

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Bank X (PERSERO) Tbk Area Bandar Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada 3 jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian eksploratori:

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.

2. Penelitian deskriptif:

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal:

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Sesuai dengan penjelasan di atas, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.3 Sumber Data

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

a. Data kualitatif:

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Bank X (PERSERO) Tbk Area Bandar Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Bank X (PERSERO) Tbk Area Bandar Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu :

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan

3.4 Populasi

Menurut Arikunto (2005) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan PT Bank X (PERSERO) Tbk Area Bandar Lampung sebanyak 78 responden, maka penelitian ini adalah penelitian populasi guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Ada 3 metode pengumpulan data yang utama dalam sebuah penelitian (Sekaran, 2006) yaitu:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti.

Wawancara terbagi atas dua bagian yaitu:

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (*structured interviews*) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan kepada responden.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interviews*) adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

2. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006), kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden.

Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap

berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- ✓ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- ✓ Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- ✓ Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- ✓ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- ✓ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan melihat dan mengamati secara langsung perilaku karyawan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarikan oleh peneliti.

Pengukuran validitas menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (Sugiyono 2006):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai validitas

x = skor nilai x

y = skor nilai y

n = jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka dapat dikatakan tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila

Chronbach Aplha > 0.6

yaitu:
$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Varian total

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank X (PERSERO) Area Bandar Lampung. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y : Kepuasan kerja

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan Kerja

a_0 : Konstanta

b_1 : koefisien X_1

b_2 : koefisien X_2

3.7.2 Analisis Data Kualitatif

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan

berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$.

Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan

F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.
(Sugiyono, 2006).

3.8.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- ✓ Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a didukung, H_0 tidak didukung
- ✓ Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_0 didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

3.9 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.9.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

3.9.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin ketika mereka berhubungan dengan bawahannya (House and Mitchell, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan instrumental • Gaya kepemimpinan suportif • Gaya kepemimpinan partisipatif 	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan Karyawan • Kondisi Kerja • Hubungan 	

	(Ahyari, 2002)	karyawan dengan pimpinan	dengan pernyataan pada lima skala titik
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthans, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Pekerjaan itu sendiri • Rekan kerja • Promosi pekerjaan • Penyelia (supervisi) 	(STS,TS,N,S,S T). (sekaran, Uma 2006)