

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Definisi Operasional

Penelitian ini membahas mengenai apa saja faktor yang menentukan kepuasan karyawan. Menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan karyawan adalah fenomena psikologis yang mencerminkan evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya mengalami perasaan positif terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Sebaliknya, bagi mereka yang merasa tidak puas, seringkali mereka akan memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya juga dapat dijelaskan dengan mengamati perbedaan antara apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan apa yang sebenarnya mereka terima sebagai imbalan atas kerja keras mereka. Jadi, tingkat kepuasan kerja seseorang sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap kondisi pekerjaan dan pengalaman mereka dalam konteks kerja tersebut.

##### 3.1.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kepuasan Karyawan (Y)	Menurut Dodanwala et al. (2023), kepuasan karyawan adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	a. Tingkat retensi karyawan b. Tingkat absensi karyawan c. Evaluasi kinerja karyawan d. Produktivitas karyawan e. Keterlibatan karyawan	Angket	Likert (1-5)

Tabel 3.1 (Sambungan)

Operasionalisasi Variabel

Tingkat Retensi Karyawan (X1)	Menurut Tirta & Enrika (2020), retensi karyawan merupakan suatu metode atau upaya mendorong karyawan agar tetap bertahan dalam suatu organisasi untuk waktu yang lama. Persentase karyawan yang memilih untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu bisa menjadi indikator kepuasan karyawan. Jika tingkat retensi tinggi, itu bisa menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Komponen organisasional</li> <li>b. Peluang karier organisasional</li> <li>c. Penghargaan</li> <li>d. Rancangan tugas dan pekerjaan</li> <li>e. Hubungan karyawan</li> </ul>	Angket	Likert (1-5)
Tingkat Absensi Karyawan (X2)	Menurut Nugraha dan Wulansari (2019), kepuasan dan kondisi kesehatan karyawan sangat mempengaruhi tingkat absensi dimana tingkat absensi mengacu pada frekuensi karyawan tidak hadir di tempat kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kehadiran</li> <li>b. Jam kerja</li> <li>c. Wajib hadir</li> <li>d. Keterlambatan</li> </ul>	Angket	Likert (1-5)
Evaluasi Kinerja Karyawan (X3)	Sari dan Fuadati (2022) mengungkapkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses di mana kinerja karyawan diukur dan dinilai untuk tujuan penilaian, pengembangan, dan penghargaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kriteria berdasarkan sifat</li> <li>b. Kriteria berdasarkan perilaku</li> <li>c. Kriteria berdasarkan hasil</li> </ul>	Angket	Likert (1-5)

Tabel 3.1 (Sambungan)

Operasionalisasi Variabel

<p>Produktivitas Karyawan (X4)</p>	<p>Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.</p>	<p>a. Kuantitas kerja b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu</p>	<p>Angket</p>	<p>Likert (1-5)</p>
<p>Keterlibatan Karyawan (X5)</p>	<p>Menurut Federman (2016), keterlibatan karyawan karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.</p>	<p>a. Penyerapan (<i>absorption</i>) b. Kekuatan (<i>vigor</i>) c. Dedikasi (<i>dedication</i>)</p>	<p>Angket</p>	<p>Likert (1-5)</p>

### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif. Penelitian yang menggunakan teknik untuk menjelaskan suatu hasil studi dikenal sebagai penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi, mengklarifikasi, dan memvalidasi fenomena yang diteliti. Ketika melakukan penelitian deskriptif, pernyataan masalah harus dapat dikelola, memiliki manfaat ilmiah, dan tidak terlalu umum (Priadana & Sunarsi, 2021).

### 3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penyelidikan sistematis terhadap suatu fenomena melalui pengumpulan data yang dapat dikuantifikasikan melalui metode

komputer, matematis, atau statistik dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Berbagai disiplin ilmu, terutama ilmu alam dan fisika, sering menggunakan strategi ini (Priadana & Sunarsi, 2021).

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (2021), adalah sekumpulan orang atau objek yang akan dipelajari oleh peneliti dan memiliki kualitas dan kuantitas tertentu yang sama. Selain itu, Jannah et al. (2022) mengartikan populasi sebagai keseluruhan dari gejala satuan yang diteliti. Populasi juga harus memenuhi beberapa karakteristik dan kriteria yang berbeda. Sebanyak 320 karyawan PT “XYZ” menjadi populasi penelitian ini.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebuah organ jika populasi dibandingkan dengan organisme. Komponen integral dari populasi adalah sampel. Sampel harus dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Melalui sampel, peneliti dapat mengetahui bagaimana karakteristik dari sejumlah subjek dari satu tempat (Priadana & Sunarsi, 2021). Sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Wiranata et al. (2021) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari ukuran dan atribut populasi penelitian.

Untuk memecahkan masalah dan mencapai hasil yang valid dalam penelitian kuantitatif dan statistik, penentuan ukuran sampel sangat penting. Apabila ukuran sampel terlalu kecil, mungkin penelitian akan gagal mendeteksi hubungan yang ingin dicapai pada penelitian walaupun sudah dilakukan dengan sangat baik yang menyebabkan hubungan tersebut tidak terlalu tepat. Demikian pula, apabila ukuran sampel terlalu besar, maka penelitian akan menjadi lebih kompleks dan akan menyebabkan hasilnya tidak akurat. Selain itu, pengambilan sampel yang terlalu besar akan meningkatkan biaya penelitian. Ukuran sampel merupakan faktor yang penting dalam setiap penelitian ilmiah (Singh & Masuku, 2014).

Penelitian ini melakukan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dalam Robbin (2013) dan didapatkan sampel minimal yang harus ada seperti:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad (3.1)$$

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

e = tingkat kesalahan (untuk populasi < 1000 orang, nilai e = 0,1)

Untuk menentukan sampel penelitian untuk penelitian ini, yang mencakup 320 individu dalam populasi, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{320}{1+320 (0,1)^2}$$
$$n = 77 \text{ responden}$$

Jadi, untuk penelitian ini minimal sampel yang harus ada sebanyak 77 responden. Tidak hanya penentuan ukuran sampel, namun teknik pengambilan sampel (*sampling*) juga penting dan harus dilakukan secara hati-hati supaya dapat mewakili populasi yang diteliti. Purposive sampling, yang merupakan metodologi pengambilan sampel dimana peneliti mengambil dan menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu, adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Ketika penelitian memilih sampel yang memenuhi persyaratan inklusi pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel ini diterapkan (Acharya et al., 2013). Partisipan dalam penelitian ini harus dipekerjakan oleh PT “XYZ” untuk memenuhi persyaratan inklusi untuk pengambilan sampel.

### 3.5 Unit Analisis

Dalam penelitian, entitas tertentu yang menjadi subjek atau objek penelitian disebut sebagai unit analisis. Dalam konteks lain, unit analisis dapat dijelaskan sebagai unsur yang terkait dengan fokus atau komponen yang sedang diselidiki. Unit analisis penelitian ini merupakan karyawan PT “XYZ”.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu alat dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengumpulkan banyak data adalah kuesioner. Ismail & Albahri (2019), mendefinisikan kuesioner sebagai metode pengumpulan data di mana partisipan diminta untuk merespons serangkaian pertanyaan. Karena area yang luas merupakan fokus dari investigasi penelitian ini, kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2021). Cara kuesioner bekerja adalah dengan memberikan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis dan terstruktur yang ditujukan untuk responden mengenai tanggapannya terhadap variabel-variabel yang diteliti (Muchlis et al., 2019).

Penelitian ini menggunakan format kuesioner tertutup, yang berarti bahwa responden memiliki beberapa pilihan untuk menjawab pertanyaan. Metodologi kuesioner studi ini berbentuk pernyataan yang harus dinilai oleh responden pada skala 1 hingga 5, yang menandakan se-

berapa besar mereka setuju dengan pernyataan tersebut. Tiap pernyataan membutuhkan tingkat kesetujuan responden mengenai pernyataan dari indikator faktor-faktor kepuasan yang dirasakan karyawan.

Skala Likert adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini. Pernyataan dalam skala Likert mencakup lima alternatif yang masing-masing memiliki angka atau bobot yang ditetapkan. Berikut ini adalah pembobotannya (Sugiyono, 2021):

1. Sangat Setuju (SS), bobotnya 5
2. Setuju (S), bobotnya 4
3. Kurang Setuju (KS), bobotnya 3
4. Tidak Setuju (TS), bobotnya 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS), bobotnya 1

### 3.7 Uji Keabsahan Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Ketika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner secara akurat mewakili hal-hal yang ingin diukur, maka kuesioner dianggap valid. Untuk melakukan uji validitas, diperlukan perbandingan nilai  $p$  untuk melakukan uji validitas. Pedoman penilaian validitas uji ini menyatakan bahwa instrumen penelitian valid jika nilai  $p$  value lebih besar dari 0,05 dan tidak valid jika nilai  $p$  value lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2021). Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai kesesuaian instrumen penelitian dengan pengukuran yang dimaksud. Validitas menunjukkan seberapa akurat tes melakukan fungsi pengukuran. Ketika sebuah tes memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan, maka tes tersebut dianggap memiliki validitas yang tinggi (Purba & Purba, 2022). Berikut ini adalah bagaimana rumus korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan untuk menguji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (3.2)$$

Keterangan:

- $r$  = koefisien korelasi
- $n$  = banyaknya responden
- $X$  = skor total pernyataan responden variabel
- $XY$  = skor total pernyataan variabel Y
- $\Sigma X$  = jumlah skor dalam variabel X
- $\Sigma Y$  = jumlah skor dalam variabel Y
- $\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat masing-masing variabel X

$\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

$\Sigma XY$  = jumlah perkalian variabel X dan Y

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, uji *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur uji reliabilitas dalam penelitian ini. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi alat pengukur dan memastikan apakah alat tersebut dapat diulang dan konsisten dalam pengukurannya. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen tersebut dianggap reliabel; jika kurang dari 0,6 maka dianggap tidak reliabel (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Ketika fakta atau situasi yang sama diukur atau diamati berulang kali pada waktu yang berbeda, maka reliabilitas didefinisikan sebagai kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan. Perangkat lunak SPSS dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas pada komputer. Dengan alat deskriptif dan kemampuan analisis statistik yang kuat, program ini memfasilitasi interpretasi data dan mudah digunakan.

Rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menyatakan reliabilitas instrumen, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2 b}{\sigma^2 t}\right) \quad (3.3)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item pertanyaan

$\Sigma\sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varians total

### 3.8 Deskripsi Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, menurut Sugiyono (2021), adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengurai data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif kuantitatif, jawaban dari para responden dibandingkan untuk menjelaskan data dalam metodologi analisis ini. Analisis deskriptif kuantitatif merujuk pada proses pengolahan dan penyajian data numerik yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau ringkasan tentang karakteristik atau fitur utama dari suatu kumpulan data.

### 3.8.1 Analisis Deskriptif Profil Responden

Proses pengumpulan dan penyajian data tentang demografi dan fitur terkait lainnya dari responden dalam sebuah studi atau survei dikenal sebagai analisis deskriptif profil responden. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang peserta penelitian. Statistik deskriptif biasanya digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran umum tentang data jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi saat ini, dan masa kerja.

### 3.8.2 Analisis Deskriptif Mean

Tujuan dari kategorisasi rata-rata adalah untuk membuat kategori skala lebih mudah dipahami dan untuk memudahkan analisis setiap pertanyaan dengan menggunakan rata-rata yang dihitung, atau mean. Rentang skala dapat ditemukan dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{m-n}{b} \quad (3.4)$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Skor tertinggi yang mungkin

n = Skor terendah yang mungkin

b = Jumlah kelas

Perhitungan dengan skala:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jumlah angka linier yang digunakan untuk skala Likert empat poin dengan rentang skala 0,8 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Interval Perhitungan

Variabel	Interval	Keterangan
Tingkat Retensi Karyawan (X1)	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
	1,81 - 2,61	Rendah
	2,62 - 3,42	Cukup
	3,43 - 4,23	Tinggi
	4,24 - 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 3.2 (Sambungan)

Interval Perhitungan

Tingkat Absensi (X2)	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
	1,81 - 2,61	Rendah
	2,62 - 3,42	Cukup
	3,43 - 4,23	Tinggi
	4,24 - 5,00	Sangat Tinggi
Evaluasi Kinerja (X3)	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
	1,81 - 2,61	Rendah
	2,62 - 3,42	Cukup
	3,43 - 4,23	Tinggi
	4,24 - 5,00	Sangat Tinggi
Produktivitas (X4)	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
	1,81 - 2,61	Rendah
	2,62 - 3,42	Cukup
	3,43 - 4,23	Tinggi
	4,24 - 5,00	Sangat Tinggi
Keterlibatan Karyawan (X5)	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
	1,81 - 2,61	Rendah
	2,62 - 3,42	Cukup
	3,43 - 4,23	Tinggi
	4,24 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 2

### 3.9 Analisis Tabulasi Silang

Teknik analisis tabel yang disebut analisis tabulasi silang menunjukkan tabulasi silang dari data yang diamati. Untuk menentukan apakah ada hubungan atau korelasi antara dua variabel, tabulasi silang digunakan (Ghozali, 2011).