

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukan. Pembahasan dalam metode penelitian ini mencakup pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis untuk mempermudah proses penelitian, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian sosial terbagi menjadi pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif menjelaskan mengenai bagaimana cara kita untuk melihat dan mempelajari suatu gejala atau realitas sosial. Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik untuk menunjukkan hubungan antar variable, mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal. (Subana, Sudrajat, 2001:13)

3.1.2. Jenis Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, penulis akan menentukan terlebih dahulu jenis penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dilakukan karena jenis penelitian yang dipilih akan menentukan hasil penelitian yang diperoleh. Penelitian sosial memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai fenomena sosial. Beragam fenomena sosial yang muncul dan perbedaan hasil yang diinginkan dari suatu penelitian sosial menyebabkan penelitian masalah sosial dibedakan berdasarkan bentuk dan ukurannya. Untuk itu, jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain :

a. Berdasarkan tujuan penelitian

Jenis penelitian berdasarkan tujuan penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan fenomena sosial, menyajikan gambaran yang lengkap mengenai *setting* sosial dan hubungan-hubungan yang terdapat dalam penelitian.

b. Berdasarkan waktu

Jenis penelitian berdasarkan waktu yang dipilih oleh penulis adalah penelitian *cross sectional*, dimana penulis hanya mengambil satu bagian dari gejala (populasi) pada satu waktu tertentu.

c. Berdasarkan manfaat penelitian

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penelitian terapan. Karena selain untuk mengetahui hubungan antara karyawan (*Engineer*) dengan kepuasan kerja, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan yang dapat dimanfaatkan oleh *Managed Service department*, PT. Ericsson Indonesia, untuk berusaha memberikan timbal balik yang sepadan kepada karyawan.

3.1.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. (Bambang, Lina, 2005:119) Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan dengan jabatan "*Engineer*" di *Managed Services Department*, PT. Ericsson Indonesia yang berjumlah 25 orang. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan populasi *Engineer* dikarenakan karyawan *Managed Services Department* PT. Ericsson Indonesia memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam departemen. *Engineer* diharapkan dapat siap siaga *on-call* 24 jam dan harus bersedia bekerja dengan sistem shift, selain itu terdapat resiko *term* kerja yang tidak menentu bergantung dengan proyek yang sedang dikerjakan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *total sampling* sebagai teknik penarikan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang.

3.1.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ericsson Indonesia yang beralamat di Gedung Aquarius lantai 3, Jl Sultan Iskandar Muda No. 7, Arteri Pondok Indah, Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan selama 2 bulan, yaitu Oktober – November 2008, alasan penulis melakukan penelitian pada PT. Ericsson Indonesia, karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan telekomunikasi yang sudah beroperasi selama 100 tahun di Indonesia.

3.1.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan teknik pengumpulan data kuantitatif berupa penelitian survey. Informasi yang didapatkan dalam penelitian ini dari tiap-tiap responden didapatkan melalui penelitian survey, yaitu mengambil dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun & Effendi Sofian, 1985). Selain itu, digunakan wawancara sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Dalam penelitian survey, peneliti menggunakan sampel atau kelompok kecil yang terdiri dari sekelompok orang yang telah dipilih. Data yang telah diperoleh dari sampel ini lalu akan digeneralisasikan pada kelompok yang besar.

Sedangkan studi kepustakaan dilakukan dengan pencarian literatur yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan persepsi, seperti dari buku-buku, jurnal serta artikel majalah dengan segala teorinya guna membuktikan teori tersebut.

3.1.6. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan distribusi frekuensi yang merupakan bagian dari analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis terhadap 1 variabel. Indikator diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran Skala Ordinal, berupa angka-angka yang diberikan dimana angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. (Nasir, 1998:158). Kuesioner menggunakan 5 pilihan yang bergerak mulai dari ekstrem negatif sampai dengan ekstrim positif yaitu :

Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
Tidak Setuju	diberi skor 2
Kurang Setuju	diberi skor 3
Setuju	diberi skor 4
Sangat Setuju	diberi skor 5

Untuk memperoleh data deskriptif dengan kategorisasi dan distribusi frekuensi terhadap jawaban responden. Penilaian karyawan terhadap variabel dinilai dengan skor keputusan masing-masing indikator. Menghitung skor tiap komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi dengan data nilai bobotnya. Menentukan rentang skala/kriteria menggunakan rumus (Umar, 2005: 225):

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$\text{maka, } RS = \frac{25(5-1)}{5} = 20$$

Skor :

Skor terendah adalah 25 (jumlah sampel x bobot terendah (25x1=25))

Skor tertinggi adalah 125 (jumlah sampel x bobot tertinggi (25x5=125))

Rentang Kriteria

$$25 + 20 = 45$$

$$45 + 20 = 65$$

$$65 + 20 = 85$$

$$85 + 20 = 105$$

$$105 + 20 = 125$$

Ukuran atas skor penelitian persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai berikut :

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
25	45	65	85	105
				125

3.2. Operasionalisasi Konsep

Operasional konsep adalah proses penamaan (definisi operasional) atau indikator pada sebuah variabel. Berikut penjabaran pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep Kepuasan Kerja

Variable	Indicator	Sub indicator	Skala
<i>Motivation Factor</i> oleh Frederick Herzberg			
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan	Achievement (pencapaian Prestasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan posisi/jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan • Sistem penilaian prestasi • <i>Reward</i> dari perusahaan 	Ordinal
	Recognition (Pengakuan)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengakui hasil kerja • Pujian terhadap keahlian • Kesempatan 	Ordinal

kerja		memberikan pendapat	
	Responsibility (Tanggung Jawab)	<ul style="list-style-type: none"> • Sangsi bagi yang tidak melaksanakan tanggung jawab • Tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah • Wewenang dalam pengambilan keputusan 	Ordinal
	Advancement (Kesempatan untuk maju)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan mengikuti pelatihan • Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan • Kesempatan mengembangkan karier 	Ordinal
	The work it self (Pekerjaan itu Sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketertarikan terhadap pekerjaan • Job description yang jelas • Pekerjaan yang menantang 	Ordinal
Faktor-Faktor Menurut Fred Luthans			
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	Supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem kepemimpinan mempengaruhi motivasi • Komunikasi 2 arah antara atasan dan bawahan • Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis 	Ordinal
	Promotion (Promosi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan dipromosikan dalam perusahaan • Promosi berbasiskan senioritas • Promosi berbasiskan kinerja 	Ordinal

Pay (Upah dan Gaji)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian/kepantasan dalam hal penggajian dengan tuntutan pekerjaan • Upah lembur yang memadai • Tunjangan tambahan 	Ordinal
Co-worker (Rekan Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja • Kemampuan rekan sekerja dalam memberikan bantuan teknis • Hubungan sosial dengan rekan kerja 	
Working Condition (Kondisi Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan • Lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman • Alat-alat kerja di perusahaan sudah tersedia dengan baik untuk menunjang tugas-tugas 	Ordinal

Sumber : Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg dan Faktor Kepuasan Kerja oleh Fred Luthans