

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki tujuan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh antar variabel yang telah dipilih. Pada penelitian ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BRI Corporate University. Menurut Sugiyono pada (Laily, 2022) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan kuantitatif memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui setiap hubungan antar variabel-variabel terutama variabel independen dari setiap indikator-indikator yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan oleh peneliti adalah mengumpulkan data menggunakan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada para karyawan BRI Corporate University. Menurut Sugiyono pada (Putri, 2023) menyatakan bahwa penelitian survei dilakukan untuk mengumpulkan fakta dari gejala yang ada dan menemukan penjelasan secara factual. Data yang didapatkan yaitu berupa jawaban karyawan terhadap pernyataan tentang pengembangan karir, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja.

### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan hal yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan jawaban atas masalah yang diteliti. Dalam penentuan objek penelitian yang ditetapkan berdasarkan penyesuaian dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini pengembangan karir (X1) dan komunikasi organisasi (X2) sebagai variabel independen. Sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Objek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di BRI Corporate

University, hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi di BRI Corporate University yang dijadikan oleh peneliti sebagai penelitian utama. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pendukung dalam memperluas wawasan dan dapat meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pengembangan karir dalam perusahaan dan komunikasi organisasi yang yang terjadi atau terjalin.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono pada (Salmaa, 2023), berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BRI Corporate University dengan jumlah sebanyak 122 responden.

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono pada (Salmaa, 2023), sampel didefinisikan sebagai bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Penelitian ini akan menggunakan teknik *probability sampling*, menurut Sugiyono pada (Salmaa, 2021) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan besarnya sampel pada populasi penelitian ini dihitung berdasarkan rumus slovin. Penggunaan rumus slovin dilakukan karena jumlah populasi yang sudah diketahui, rumusnya pada (Mardiastuti, 2022) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0,305}$$

$$n = 93,4$$

$$n = 93$$

Keterangan:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = standar koefisien korelasi (kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan Peneliti sebesar 5%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel minimal dari 122 populasi dengan margin error 5% adalah 93 responden.

### 3.4 ● Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan yang harus dijawab yang nantinya responden dapat memilih pernyataan yang tersedia di dalam kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada objek penelitian yaitu BRI Corporate University. Bentuk kuesioner yang akan disebarakan berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pengembangan karir, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert, menurut Sugiyono pada (Ilmiah, 2023) adalah sebagai skala dalam jenis data penelitian senantiasa dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang menjadi subjek penelitian. variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan dimana dalam setiap indikator akan diberikan skor menggunakan likert. Bentuk Skala likert merupakan pernyataan yang

disertai dengan skala pengukuran, dimana skala tersebut merupakan pilihan sikap terkait pernyataan yang diikutinya yang dapat dipilih oleh responden sesuai sikapnya terhadap pernyataan tersebut.

Adapun pilihan sikap yang sering kali kita lihat pada kuesioner Skala Likert biasanya mengenai persetujuan seseorang terhadap sebuah pernyataan, mulai dari “Sangat Setuju”, sampai kepada “Sangat Tidak Setuju”, dengan variasi di antara kedua jawaban ekstrim tersebut misalnya berupa pilihan “Setuju”, “Netral”, dan “Tidak Setuju”. Namun, dalam artikel aslinya, Likert menyiapkan beberapa jenis skala. Bukan hanya dalam bentuk seperti yang disampaikan di atas, namun juga bentuk skala mulai dari yang berbentuk pilihan “Ya” dan “Tidak”, serta pilihan ganda. Terhadap pilihan-pilihan respon tersebut selanjutnya diberikan angka, misalnya 1, 2, 3, 4 dan 5, jika pilihan responnya berjumlah 5 mulai dari “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”. (Suasapha, 2021)

Maka dapat disimpulkan dari skala likert dengan gradasi sebagai berikut:

*Tabel 3. 1 Skala Likert*

No.	Skala	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari :

1. Pengembangan Karir sebagai variabel independen satu (X1)
2. Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen dua (X2)
3. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y)

Agar menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam penelitian ini terdapat konsep indikator terhadap setiap variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen yang akan diukur nantinya. Sehingga tiap variabel yang akan diteliti memiliki konsep indikator secara operasional yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pengembangan Karir: Afandi pada (Thabrani, 2022) mengungkapkan bahwa pengembangan Karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.	Prestasi kerja karyawan	Saya berusaha mencapai target yang di berikan	Likert
		Karir saya selama bekerja di perusahaan terus meningkat	
		Saya diberikan jenjang karir apabila memiliki prestasi kerja	
	Pembimbing	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		Saya diberikan motivasi untuk kemajuan karir	
		Saya berkonsultasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	
	Kesetiaan Organisasi	Pembimbing membantu kemajuan pengembangan karir saya	
		saya di beri motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini	
	Kesempatan untuk tumbuh	Saya bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan	
		Saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan perusahaan	
		Saya memiliki kontribusi yang berguna bagi perusahaan	
	Pemahaman	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir saya	
		Saya diberikan kesempatan untuk perkembangan diri	
		Saya diberikan target agar mencapai prestasi kerja	
Kesenangan	Saya punya kesempatan diberikan promosi sesuai dengan kinerja saya		
	Saya mempunyai kesempatan dipromosi oleh atasan saya dalam berkarir untuk ketingkat yang lebih tinggi		
	Saya selalu dapat memahami informasi dan instruksi tugas yang disampaikan atasan dengan jelas		
Pengaruh Pada Sikap	Saya selalu dapat menyelesaikan segala bentuk masalah yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan		
	Saya merasa senang jika pendapat saya mendapat tanggapan yang baik dari atasan dan rekan kerja		
	Saya merasa senang jika instruksi tugas yang disampaikan dengan bahasa yang sopan		
Hubungan Yang Baik	Atasan selalu menyampaikan informasi dengan jelas mengenai tugas dan kebijakan-kebijakan terkait organisasi		
	Saya dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan		
	Saya selalu menyampaikan ide/ pendapat dalam suatu pekerjaan		
Tindakan	Saya selalu menyampaikan segala bentuk masalah yang terjadi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan		
	Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas yang yang diberikan oleh atasan		
Komunikasi Organisasi : Pace & Faules dalam Riinawati pada (Thabrani, 2022) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara			Likert

satu dengan  
lainnya dalam  
suatu organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja: (Handoko, 2020) berpendapat kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.	Tugas / Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	Likert
		Saya merasakan timbulnya rasa suka pada sifat pekerjaan yang saya jalani	
		Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	
		Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	
	Kesempatan Belajar	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan	
		Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	
	Tanggung Jawab	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak	
		Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan	
	Sistem Penggajian	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	
		Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	
		Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	
	Peluang Promosi Karir	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	
Saya senang dengan penilaian promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan prestasi dan hasil kinerja karyawan			
Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan / terdapatnya kesempatan berkarir bagi setiap karyawan			
Rekan Kerja dan Komunikasi Organisasi	Saya memiliki kesempatan untuk berteman baik dengan rekan kerja		
	Saya senang karena komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik		
		Saya memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain.	

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Pada penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan instrument untuk mengumpulkan data dan analisis data dari seluruh responden yang masuk. Analisis data merupakan kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi sebuah informasi, dimana data akan menjadi lebih mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. (Thabroni, 2021)

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kurva P-Plot. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

Model regresi yang baik adalah model residualnya berdistribusi normal. Jika hasilnya terdistribusi di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen dan sebaliknya. Terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan pengujian SPSS menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data terdistribusi normal, dan jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data terdistribusi tidak normal.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah  $VIF < 10$ , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

1. Jika VIF kurang dari 10,00 maka dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada pengaruh variabel bebas.
2. Jika nilai tolerance antar variabel bebasnya  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memenuhi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Uji glejser dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + V$$

Keterangan:

$|e|$  = Nilai absolut dari residual yang dihasilkan regresi

$X_2$  model = Variabel penjelas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji glejser yaitu apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS. Data dikatakan valid jika korelasi tiap faktor penelitian positif dan mempunyai nilai lebih besar dari 0,30. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir pertanyaan pada suatu kuesioner, dimana suatu data dapat dikatakan valid jika signifikan  $< 0,05$  atau 5%, sehingga jika nilai signifikansinya 0,05 berarti data tersebut tetap dinyatakan valid. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah:

1. Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir dari pernyataan pada suatu kuesioner
2. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka butir dinyatakan valid
3. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid

Instrumen pernyataan yang tidak valid akan dibuang lalu akan dilakukan pengujian validitas kembali, setelah instrumen dinyatakan valid bisa dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu hal yang ingin diungkap. Umumnya item dapat berupa pertanyaan dan pernyataan yang ditujukan kepada responden dalam bentuk kuesioner.

#### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian tersebut reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari cronbach's alpha. Apabila koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel penelitian tersebut reliabel. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

Reliabilitas menunjukkan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden pada beberapa pengujian dalam kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021) yakni Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Dalam hal ini terdapat bentuk persamaan regresi linear berganda yang diuraikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Kepuasan Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Pengembangan Karir

$X_2$  : Komunikasi Organisasi

$\beta_1$  : Koefisien Regresi Pengembangan Karir

$\beta_2$  : Koefisien Regresi Komunikasi Organisasi

$e$  : Residual / Error

Metode analisis ini adalah salah satu analisis yang paling umum digunakan karena memiliki kekuatan yang cukup untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.. Peneliti mengolah data menggunakan alat IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) 23.

#### 3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan pada BRI Corporate University.

Ghozali pada (Dr. Meiryani, 2021) Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

### **3.9.3 Uji T dan Uji F**

#### **3.9.3.1 Uji T (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka H1 diterima. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)

#### **3.9.3.2 Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. (Anggun, Metera, & Arnawa, 2021)