranya: a) arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator, b) antar indikator diharapkan saling berkorelasi (instrumen harus memiliki *consistency reliability*), c) menghilangkan satu indikator tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur dan kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.

b. Indikator formatif

Ciri-ciri model formatif diantaranya sebagai berikut: a) arah hubungan kausalitas dari indikator ke variabel laten, b) antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (tidak diperlukan uji reliabilitas konsistensi internal), c) menghilangkan satu indikator yang berakibat merubah makna dari variabel laten, d) kesalahan pengukuran berada pada tingkat variabel laten.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator reflektif karena indikator yang digunakan merupakan indikator yang telah di uji oleh penelitian-penelitian lain sebelum adanya penelitian ini. Indikator reflektif dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1
Model Pengukuran Indikator Reflektif



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity*, yaitu pengukuran model yang bertujuan untuk mengukur *manifest*

variable dari suatu konstruk dimana harus berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* untuk indikator reflektif dengan program *SmartPLS 3.2.7* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konstruk yaitu:

- 1) Jika nilai $AVE \geq 0.5$, maka *manifest variable* berkorelasi tinggi atau dinyatakan *valid*,
- 2) Jika nilai $AVE \leq 0.5$, maka *manifest variable* tidak berkorelasi tinggi atau dinyatakan tidak *valid*.

Pengujian validitas juga bisa dilakukan menggunakan *discriminant validity*, yang dilakukan dengan Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Formula yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu:

- 1) Jika *composite reliability* ≥ 0.6 , dapat dikatakan instrumen penelitian reliabel,

- 2) Jika *composite reliability* ≤ 0.6 , dapat dikatakan instrumen penelitian tidak reliabel.

1.2 Pengujian *Inner Model*

a. *Estimate for Path Coefficients*

Merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari 1,96 (*significance level* 5%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- 1) Hipotesis statistik untuk *outer model* adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_a : \lambda_i \neq 0$$

- 2) Sedangkan hipotesis statistik untuk *inner model*, pengaruh variabel laten bebas terhadap variabel terikat adalah:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_a : \gamma_i \neq 0$$

- 3) Sedangkan hipotesis statistik untuk *inner model*, pengaruh variabel laten terikat terhadap variabel terikat adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, apabila *alpha* 5% nilai $t_{\text{statistik}}$ yang digunakan adalah 1,96 maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Apabila hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Namun, jika hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.