

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas atau variabel eksogen pada penelitian ini yaitu pengembangan karir (X1) yang memiliki dimensi 1) *Assessments*, 2) *coaching*, 3) *programs*, 4) *skills training*, and 5) *job shadowing*, serta lingkungan kerja (X2) yang memiliki dimensi 1) *Physical Environment*, 2) *Psychosocial Environment*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat atau variabel endogen yaitu kepuasan kerja (Y) yang memiliki dimensi 1) *The work itself* 2) *Pay* 3) *Promotion opportunities* 4) *Supervision* 5) *Coworkers*

Objek penelitian ini adalah PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi, sedangkan unit analisis yang dijadikan sebagai responden yaitu 67 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi yang berlokasi di Jl. Jendral H. Amir Machmud No. 598 Cimahi. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method* dengan cara mengumpulkan informasi dari objek penelitian yang dilakukan satu kali dalam satu periode waktu.

### **3.2 Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan**

Penelitian yang dilakukan berdasarkan variabel-variabel yang diteliti bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangann karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan yaitu melalui pengumpulan data secara langsung dilapangan dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap objek yang sedang diteliti, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* untuk mendapatkan informasi mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian yang dilakukan meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di antaranya:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu pengembangan karir yang dinyatakan dengan simbol  $X_1$  dan lingkungan kerja yang dinyatakan dengan simbol  $X_2$ . Pengembangan karir meliputi prestasi kerja (*job performance*), eksposur (*eksposure*), Jaringan kerja (*networking*), Pengunduran diri (*resignation*), Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsor*), Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), Peluang untuk tumbuh (*growth oppotunities*), dan Pengalaman internasional (*International experience*) serta lingkungan kerja meliputi *Physical Environment, Psychosocial Environment*.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan yang meliputi *The work itself, Pay, Promotion opportunities, Supervision, Coworkers*

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel berikut ini:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
----------	---------	-----------	--------	-------	---------

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan Rivai, Veitzhal & Sagala (2014:212)	<i>Assessments</i>	Tanggung jawab	Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	Interval	1
		Keadilan	Tingkat keadilan atasan dalam memberikan penilaian	Interval	2
		Toleransi	Tingkat toleransi atasan terhadap penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu	Interval	3
	<i>Coaching programs</i>	Komunikasi 2 arah	Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan	Interval	4
		Umpan balik	Tingkat umpan balik yang diberikan atasan	Interval	5
		Kejelasan program	Tingkat kejelasan program pengembangan karir	Interval	6
		Kesesuaian program	Tingkat kesesuaian program pengembangan karir dengan keinginan karyawan	Interval	7
	<i>Skills training</i>	Materi	Tingkat kejelasan pemberian materi untuk pelatihan pengembangan karir	Interval	8
		Metode	Tingkat kesesuaian metode yang digunakan dalam pelatihan	Interval	9
		Tujuan	Tingkat ketercapaian tujuan pengembangan karir	Interval	10
	<i>Job Shadowing</i>	Harapan	Tingkat harapan karyawan terhadap pengembangan karir	Interval	11
		Keyakinan	Tingkat keyakinan karyawan terhadap pengembangan karir	Interval	12
		Percaya Diri	Tingkat rasa percaya diri karyawan terhadap pengembangan karir	Interval	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya (Perrewe, Halbesleben, & Rosen, 2015:23).	<i>Physical Environment</i>	Pencahayaannya	Tingkat penerangan yang cukup baik dari sumber sinar matahari sesuai dengan kebutuhan kerja	Interval	14
			Tingkat penerangan yang cukup baik berasal dari lampu listrik	Interval	15
		Penggunaan Warna	Penggunaan warna dinding ruangan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan	Interval	16
			Penggunaan warna dinding yang tidak melelahkan mata	Interval	17
			Sirkulasi udara	Tingkat sirkulasi udara dalam ruangan cukup baik	Interval
		Tingkat suhu ruangan yang nyaman		Interval	19
		Tingkat penambahan alat pengatur suhu udara (AC) sangat diperlukan		Interval	20
		Suara Kebisingan	Tingkat kondisi suara di dalam kantor terhindar dari suara seperti percakapan	Interval	21
			Tingkat kondisi suara di dalam kantor terhindar dari gesekan kursi kursi	Interval	22
			Tingkat kondisi suara di dalam kantor terhindar dari alat-alat kantor dan mesin-mesin	Interval	23
Kebersihan	Tingkat kebersihan dalam ruangan kerja	Interval	24		
	Tingkat kebersihan di luar / lingkungan	Interval	25		

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja		
		Keamanan	Tingkat keamanan selama bekerja	Interval	26
			Tingkat keamanan di luar lingkungan kerja	Interval	27
	<i>Psychosocial Environment.</i>	Kebosanan	Tingkat kebosanan dalam penyelesaian tugas	Interval	28
			Tingkat kebosanan dalam rutinitas kerja	Interval	29
		Psikologis	Tingkat kelelahan dalam bekerja	Interval	30
			Tingkat kesesuaian waktu istirahat	Interval	31
		Hubungan kerja	Tingkat kelancaran komunikasi antara atasan dengan karyawan	Interval	32
			Tingkat kelancaran komunikasi antara sesama rekan kerja	Interval	33
			Tingkat interaksi antara atasan dengan karyawan	Interval	34
			Tingkat interaksi sesama rekan kerja	Interval	35
Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif akibat evaluasi pengalaman kerja seseorang. Mathis, (2017:158)	<i>The work itself</i>	Tugas yang diberikan dengan keahlian sesuai dengan keahlian karyawan	Tingkat kesesuaian tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	Interval	36
		Puas dengan pekerjaan yang dilakukan	Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan	Interval	37
		Tidak kesulitan dalam mengerjakan tugas	Tingkat ketidaksulitan karyawan dalam mengerjakan tugas	Interval	38
		Merasa handal dalam pekerjaan	Tingkat kehandalan karyawan dalam	Interval	39

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			pekerjaan		
		Merasa takut bila mendapatkan teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Tingkat ketakutan karyawan apabila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Interval	40
	<i>Pay</i>	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan aturan pemerintah	Interval	41
		Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja	Interval	42
		Gaji yang diterima sesuai jabatan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai jabatan	Interval	43
		Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja	Interval	44
		Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	Interval	45
		Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan	Interval	46
		Menerima gaji tepat waktu	Tingkat ketepatan penerimaan gaji karyawan	Interval	47
	<i>Promotion opportunities</i>	Sistem penempatan yang menempati jabatan structural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian penempatan karyawan yang menempati jabatan structural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Interval	48
		Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir karyawan	Interval	49
		Kecewa dengan sistem penjenjangan	Tingkat kekecewaan karyawan dengan	Interval	50

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
		karir	kebijakan sistem jenjang karir di kantor			
		Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Tingkat kesesuaian sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Interval	51	
	<i>Supervision.</i>	Atasan melibatkan karyawan pengambilan keputusan baik	selalu dalam pengambilan keputusan dengan baik	Tingkat keseringan atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik	Interval	52
		Senang perhatian manajemen membimbing	atas dalam membimbing bawahannya	Tingkat kesenangan karyawan atas perhatian manajemen dalam membimbing bawahannya	Interval	53
		Sistem pengawasan sudah dengan baik	terencana pengawasan terencana dengan baik	Tingkat sistem pengawasan sudah dengan baik	Interval	54
		Melalui dengan memberikan puas	bimbingan atas rasa bimbingan atasan	Tingkat kepuasan karyawan melalui dengan bimbingan atasan	Interval	55
		Atasan evaluasi keterampilan karyawan	melakukan terhadap keterampilan karyawan	Tingkat penilaian evaluasi oleh atasan terhadap keterampilan karyawan	Interval	56
		Sapaan memberikan puas	atasan rasa sapaan atasan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap sapaan atasan	Interval	57
	<i>Coworker</i>	Berdiskusi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	dengan rekan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	58
		Kerja sama rekan kerja baik	dengan rekan kerja terjalin baik	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	59
		Rekan kerja memberikan semangat kerja	sering rekan kerja memberikan semangat	Tingkat intensitas rekan kerja dalam memberikan semangat		60

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja bagi karyawan		
		Keakraban dengan rekan kerja	Tingkat keakraban karyawan dengan rekan kerja		61

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data yang diperoleh penulis yaitu hasil observasi dan wawancara pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Untuk mengetahui jenis dan sumber data yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data berikut:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
1	Presentase data turnover karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi	Primer
2	Data surat peringatan yang telah dikeluarkan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi	Primer

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2014:119) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi yaitu berukuran 67 orang.

**TABEL 3.3**  
**KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN**

Jabatan	Jumlah
Manager	3 orang
Customer Service dan Teller	17 orang
Supervisor	8 orang
Anggota Supervisor	39 orang
Jumlah Karyawan	67 orang

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi

#### 3.2.4.2 Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi berukuran 67 orang yang terdiri dari Manager 3 orang, Customer Service dan teller 17 orang, Supervisor 8 orang dan membawahi 39 orang.

#### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku, literatur, internet dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal tersebut ditunjukkan untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Observasi, yaitu pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi.
4. Wawancara, yaitu pengumpulan data atau informasi melalui komunikasi langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan, dalam hal ini adalah Manajer SDM PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi
5. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan Angket yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ . Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi.

### **3.2.6 Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Data dapat menentukan mutu dari hasil penelitian, oleh karena itu data perlu diuji. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas.

Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 23.0 *for windows*.

### 3.2.6.1 Rancangan Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:224)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X	= Skor yang diperoleh subjek seluruh item
Y	= Skor total
$\Sigma X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\Sigma Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\Sigma X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\Sigma Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n	= Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 Interpretasi Besarnya Koefisien Korelasi dibawah ini

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

<b>Variabel</b>	<b>Subvariabel</b>	<b>No.</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Pengembangan Karir</b>	Assesment	1	0,777	0,374	Valid	
		2	0,547	0,374	Valid	
		3	0,595	0,374	Valid	
	Coaching Programs	Coaching Programs	4	0,479	0,374	Valid
			5	0,538	0,374	Valid
			6	0,824	0,374	Valid
			7	0,536	0,374	Valid
	Skills Training	Skills Training	8	0,475	0,374	Valid
			9	0,529	0,374	Valid
			10	0,731	0,374	Valid
	Job shadowing	Job shadowing	11	0,539	0,374	Valid
			12	0,750	0,374	Valid
			13	0,474	0,374	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>	Physical Environment	14	0,621	0,374	Valid	
		15	0,526	0,374	Valid	
			16	0,456	0,374	Valid
			17	0,644	0,374	Valid
			18	0,457	0,374	Valid
			19	0,522	0,374	Valid

		20	0,511	0,374	Valid
		21	0,584	0,374	Valid
		22	0,695	0,374	Valid
		23	0,687	0,374	Valid
		24	0,490	0,374	Valid
		25	0,450	0,374	Valid
		26	0,638	0,374	Valid
		27	0,594	0,374	Valid
	Psychosocial	28	0,598	0,374	Valid
	Environment	29	0,726	0,374	Valid
		30	0,590	0,374	Valid
		31	0,386	0,374	Valid
		32	0,513	0,374	Valid
		33	0,733	0,374	Valid
		34	0,419	0,374	Valid
		35	0,731	0,374	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	The work it self	36	0,659	0,374	Valid
	(Pekerjaan itu	37	0,449	0,374	Valid
	sendiri)	38	0,458	0,374	Valid
		39	0,471	0,374	Valid
		40	0,635	0,374	Valid
	Pay (Gaji)	41	0,468	0,374	Valid
		42	0,765	0,374	Valid
		43	0,691	0,374	Valid
		44	0,766	0,374	Valid
		45	0,379	0,374	Valid

	46	0,682	0,374	Valid
	47	0,612	0,374	Valid
Promotion	48	0,671	0,374	Valid
(Promosi)	49	0,505	0,374	Valid
	50	0,600	0,374	Valid
	51	0,677	0,374	Valid
Supervision	52	0,396	0,374	Valid
(Supervisi)	53	0,461	0,374	Valid
	54	0,588	0,374	Valid
	55	0,524	0,374	Valid
	56	0,564	0,374	Valid
	57	0,486	0,374	Valid
Co – workers	58	0,691	0,374	Valid
(Rekan kerja)	59	0,523	0,374	Valid
	60	0,415	0,374	Valid
	61	0,676	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 3.4, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0,379 pada dimensi *Pay* (Gaji), kemudian skor tertinggi terdapat pada angka 0,824 pada dimensi *Coaching Programs* (Program Pelatihan). Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.6.2 Rancangan Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument

dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *Croanbach alpha*. Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau butir soal

$S_t^2$  = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Sekaran, 2014:176)

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$\sigma$  = Nilai varians

$X$  = Nilai skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $> r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No.	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,855	0,374	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,896	0,374	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,916	0,374	Reliabel

Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.5 yang terdiri dari Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dinyatakan reliabel.

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Memberi skor pada tiap item. Penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differensial*. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberi penilaian dengan angka 7 berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 4 berarti netral, bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada Tabel 3.4 Skor Alternatif berikut ini.

**TABEL 3.6**  
**SKOR ALTERNATIF**

	Rentang Jawaban	Sangat tidak Setuju
<b>Alternatif Jawaban</b>	←————→	
<b>Sangat setuju</b>	7 6 5 4 3 2 1	
<b>Positif</b>		<b>Negatif</b>

Sumber: Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif pengembangan karir ( $X_1$ )

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif pengembangan karir, yang meliputi 1) *assessments*, 2) *coaching programs*, 3) *skills training*, dan 4) *job shadowing*

## 2. Analisis deskriptif lingkungan kerja ( $X_2$ )

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif lingkungan kerja, yang meliputi 1) *Physical Environment*, 2) *Psychosocial Environment*.

## 3. Analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan, yang meliputi 1) *The work itself*, 2) *Pay*, 3) *Promotion opportunities*, 4) *Supervision*, 5) *Coworkers*

Mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.5 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden sebagai berikut.

**TABEL 3.7**

**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985:184)

### 3.2.7.1. Rancangan Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu pengembangan karir, penghargaan finansial, dan kepuasan kerja karyawan, selain itu karena tidak ada hubungan antara pengembangan

karir ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka penelitian ini menggunakan regresi berganda.

## 1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

$$KD = 1,36 + \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

$n_1$  = jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  = jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2013:257)

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Sumber: Sugiyono (2014:277)

Keterangan:

- Y : kepuasan kerja karyawan
- a : konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : pengembangan karir
- X<sub>2</sub> : lingkungan kerja
- e : kesalahan pengganggu (*standar eror*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah sebagai berikut.

1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5.  $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2010:136) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dapat dikategorikan sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**PENGARUH (*GUILFORD*)**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:84)

### 3.2.7.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis,  $F_{hitung}$  dihitung menggunakan rumus :



**Muhammad Helmi Fareka, 2017**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG CIMAHI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber: Sanusi (2013:147)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, model fit terhadap data

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, model tidak fit terhadap data

Hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Deskriptif:

1.  $H_a : \rho > 0$ , artinya Gambaran pengembangan karir karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) sudah berjalan dengan baik  
 $H_0 : \rho \leq 0$ , artinya Gambaran pengembangan karir karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tidak berjalan dengan baik
2.  $H_a : \rho > 0$ , artinya Gambaran lingkungan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) sudah cukup kondusif  
 $H_0 : \rho \leq 0$ , artinya Gambaran lingkungan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tidak kondusif
3.  $H_a : \rho > 0$ , artinya Gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) sudah cukup tinggi

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya Gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) rendah

Hipotesis Verifikatif:

Hipotesis Inti

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Sub Hipotesis

1.  $H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

2.  $H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan