

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan hubungan kausal. Penelitian asosiatif kausal sendiri merupakan penelitian yang menemukan hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) yang memiliki hubungan sebab akibat dalam prosesnya. Artinya dalam penelitian ini bertujuan untuk mengurai pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2018:37) Studi penelitian merupakan studi yang dilakukan dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Model penelitian ini yaitu menggunakan survei. Jenis survei yang dipakai adalah cross section yang artinya yaitu proses pengumpulan data sampel diperoleh dalam satu waktu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer sendiri berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan dan diberikan oleh peneliti langsung kepada staff pada objek yang digunakan sebagai tempat penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur beban kerja, pengembangan karir, dan pelatihan kerja untuk menganalisis kuantitatif. Skala yang digunakan untuk mengukur hasil jawaban yang diberikan responden melalui pernyataan di dalam kuesioner adalah skala Likert. Responden yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi (5) dan yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah (1).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek dengan nilai atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan tentang topik yang oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2017:80). Sesuai dengan teori yang sudah dijabarkan maka yang digunakan sebagai populasi oleh peneliti yaitu karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota dengan jumlah 368 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang termasuk ke dalam populasi tersebut. Bila populasi dari suatu objek penelitian besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena beberapa hal seperti keterbatasan dana, waktu, dan tenaga sehingga peneliti bisa menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Apa yang dihasilkan dari sampel tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan ke seluruh populasi. Oleh karena itu sampel yang digunakan dari populasi harus mewakili secara keseluruhan.

Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih dan dipergunakan sebagai sampel. Sedangkan Teknik *purposive sampling* sendiri merupakan teknik mengambil sampel dan menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan untuk penentuan jumlah sampel dan yang digunakan untuk penelitian Sugiyono (2018:138).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota total populasi yaitu 368 orang, namun pada penelitian ini tidak semua diambil untuk dijadikan sampel, peneliti mempersempit populasi yaitu dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Bank Mandiri Area Jakarta Kota
2. Laki-Laki / Perempuan

3. Ditempatkan di cabang-cabang yang ada di Area Jakarta Kota dengan posisi sebagai *frontliner (teller, teller coordinator, customer service representative (csr), customer service officer (cso), branch operation supervisor (bos), branch operation manager (bom), dan mikro banking)*

3.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Data

Ada dua jenis data yang biasa digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2017) jenis data digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer: Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan memberikan data kepada subyek secara langsung atau dengan individu yang berhubungan langsung dengan menggunakan metode pengumpulan data.
2. Data Sekunder: Data sekunder merupakan data yang diterima itu berasal dari pihak lain (orang kedua) bisa berupa dokumen atau file lain.

Jenis data yang akan diambil untuk mendukung penelitian menggunakan data primer, sehingga untuk proses penyusunan nya data primer yang di pergunakan yaitu kuesioner yang akan diberikan secara langsung ke karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam beberapa cara atau teknik dalam mengakumulasi data, ada beberapa teknik untuk mengumpulkan yang dapat digunakan yaitu melalui cara wawancara (interview), pengamatan (eksplorasi), dan angket (kuesioner), dan perpaduan dari semuanya Sugiyono (2017:141) :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) Wawancara dipergunakan untuk metode mengumpulkan data ketika seseorang peneliti ingin mengetahui lebih banyak dari seorang responden atau Ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan guna menentukan suatu masalah yang bisa diselidiki.

2. Observasi

Observasi adalah mode yang cukup beragam, dimana proses tersebut harus sudah disusun melalui beberapa proses psikologis dan juga biologis. Sehingga hal tersebut akan menjadi paling penting yaitu proses dalam melakukan pengamatan dan memperdalam ingatan (remember). Sugiyono (2017).

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus ditanggapi oleh responden. Kuisisioner adalah metode pengakumulasian data yang efisien ketika peneliti dapat mengetahui pasti variabel mana yang akan diukur dan tapan yang diharapkan responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat, tingkah laku, dan pandangan dari seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang diidentifikasi secara khusus oleh peneliti dan disebut variabel penelitian. Dengan skala likert itu sehingga variabel yang diukur terlebih dahulu dirincikan sebagai indikator variabel (Sugiyono, 2019). Sehingga dari penelitian tersebut mendapatkan jawaban yang berasal dari kuisisioner dan menghasilkan skor seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Bobot Skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2019

Pada tabel diatas, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator dan sub indikator. Ini kemudian digunakan sebagai referensi ketika menyusun item instrumen dalam bentuk pernyataan.

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan menggunakan program software SPSS versi 24.0. SPSS adalah sebuah program *computer statistic* yang digunakan untuk membantu memproses data statistik secara tepat, dan juga memperoleh beragam output yang diinginkan oleh peneliti. Pada penelitian ini penggunaan tabel dipilih sebagai cara untuk menyajikan data agar memudahkan peneliti dalam menganalisis dan memahami hasil data yang diperoleh, sehingga data yang disajikan lebih terstruktur.

3.4. Operasional Variabel

Variabel operasionalisasi merupakan penguraian dari variabel penelitian menjadi sub variabel, dimensi, pengukuran, dan sub variabel indikator. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (*independent variable*) . Variabel *independent* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dari perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variabel*) Sugiyono (2019:69). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017 : 61) variabel *dependen* (variabel terikat) sering disebut sebagai variabel keluaran atau *outcome* dan kriteria variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel *independen*.

Dibawah ini merupakan penjelasan dari variabel yang digunakan (Sugiyono, 2015:539) :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independen* adalah variabel yang mempengaruhi perubahan dari variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu beban kerja, pengembangan karir, dan pelatihan kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang mendapat pengaruh karena keberadaan dari variabel bebas. Variabel terikat yang diteliti adalah kepuasan kerja karyawan.

Ada dua variabel dalam penelitian ini. Dimana 3 variabel merupakan variabel independent / bebas (X) dan 1 variabel merupakan variabel dependent / terikat (Y). Ke-empat variabel tersebut di rincikan sebagai berikut :

3.4.1. Variabel Independent (X)

1) Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah situasi dimana seorang pegawai dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Kemudian karena beban kerja tersebut karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena standar kerja yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39).

2) Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan lainnya untuk merencanakan karir masa depan di perusahaan sehingga tiap karyawan nya dapat mencapai potensi mereka dengan penuh Mangkunegara (2017:77).

3) Pelatihan Kerja (X3)

Menurut Mangkunegara (2015) “Pelatihan (*training*) adalah jenis proses pendidikan non-manajerial yang menggunakan prosedur terstruktur dan terorganisir untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan dalam konteks tujuan yang diinginkan”

3.4.2. Variabel Dependent (Y)

1) Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap positif seorang pekerja yang meliputi emosi dan perilaku tentang suatu pekerjaan yang dinilai dari beberapa aspek yang ditetapkan oleh perusahaan dalam upaya menghargai capaian suatu poin dalam pekerjaan. Pemahaman serupa juga dikemukakan Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang bersifat menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya sendiri. Sikap tersebut dapat tercermin dari etos kerja, kedisiplinan, produktivitas, dan prestasi kerja yang diciptakan selama bekerja.

Menurut (Sugiyono, 2015) Operasionalisasi merupakan wadah yang dipergunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu permasalahan, atau menghimpun, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data dengan cara terstruktur dan faktual untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Alat yang dipergunakan untuk menunjang penelitian dinamakan sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu, instrumen penelitian dipergunakan untuk menilai variabel yang sedang diteliti. Dalam penataan instrumen penelitian ini saling terindikasi dengan variabel-variabel yang dipergunakan yaitu Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), serta Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Instrumen penelitian ini diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 2
Instrumen Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala Ukur
Beban Kerja (X1)	Target yang harus dicapai	Banyaknya pekerjaan dan harus segera selesai	1	Likert
		Tingginya capaian target yang harus dipenuhi	2	
	Kondisi Pekerjaan	Penempatan kerja sesuai keahlian	3	
		Lingkungan kerja yang mendorong	4	
	Kerja Standar	Lamanya Durasi Kerja	5	
		Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan posisi kerja	6	

Sumber: Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo 2017

Tabel 3. 3
Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala Ukur
Pengembangan Karir (X2)	Prestasi Kerja	Prestasi kerja yang dihargai perusahaan	7	Likert
		Prestasi kerja menjadi tolak ukur pengembangan karir	8	
	Pengenalan Oleh Pihak Lain	Kinerja karyawan yang menonjol akan lebih di prioritaskan	9	
		Penyediaan informasi yang transparan terhadap karyawan	10	
	Kesetian Pada Organisasi	Loyalitas karyawan terhadap organisasi	11	
		Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya	12	
	Pembimbing dan Sponsor	Peran mentor dan sponsor memiliki peran aktif dalam pengembangan karir	13	
		Kesempatan mengikuti tes pengembangan karir	14	
	Dukungan Pada Bawahan	Apresiasi terhadap hasil kerja	15	
		Pemberian arahan	16	
	Kesempatan Untuk Tumbuh	Kesempatan berkembang	17	
		Peran aktif manajemen	18	
	Berhenti Atas Permintaan	Timbul keinginan untuk resign	19	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala Ukur
	dan Kemauan Sendiri	Pemberhentian karena selesai kontrak kerja	20	

Sumber: Sinambela (2018:291)

Tabel 3. 4
Instrumen Pelatihan Kerja (X3)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala Ukur
Pelatihan Kerja (X3)	Tujuan Pelatihan	Dampak kepada penyelesaian pekerjaan	21	Likert
		Memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik	22	
	Materi	Materi sesuai dengan kebutuhan	23	
		Kelengkapan dan kemudahan pemahaman	24	
	Metode yang digunakan	Metode yang digunakan	25	
		Sarana atau prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif	26	
	Kualifikasi Peserta	Antusias mengikuti pelatihan	27	
		Pelatihan terbuka bagi siapa saja	28	
	Kualifikasi pelatih	Cara menyampaikan materi	29	
		Penguasaan materi	30	

Sumber: Wahyuningsih, 2019

Tabel 3. 5
Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Skala Ukur
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pekerjaan	Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	31	Likert
		Puas dengan pekerjaan yang dilakukan	32	
	Upah	Kesesuaian upah yang diperoleh	33	
		Ketepatan pembayaran gaji	34	
	Promosi	Keterbukaan dalam memperoleh peluang untuk promosi	35	
		Kesetaraan terhadap semua karyawan	36	
	Pengawas	Komunikasi dalam penyelesaian masalah	37	
		Pemberian arahan dalam melaksanakan pekerjaan	38	
	Rekan Kerja	Mendapat dukungan dari rekan kerja	39	
		Saling membantu jika terdapat kesulitan	40	

Sumber: Wahyuningsih, 2019

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipilih dan diaplikasikan pada penelitian ini adalah SPSS versi 24, dan digunakan uji instrumen penelitian yang dipakai yaitu (uji validitas dan uji reliabilitas), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji parsial (uji t))

3.5.1. Pengolahan Data

Untuk pengolahan data pada penelitian ini digunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dengan versi 24 guna memudahkan pada saat pengelolaan data statistik agar dapat lebih cepat dan akurat.

3.5.2. Penyajian Data

Data yang diperoleh pada saat proses penelitian ini akan dituliskan berbentuk tabel dan gambar untuk lebih mensistematisasikan dan mempermudah pemahaman serta analisis data yang tersedia.

3.5.3. Analisis Statistik Data

3.5.3.1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis data untuk mencari seberapa kuat hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tidak dilakukan secara bersama-sama atau simultan. Apabila nilai r^2 semakin besar maka variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara dominan terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis koefisien determinasi parsial (r^2) ialah untuk mengetahui variabel bebas yang mana paling dominan terhadap variabel terikat. Determinasi parsial berguna untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang dimiliki salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dimana Beban Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Berikut ini rumus dalam menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

- a. Pengaruh X_1 Beban Kerja terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan, dimana X_2 dan X_3 Konstan.

$$KD_{y1.23} = (r_{y1.23})^2 \times 100\%$$

- a. Pengaruh X_2 Pengembangan Karir terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan, dimana X_1 dan X_3 Konstan.

$$KD_{y2.13} = (r_{y2.13})^2 \times 100\%$$

- b. Pengaruh X_3 Pelatihan Kerja terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan, dimana X_1 dan X_2 Konstan.

$$KD_{y3.12} = (r_{y3.12})^2 \times 100\%$$

3.5.4. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sukardi (2019: 96) Secara fungsional penggunaan instrumen penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan pada saat peneliti memasuki tahap pengumpulan informasi di lapangan. Instrumen penelitian divalidasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk menilai daftar pernyataan agar pernyataan responden dapat digunakan dalam pengambilan data.

3.5.4.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) menjelaskan bahwa instrumen penelitian yang valid akan menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam proses tersebut itu valid. Dengan begitu, instrumen penelitian yang menunjukkan hasil valid serta reliabel dapat digunakan menjadi syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Kemudian uji validitas menyamakan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang di peroleh secara langsung dari subjek penelitian (Sugiyono, 2018:267). Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data juga valid. Sehingga untuk kriteria validitas dalam taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), uji validitas memiliki beberapa kriteria penilaian berikut :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan taraf signifikan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan taraf signifikan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner tersebut tidak valid.

3.5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkatan kesesuaian dan stabilitas data. Apabila data yang dipergunakan tidak reliabel, maka tidak dapat berlanjut ke step berikutnya karena akan menarik kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya memberikan hasil yang stabil dari waktu ke waktu Sugiyono (2018:268).

Uji reliabilitas dapat di implementasikan setelah melakukan uji validitas atas pernyataan yang telah di verivikasi kebenarannya dan dinyatakan valid. Besaran *Cronbach's Alpha* (α) berada di antara 0,50-0,60. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 0,60 sebagai faktor reliabilitasnya. Adapun standar yang digunakan dalam menguji reliabilitas adalah :

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* (α) $>$ 0,60 dengan itu instrumen penelitian yang di uji memiliki reliabilitas yang sesuai, yang berarti instrumen tersebut dapat dipercaya (reliabel).
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* (α) $<$ 0,60 dengan itu instrumen penelitian yang di uji tidak memiliki reliabilitas yang sesuai, yang berarti instrument tersebut tidak dapat dipercaya (tidak reliabel).

Untuk menilai reliabilitas dari masing-masing instrumen yang dipakai, koefisien *cronbach alpha* (α) digunakan peneliti pada program *SPSS (Statistical Program Science and Social)*. Dengan kriteria pengujian jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel begitu pun sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur yang dilakukan untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak suatu hipotesis. Keputusan yang dibuat dalam pengujian hipotesis mengandung ketidakpastian, dengan kata lain keputusan tersebut bisa benar atau salah sehingga menciptakan risiko. Besar atau kecilnya risiko dinyatakan sebagai probabilitas.

3.5.5.1. Uji Statistik T

Uji Statistik T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2018). Penelitian ini akan melakukan pengujian dengan hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{01}:\beta_1 = 0$: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{a1}:\beta_1 \neq 0$: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

- b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{02}:\beta_2 = 0$: Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{a2}:\beta_2 \neq 0$: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

- c. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{03}:\beta_3 = 0$: Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.

$H_{a3}:\beta_3 \neq 0$: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota.