

## BAB 4

### PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

#### 4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Pegadaian Area Semarang dengan minimal masa kerja 2 tahun dan mendapatkan hasil responden sejumlah 45 orang. Kantor pegadaian terletak di JL. Depok No. 33 Kembanghari, Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah. PT Pegadaian Area Semarang pada bagian penjualan dipimpin oleh Bpk. Yohanis Wulang sebagai deputi bisnis sebagai penanggung jawab. Sejarah Pegadaian dimulai saat VOC mendirikan *Bank Van Leening* sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai yaitu pertama kali di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Dalam perjalanannya, pada tanggal 1 April 1901 tepatnya di Jawa Barat didirikan Pegadaian negara pertama di Sukabumi dan pada tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian. Setelah tahun 1901 Pegadaian sudah 6 kali berubah status, yang terakhir pada tanggal 23 September 2021 bentuk berubah dari “Persero” menjadi “Perseroan Terbatas”.

Alasan peneliti menggunakan subyek di PT Pegadaian Semarang karena :

1. Berdasarkan wawancara dengan tiga karyawan PT Pegadaian Area Semarang, pada bagian penjualan merasa kurang puas dalam bekerja karena ketika diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan seperti terpaksa terlebih pada grade yang belum menjadi pegawai tetap (penjualan).

Tidak hanya itu, Karyawan PT Pegadaian Semarang juga merasa malas dan kesal saat harus mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya.

2. Peneliti memiliki relasi dengan karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Area Semarang, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

#### **4.2. Persiapan Pengumpulan Data**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dulu mengajukan perizinan dan penyusunan alat ukur.

##### **4.2.1. Pengajuan Permohonan Izin Penelitian**

Awalnya peneliti meminta blanko survey kepada TU Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, setelah mendapat dan mengisi blanko survey tersebut, lalu peneliti mengajukan blanko survey tersebut kepada Kepala Program Studi Sarjana Psikologi Unika Soegijapranata agar mendapat surat perizinan penelitian. Setelah peneliti mendapat surat perizinan penelitian dari fakultas dengan nomor 0380/B.7.3/FP/XII/2021 lalu peneliti menyerahkan surat tersebut sebagai bukti perizinan secara formal dari fakultas kepada Deputi Bisnis Pegadaian Area Semarang yaitu Bpk. Yohanis Wulang sekaligus peneliti berkonsultasi untuk rencana penelitian dengan karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Setelah peneliti mendapatkan izin untuk melakukan penelitian, lalu di tanggal 10 Januari 2022 peneliti mengirimkan *link google form* melalui Ibu Sri Ratna Watiningsih, SH (selaku Manager Penjualan) melalui grup *whatsapp*. Pada

hasil akhirnya, peneliti mendapatkan jawaban hasil penelitian sejumlah 45 responden.

#### 4.2.2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini berupa skala dan terdapat tiga skala yang dibuat oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu :

##### a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja terdapat 20 item pernyataan, dan setiap pernyataan dirumuskan kedalam pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Terdapat 10 item pernyataan *favourable* dan 10 item pernyataan *unfavourable*. Dibawah ini merupakan sebaran item skala kepuasan kerja :

**Tabel 4.1. Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja Karyawan**

Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Pekerjaan itu sendiri	1, 11	6, 16	4
Supervisi	7, 17	2, 12	4
Rekan kerja yang mendukung	3, 13	8, 18	4
Upah yang pantas	9, 19	4, 14	4
Kesempatan promosi jabatan	5, 15	10, 20	4
Total	10	10	20

##### b. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja terdapat 12 item pernyataan, dan setiap pernyataan dirumuskan kedalam pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Terdapat 6

item pernyataan *favourable* dan 6 item pernyataan *unfavourable*. Dibawah ini merupakan sebaran item skala motivasi kerja :

**Tabel 4.2. Sebaran Item Skala Motivasi Kerja Karyawan**

Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Pencapaian Prestasi	1, 7	4, 10	4
Kemauan	5, 11	2, 8	4
Keuletan	3, 9	6, 12	4
<b>Total</b>	6	6	12

c. Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir terdapat 20 item pernyataan, dan setiap pernyataan dirumuskan kedalam pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Terdapat 10 item pernyataan *favourable* dan 10 item pernyataan *unfavourable*. Dibawah ini merupakan sebaran item skala pengembangan karir :

**Tabel 4.3. Sebaran Item Skala Pengembangan Karir**

Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Minat untuk dipromosikan	1, 11	6, 16	4
Informasi tentang peluang promosi	7, 17	2, 12	4
Kepedulian atasan	3, 13	8, 18	4
Perlakuan yang adil dalam berkarir	9, 19	4, 14	4
Kepuasan karir	5, 15	10, 20	4
<b>Total</b>	10	10	20

### 4.3. Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pegadaian Area Semarang untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan. Pada tanggal 10 Januari 2022 peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket dalam bentuk *link google form* melalui manager penjualan untuk disebarkan kepada karyawan PT Pegadaian Area Semarang yang kemudian disebarkan kembali melalui grup *whatsapp*.

Peneliti meminta kesediaan waktu pada karyawan PT Pegadaian Area Semarang untuk mengisi skala penelitian yang dibagikan dan peneliti tidak memaksa seluruh karyawan untuk mengisi angket yang dibagikan secara *online*. Subyek yang mengisi angket melalui *google form* yang telah peneliti berikan sejumlah 45 karyawan.

Peneliti menggunakan *try out* terpakai yaitu peneliti hanya melakukan satu kali pengumpulan data. *Try out* terpakai ini digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas serta analisis data. Peneliti melakukan hal ini karena penelitian dilakukan secara homogen yaitu pada karyawan PT Pegadaian Semarang yang dimana jumlah subyeknya terbatas saat pengumpulan data secara *online*.

### 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) Statistics 20 IBM* untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### a. Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dari 20 item skala kepuasan kerja terdapat 1 item yang gugur dan yang valid terdapat 19 item.

Pada hasil uji validitas menunjukkan rentang koefisien uji validitas skala kepuasan kerja antara 0,344 sampai 0,676 dengan tingkat signifikansi uji satu arah 0,05 pada tabel r yaitu 0,294. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja yaitu 0,877, karena hasil koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari tabel r maka alat ukur ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4.4. Distribusi Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja Karyawan**

Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Pekerjaan itu sendiri	1*, 11	6, 16	4
Supervisi	7, 17	2, 12	4
Rekan kerja yang mendukung	3, 13	8, 18	4
Upah yang pantas	9, 19	4, 14	4
Kesempatan promosi jabatan	5, 15	10, 20	4
Total	10	10	20

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

#### b. Skala Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dari 12 item skala kepuasan kerja terdapat 1 item yang gugur dan yang valid terdapat 11 item. Pada hasil uji validitas menunjukkan rentang koefisien uji validitas skala motivasi kerja antara 0,426 sampai 0,741 dengan tingkat signifikansi uji satu arah 0,05 pada tabel r yaitu 0,294. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada skala motivasi kerja yaitu 0,884, karena hasil koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari tabel r maka alat ukur ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4.5. Distribusi Sebaran Item Skala Motivasi Kerja Karyawan**

Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
-----------	------------	--------------	-------

Pencapaian Prestasi	1, 7	*4, 10	4
Kemauan	5, 11	2, 8	4
Keuletan	3, 9	6, 12	4
<b>Total</b>	6	6	12

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

### c. Skala Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dari 20 item skala pengembangan karir terdapat 4 item yang gugur dan yang valid terdapat 16 item. Pada hasil uji validitas menunjukkan rentang koefisien uji validitas skala pengembangan karir antara 0,313 sampai 0,749 dengan tingkat signifikansi uji satu arah 0,05 pada tabel r yaitu 0,294. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada skala pengembangan karir yaitu 0,900, karena hasil koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari tabel r maka alat ukur ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4.6. Distribusi Sebaran Item Skala Pengembangan Karir**

Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Minat untuk dipromosikan	1, *11	*6, 16	4
Informasi tentang peluang promosi	7, 17	2, 12	4
Kepedulian atasan	3, *13	8, 18	4
Perlakuan yang adil dalam berkarir	9, 19	4, 14	4
Kepuasan karir	5, *15	10, 20	4
<b>Total</b>	10	10	20

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