

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Nazir (2013, h. 44) metode penelitian merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan berbagai alat dan prosedur serta digunakan untuk memandu peneliti memahami urutan-urutan pada penelitian yang dilakukannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2014, h. 5) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel dalam penelitian ditentukan sebelum metode pengumpulan data dan analisis data, serta teknik analisis data yang dilakukan untuk menetapkan rancangan dalam sebuah penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Pengembangan Karir
2. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional dibuat sebagai aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel penelitian

sehingga sebuah variabel harus dioperasionalkan agar dapat diukur. Walizer & Wienir (1993, h. 129) berpendapat bahwa definisi operasional adalah definisi tentang variabel yang membimbing kita kepada penemuan yang lebih mudah diperbandingkan dan penemuan yang dapat dikombinasikan secara langsung untuk sampai kepada kesimpulan yang berkaitan. Definisi operasional pada variabel penelitian ini adalah:

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dipikirkan dan dialami oleh seseorang apabila kebutuhan-kebutuhan didalam hidupnya dapat terpenuhi sebagai hasil atau ganjaran yang sesuai dari pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan beberapa aspek seperti ciri intrinsik pekerjaan, penghargaan yang adil, penyeliaan, dan rekan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek, dan begitu juga sebaliknya.

### **2. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah sebuah sistem yang dibuat oleh seseorang atau organisasi untuk mengembangkan jenjang karir, posisi atau jabatan yang diinginkan. Pengembangan karir akan diukur dengan menggunakan skala pengembangan karir yang disusun berdasarkan beberapa aspek seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan terhadap karir, peluang promosi dan minat untuk dipromosikan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki oleh subjek, dan begitu juga sebaliknya.

#### **D. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2014, h. 34). Sebagai suatu populasi kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain.

Penelitian ini menggunakan metode *non random sampling* dengan teknik *purposive sampling* untuk mengambil data sejumlah 75 (tujuh puluh lima) orang subjek. Kriteria subjek pada penelitian ini adalah karyawan Bank Jateng Cabang Utama diberbagai posisi, serta telah mengalami proses manajemen talenta sebagai pendukung adanya pengembangan karir di perusahaan tersebut.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari subjek. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala sikap model Likert karena pada dasarnya skala ini dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang mengenai sebuah peristiwa atau kejadian berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Skala Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir pada penelitian ini terdiri atas dua macam *item* pernyataan, yaitu *item favourable* dan *unfavourable*. Azwar (2014, h. 98) mengatakan bahwa *item favourable* adalah *item* yang isinya mendukung, memihak dan menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur (mendukung atau memihak pada objek sikap), sedangkan *item unfavourable* adalah *item* yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (tidak mendukung objek sikap).

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Menurut Greenberg & Baron (dalam Wibowo, 2014, h. 421) ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu dengan menggunakan *rating scales* dan kuesioner, *critical incidents* dan *interviews*. Penelitian ini akan menggunakan *rating scales* yang dibuat dengan tujuan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja karyawan Bank Jateng Cabang Utama yang menjadi subjek pada penelitian ini. Skala kepuasan kerja pada penelitian ini dibuat dengan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Waluyo (2013, h. 128) yaitu ciri intrinsik pekerjaan, penghargaan yang adil, penyeliaan, dan rekan kerja.

Subjek penelitian diminta untuk memilih satu dari empat kolom alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari pilihan jawaban tersebut peneliti melakukan skoring dengan cara memberikan skor 4 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS), skor 3 untuk jawaban “Sesuai” (S), skor 2 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS) dan skor 1 untuk

jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Skor tersebut dilakukan pada seluruh item *favourable* yang terdapat pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian sebaliknya, peneliti melakukan skoring dengan cara memberikan skor 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS), skor 3 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS), skor 2 untuk jawaban “Sesuai” (S) dan skor 1 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS). Skor tersebut dilakukan pada seluruh item *unfavourable* yang terdapat pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya. Rancangan skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Blueprint Skala Kepuasan Kerja**

No.	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Ciri intrinsik pekerjaan	3 (1, 5, 9)	3 (13, 17, 21)	6
2.	Penghargaan yang adil	3 (14, 18, 22)	3 (2, 6, 10)	6
3.	Penyeliaan	3 (3, 7, 11)	3 (15, 19, 23)	6
4.	Rekan kerja	3 (16, 20, 24)	3 (4, 8, 12)	6
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## 2. Skala Pengembangan Karir

Skala ini dibuat dengan tujuan untuk mengungkap pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan Bank Jateng Cabang Utama yang menjadi subjek pada penelitian ini. Skala pengembangan karir ini dibuat dengan berdasarkan aspek-aspek pengembangan karir menurut Davis dan Wether (dalam Sulastrie dan Abas, 2012, h. 89) yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan terhadap karir, peluang promosi, dan minat untuk dipromosikan.

Subjek penelitian diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari pilihan jawaban tersebut peneliti melakukan skoring dengan cara memberikan skor 4 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS), skor 3 untuk jawaban “Sesuai” (S), skor 2 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS) dan skor 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Skor tersebut dilakukan pada seluruh item *favourable* yang terdapat pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian sebaliknya, peneliti melakukan skoring dengan cara memberikan skor 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS), skor 3 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS), skor 2 untuk jawaban “Sesuai” (S) dan skor 1 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS). Skor tersebut dilakukan pada seluruh item *unfavourable* yang terdapat pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pengembangan karir dan begitu juga sebaliknya. Rancangan skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Blueprint Skala Pengembangan Karir**

No.	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Perlakuan yang adil dalam berkarir	3 (1, 5, 9)	3 (13, 17, 21)	6
2.	Kepedulian atasan terhadap karir	3 (14, 18, 22)	3 (2, 6, 10)	6
3.	Peluang promosi	3 (3, 7, 11)	3 (15, 19, 23)	6
4.	Minat untuk dipromosikan	3 (16, 20, 24)	3 (4, 8, 12)	6
	Total	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Sejauhmana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian yang dilakukan, tergantung pada akurasi dan kecermatan data yang telah diperoleh. Menurut Azwar (2014, h. 105) akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung dari pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

##### **1. Validitas Alat Ukur**

Menurut Nasution (2007, h. 55) validitas adalah suatu skala yang mempunyai kesahihan dan kebenaran atau validitas apabila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga mempunyai arti bahwa sejauhmana alat ukur dapat melakukan fungsi ukur secara secara tepat dan cermat. Suatu alat ukur akan dikatakan

valid apabila alat ukur tersebut dapat menjalankan fungsi dari alat ukurnya sesuai dengan yang dimaksudkan pada tujuan pengukuran.

Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau dengan menggunakan penilaian profesional. Sebuah alat ukur harus memiliki isi cakupan yang ingin diukur. Validasi konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkap suatu sifat atau konstruk teoritik yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dan dikoreksi dengan menggunakan teknik *Part Whole* dari Karl Pearson.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Nasution (2007, h. 56) suatu skala dianggap reliabel apabila skala tersebut dapat dipercaya karena secara konsisten memberi hasil yang sama jika diterapkan pada sampel yang sama serta pada waktu yang berbeda. Suatu alat ukur disebut juga mempunyai reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya jika alat ukur mantap dalam artian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dan juga dapat diramalkan (*predictability*).

Hasil reliabilitas dari skala kepuasan kerja dan pengembangan karir diperoleh dari teknik Koefisien Alpha dari Cronbach. Koefisien alpha akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang lebih tinggi. Hasil reliabilitas dengan teknik ini lebih cermat karena dapat mendekati hasil yang sebenarnya.



## G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara untuk mengolah data yang telah diperoleh sehingga peneliti mendapat suatu kesimpulan. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis korelasi. Menurut Narbuko & Achmadi (2015, h. 156) analisis korelasi adalah suatu teknik untuk menentukan sejauhmana terdapat hubungan antara dua variabel. Hasil atau pengolahan data ini dilakukan untuk memperoleh keterangan yang bisa dipahami secara jelas dan teliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yakni korelasi *Product Moment* yang dibuat dengan menggunakan aplikasi SPSS 20,00.

