

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yaitu suatu bentuk metodologi dalam penelitian sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan pengembangan karir. Dalam penelitian ini akan menguji apakah kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat lingkungan kerja dan pengembangan karir.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003: 102). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan PT Nusantara Sakti Malang sejumlah 32 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Kuncoro, 2003: 103). Pemilihan sampel perusahaan dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu metode penarikan sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian. Beberapa kriteria yang diajukan peneliti sebagai sampel adalah karyawan PT Nusantara Sakti yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki jabatan yang tetap selama beberapa tahun terakhir. Dalam perusahaan tersebut terdapat 25 orang laki-laki dan 7 orang perempuan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

3.3 Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran

3.3.1 Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja Merupakan suasana lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja.
 - a. Penerangan ruangan berfungsi dengan baik
 - b. Udara di dalam ruangan tempat bekerja sejuk dan nyaman
 - c. Sirkulasi udara berfungsi dengan baik
 - d. Ruangan kerja selalu bersih dan rapi
 - e. Ruangan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja
2. Hubungan dengan rekan kerja Merupakan hubungan formal dan informal yang dialami karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan.
 - a. Ada komunikasi yang baik terjalin antar para karyawan
 - b. Para karyawan selalu bersikap ramah antar satu dengan yang lain
 - c. Jarang terjadi konflik besar antara para karyawan
 - d. Antara para karyawan sering berbagi cerita mengenai pekerjaan maupun diluar pekerjaan
 - e. Ada hubungan pertemanan informal yang terjalin dengan baik
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasan mereka.
 - a. Ada hubungan yang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan
 - b. Antara atasan dengan bawahan jarang terjadi konflik yang berarti
 - c. Atasan tidak mengintimidasi para karyawan
4. Tersedianya fasilitas kerja Merupakan tingkatan di fasilitas dalam bekerja tersedia dengan lengkap dan baik sehingga dapat menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

- a. Fasilitas yang ada dalam bekerja tersedia dengan baik
- b. Fasilitas dan peralatan dalam bekerja dapat digunakan dengan baik
- c. Ketika ada peralatan yang rusak, biasanya segera diganti atau diperbaiki

3.3.2 Pengembangan Karir (X2)

Menurut Riva'i & Ella Jauvani (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan karir
 - a. Karyawan memahami kebutuhan karir mereka
 - b. Karyawan memiliki perencanaan karir
2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
 - a. Perusahaan memberikan umpan balik kinerja terhadap karyawannya
 - b. Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan
 - c. Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka
3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materiil
 - a. Perusahaan memberikan fasilitas lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja
 - b. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan kerja
4. Pelatihan
 - a. Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan terkait pengembangan karir
 - b. Pelatihan yang diberikan memberikan dampak positif kepada karyawan untuk mempermudah dalam promosi jabatan

- c. Pelatihan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat dan membantu karyawan dalam bekerja

5. Perlakuan yang adil dalam berkarir

- a. Setiap karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam berkarir
- b. Tidak ada karyawan yang merasa di anaktarikan dalam berkarir

3.3.4 Kepuasan Kerja (Y)

Luthans (2011) menyatakan terdapat Lima dimensi yang sudah dirancang untuk dapat mengukur kepuasan kerja, diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri

- a. Pekerjaan yang dikerjakan karyawan menyenangkan.
- b. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan Cara sendiri.
- c. Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja.
- d. Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tantangan yang diberikan perusahaan.

2. Upah

- a. Pendapatan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup.
- c. Gaji yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
- d. Sistem pembayaran gaji dari perusahaan sudah berjalan baik dan diberikan tepat waktu.

3. Pengawasan

- a. Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi.

- b. Kondisi karyawan di perusahaan diperhatikan dengan baik.
 - c. Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja.
 - d. Atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan yang sulit.
4. Rekan kerja
- a. Rekan kerja peduli terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan.
 - b. Rekan kerja selalu membantu memberikan solusi ketika karyawan berada dalam kesulitan.
 - c. Rekan kerja dapat diajak dalam bekerjasama.
 - d. Penyelesaian masalah dengan rekan kerja dapat diselesaikan dengan Cara kekeluargaan.
5. Kesempatan promosi
- a. Karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
 - b. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi.
 - c. Hasil pekerjaan yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi karyawan di perusahaan.
 - d. Kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan ini, menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban netral diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert ini dapat dibuat dalam bentuk check list atau pilihan ganda. Skala likert kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih.

a. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpul data dikatakan valid bila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Tinggi rendahnya koefisien validitas menggambarkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut.

Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui program SPSS. Dengan kriteria apabila probabilitas kurang dari 0,05 atau apabila nilai total pearson correlation $> 0,6$, maka item tersebut valid (Sekaran, 1992).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan suatu pengukuran apa yang diukur (Sekaran, 1992). Teknik uji dengan menggunakan koefisien alpha cronbach, dengan taraf nyata 5%, hal ini perhitungannya juga menggunakan bantuan program SPSS. Dengan kriteria Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai alpha cronbach $> 0,6$, maka item tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Model normalitas yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas, penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dimana dalam metode ini terdapat ketentuan yaitu apabila *Asymp. Sig KS* $> 0,05$ (5%), maka data terdistribusi normal dan apabila *Asymp. Sig KS* $< 0,05$ (5%), maka data tidak terdistribusi normal.

3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono (2015) mendefinisikan analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pengembangan Karir

b₀ = Konstanta (intersep)

b₁.. b₂ = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu

a. Analisis Simultan dan Parsial

Analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan diketahuinya koefisien korelasi (R), berarti dapat mengetahui variabel bebas (X) mempunyai keeratan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan analisis parsial untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing satu per satu. Dengan diketahuinya koefisien korelasi secara parsial (r), berarti dapat mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling tinggi atau kuat, dan mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling rendah atau lemah terhadap variabel terikat (Y).

b. Pengujian Hipotesis Simultan dan Parsial

Analisis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan diketahuinya koefisien korelasi (R), berarti dapat mengetahui variabel bebas (X) mempunyai keeratan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan analisis parsial untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing satu per satu. Dengan diketahuinya koefisien

korelasi secara parsial (r) atau koefisien regresi berganda (b), berarti dapat mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling tinggi atau kuat, dan mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling rendah atau lemah terhadap variabel terikat (Y).

1) Analisis Simultan

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi berganda (R^2). Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antarvariabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha=0,05$). Uji F yang dimaksud, sebagai berikut :

a) Uji F

Uji F digunakan uji yang digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara simultan.

Rumus dari uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = F(K; N - K)$$

Keterangan :

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

F = uji hipotesis

Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0 : R(Y, X_{i...j}) = 0$ (menunjukkan secara parsial maupun secara simultan tidak adanya pengaruh yang signifikan antarvariabel $X_{i...j}$ dengan variabel Y).

$H_a : R(Y, X_{i...j}) \neq 0$ (menunjukkan secara parsial maupun secara simultan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel $X_{i...j}$ dengan variabel Y).

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima

2) Analisis Parsial

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi parsial (r) atau koefisien regresi berganda (b). Koefisien korelasi parsial atau koefisien regresi berganda merupakan uji yang digunakan mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling tinggi atau kuat, dan mana yang mempunyai keeratan pengaruh yang paling rendah atau lemah terhadap variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha=0,05$). Uji t yang dimaksud, sebagai berikut :

a) Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui koefisien regresi mengenai pengaruh antara variabel bebas yang lebih kecil atau sama terhadap variabel terikat.

Rumus dari uji t sebagai berikut :

$$t(b_i) = t(\alpha/2 ; N-K-1)$$

Keterangan :

- α = tingkat kepercayaan
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel
- t = uji hipotesis

Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : $b_{xi} = b_{xj...k}$ artinya dibandingkan dengan variabel bebas ($X_{j...k}$), variabel bebas (X_i) tidak mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel terikat (Y).
Ha : $b_{xi} \neq b_{xj...k}$ artinya dibandingkan dengan variabel bebas ($X_{j...k}$), variabel bebas (X_i) mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- a) Menetapkan variabel yang bermakna dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka dikatakan signifikan.
- b) Dari variabel yang bermakna, dipilih yang paling signifikan.
- c) Bila variabel motivasi internal memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka secara empiris terbukti.