

BAB IV

PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan pengambilan data penelitian, perlu ditetapkan terlebih dahulu tempat penelitian. Tempat penelitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang. Perusahaan ini memiliki empat bagian utama yakni Operasional dan UUS, Bisnis, Keuangan, Kepatuhan dan Manajemen Risiko. Pada empat bagian tersebut terdapat 13 Divisi antara lain TSI, Jaringan dan Jasa Layanan, Treasury dan Internasional, Syariah, Korporasi dan Komersil, UMKM dan Konsumer, Akuntansi dan Pengendalian Keuangan, Umum, Kepatuhan dan Hukum, Manajemen Risiko, Perencanaan dan Pengembangan Bisnis, SDM, serta Audit Internal. Bank Jateng Cabang Utama Semarang memiliki 120 orang karyawan diberbagai divisi yang terdiri dari 8 orang pimpinan, 22 orang kepala seksi dan 90 orang pelaksana. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang di berbagai posisi dan divisi.

Perusahaan perbankan milik Pemerintah Jawa Tengah ini memiliki tujuan untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan menggunakan kredit kepada pengusaha kecil. Seiring berjalannya waktu, bank yang didirikan sejak tanggal 13 Maret 1963

berdasarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum & Otonomi Daerah No. DU 57/1/35 ini mengalami berbagai perkembangan perusahaan dan Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar No.68 tanggal 7 Mei 2005 Notaris Prof. DR. Liliana Tedjosaputro dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C.17331 HT.01.04.TH.2005 tanggal 22 Juni 2005, maka nama sebutan (*call name*) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari sebelumnya Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng.

Bank Jateng memiliki visi yaitu “Bank terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah dan memiliki misi:

1. Memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern, serta jaringan yang luas.
2. Membangun budaya Bank dan mempertahankan Bank sehat
3. Mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan *retail banking*
4. Meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkokoh bank.

Berdasarkan penjelasan tersebut, setiap posisi/ divisi memiliki peran yang penting untuk mewujudkan visi dan misi yang ada. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan di Bank Jateng. Pertimbangan peneliti dalam melakukan penelitian ini antara lain

1. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data-data yang diberikan dari Bank Jateng kepada peneliti, dijelaskan adanya permasalahan tentang kepuasan kerja yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan. Hasil dari data tersebut adalah diketahui bahwa karyawan merasa tidak puas dengan proses pengembangan karir yang ada di perusahaan ini
2. Belum pernah dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang” di Bank Jateng Cabang Utama Semarang
3. Kepala Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis Bank Jateng memberikan izin untuk diadakannya penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan data pengambilan penelitian, perlu dilakukan persiapan yang diawali dengan persiapan administrasi perijinan, menyusun alat ukur dan melakukan *preliminary research* alat ukur dengan lima orang *sample* subjek, serta uji validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian.

1. Penyusunan Skala Penelitian

Penyusunan skala penelitian ditentukan berdasarkan pada aspek-aspek yang ada dalam variabel yang telah dikemukakan dalam teori. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala pengembangan karir. Penyajian skala dalam bentuk tertutup yaitu subjek penelitian diwajibkan memilih satu dari empat

alternatif jawaban yang telah disediakan. Penyusunan masing-masing alat ukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti dengan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu ciri intrinsik pekerjaan, penghargaan yang adil, penyeliaan, dan rekan kerja. Jumlah item secara keseluruhan adalah 24 item yang terdiri dari 12 item *favourable* dan 12 item *unfavourable*. Sebaran item skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Sebaran Nomor Item Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item
	Favourable	Unfavourable	
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
Jumlah Item	12	12	24

b. Skala Pengembangan Karir

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan

terhadap karir, peluang promosi dan minat untuk dipromosikan. Jumlah item secara keseluruhan adalah 24 item yang terdiri dari 12 item *favourable* dan 12 item *unfavourable*. Sebaran item skala pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Sebaran Nomor Item Skala Pengembangan Karir

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item
	Favourable	Unfavourable	
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
Jumlah Item	12	12	24

2. Tahap Perijinan Penelitian

Tahap perijinan penelitian harus ditempuh terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan pengambilan data penelitian. Perijinan penelitian ditujukan pada pihak-pihak yang terkait secara tertulis. Adapun perijinan ini melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Meminta surat permohonan ijin dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sebagai surat perijinan penelitian di Bank Jateng. Surat tersebut bernomor 3768/B.7.3/FP/VII/2017 tanggal 24 Juli 2017.
- b. Mengajukan surat permohonan ijin tersebut kepada Kepala Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis Bank Jateng.
- c. Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis Bank Jateng memberikan ijin tertulis untuk diadakannya penelitian. Surat tersebut bernomor 6570/PRC.02.03/2017 tanggal 15 Agustus 2017.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan secara *try out* terpakai, yaitu data yang didapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, serta data yang valid dilakukan untuk uji hipotesis. Pada penelitian ini dilakukan teknik *purposive sampling*, yaitu karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang diberbagai divisi.

Pengambilan data dilakukan selama empat hari yaitu pada hari Senin, 11 September 2017 sampai dengan Kamis, 14 September 2017. Pelaksanaan penelitian diawali dengan bertemu divisi perencanaan dan pengembangan bisnis Bank Jateng untuk menyerahkan surat ijin penelitian. Peneliti datang dan mulai melakukan pembagian skala pada tanggal 11 September 2017 dibantu oleh Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis serta Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Jateng. Pada saat pengisian skala, peneliti tidak dapat melihat langsung

proses pengisian skala secara keseluruhan. Hanya sebagian subjek diberbagai divisi yang dapat secara langsung dilihat oleh peneliti saat melakukan pengisian skala. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang diberikan kepada peneliti, supaya kegiatan penelitian dan pengisian skala tidak mengganggu jam kerja yang ada. Skala dibagikan kepada subjek sejumlah 75 eksemplar dan kembali dengan terisi secara lengkap pada hari Kamis 14 September 2017, sehingga peneliti dapat melakukan proses analisis data pada hari berikutnya.

Berdasarkan pelaksanaan pengambilan data sesuai dengan prosedur yang telah dijelaskan, maka peneliti mendapat data dari subjek penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan skoring dan membuat tabulasi data skala penelitian untuk kemudian dilakukan penghitungan data. Hasil analisis validitas dan reliabilitas alat ukur adalah sebagai berikut

1. Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan validitas terhadap skala kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa pada putaran pertama, analisis data dari 24 item terdapat 20 item valid dan 4 item yang gugur. Pada putaran kedua, analisis data dari 20 item valid terdapat 19 item valid dan 1 item yang gugur. Pada putaran ketiga analisis data, terdapat 19 item yang dinyatakan valid seluruhnya, sehingga hasil analisis data dari 24 item skala kepuasan kerja terdapat 19 item valid dan 5 item yang dinyatakan gugur, dengan taraf signifikansi 5%, dan koefisien yang berkisar antara 0,260-0,747. Hasil selengkapnya dari pengujian validitas skala kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran C-1,

sedangkan sebaran item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item Valid
	Favourable	Unfavourable	
1. Ciri intrinsik pekerjaan	1*, 5, 9*	13, 17, 21	4
2. Penghargaan yang adil	14*, 18*, 22*	2, 6, 10	3
3. Penyeliaan	3, 7, 11	15, 19, 23	6
4. Rekan kerja	16, 20, 24	4, 8, 12	6
Jumlah Item Valid	7	12	19

Keterangan: nomor item dengan (*) adalah item yang gugur

Koefisien reliabilitas *alpha* skala kepuasan kerja adalah sebesar 0,904. Alat ukur ini tergolong reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil penghitungan reliabilitas skala kepuasan kerja selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-1

2. Uji Coba Skala Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penghitungan validitas terhadap skala pengembangan karir diperoleh hasil bahwa pada putaran pertama, analisis data dari 24 item terdapat 22 item valid dan 2 item yang gugur. Pada putaran kedua analisis data, terdapat 22 item yang dinyatakan valid seluruhnya, sehingga hasil analisis data dari 24 item skala

pengembangan karir terdapat 22 item valid dan 2 item yang dinyatakan gugur, dengan taraf signifikansi 5%, dan koefisien yang berkisar antara 0,233-0,784. Hasil selengkapnya dari pengujian validitas skala pengembangan karir dapat dilihat pada lampiran C-2, sedangkan sebaran item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Pengembangan Karir

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item Valid
	Favourable	Unfavourable	
1. Perlakuan yang adil dalam berkarir	1*, 5, 9	13, 17, 21	6
2. Kepedulian atasan terhadap karir	14, 18, 22*	2, 6, 10	5
3. Peluang promosi	3, 7, 11	15, 19, 23	6
4. Minat untuk dipromosikan	16, 20, 24	4, 8, 12	6
Jumlah Item Valid	10	12	22

Keterangan: nomor item dengan (*) adalah item yang gugur

Koefisien reliabilitas *alpha* skala pengembangan karir adalah sebesar 0,912. alat ukur ini tergolong reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil penghitungan reliabilitas skala pengembangan karir selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-2.