BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara sistematis, objektif, dan akurat berdasarkan data yang diperoleh dari responden tanpa memberikan perlakuan atau melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin berdasarkan data yang diperoleh dari responden.[1]

Menurut Creswell, penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan mengukur variabel menggunakan instrumen penelitian sehingga menghasilkan data numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Meskipun penelitian kuantitatif sering digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel, pendekatan ini juga dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu populasi atau fenomena berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan.[2]

[1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, ed. Dr.Ir. Sutopo (Bandung: Alfabeta, 2023): 16.

[2] Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*.

Sejalan dengan tujuan penelitian, pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan ataupun pengaruh antarvariabel, melainkan menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan konsep *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector. Analisis dilakukan terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan serta pada masing-masing dimensi kepuasan kerja sehingga diperoleh gambaran empiris mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin.

B. Lokasi Penelitian

Restoran Imperial Kitchen & Dimsum yang terletak di lantai tiga Duta Mall Banjarmasin (Jalan Ahmad Yani Km. 2, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan), menjadi lokasi penelitian.

Lokasi ini dipilih berdasarkan studi pendahuluan yang mengungkap sejumlah fenomena terkait kepuasan kerja karyawan, antara lain tekanan dari pelanggan dan atasan, konflik antarrekan kerja, komunikasi yang buruk, masalah kehadiran, jadwal kerja yang kurang memadai, serta anggapan bahwa imbalan tidak sebanding dengan beban kerja. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, lokasi ini merupakan tempat yang relevan untuk mengkaji tingkat kepuasan kerja karyawan.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu maupun objek yang menjadi fokus penelitian untuk diamati, diukur, dan dianalisis sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian

deskriptif, variabel digunakan untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang diteliti tanpa menguji hubungan ataupun pengaruh dengan variabel lain.[3]

Penelitian ini menggunakan variabel tunggal, yaitu kepuasan kerja. Variabel tersebut mengacu pada konsep *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector, yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya beserta berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dipandang sebagai konstruk multidimensional yang tersusun atas sembilan dimensi sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai evaluasi individu terhadap pekerjaannya.[4]

Adapun sembilan dimensi kepuasan kerja menurut Paul E. Spector yang digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Pay* (Gaji)
2. *Promotion* (Promosi)
3. *Supervision* (Supervisi)
4. *Fringe Benefits* (Tunjangan)
5. *Contingent Rewards* (Penghargaan)
6. *Operating Procedures* (Prosedur Operasional)
7. *Cowokers* (Rekan Kerja)
8. *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan)
9. *Communication* (Komunikasi)

[3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, ed. Dr.Ir. Sutopo (Bandung: Alfabeta, 2023): 68.

[4] Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences: 2-3*.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kelompok subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 karyawan restoran Imperial Kitchen & Dimsum di Dutamall Banjarmasin. Mengingat penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*total sampling*) di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasinya yang relatif kecil, maka ke-30 karyawan tersebut sekaligus menjadi sampel penelitian.[5]

TABEL 3. 1 KARAKTERISTIK POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	Kitchen	16	Chef/Cook
2	Service	14	Waiter/waitress
	Total	**30**	

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli atau partisipan penelitian disebut sebagai data primer.[6] Melalui wawancara dan pengisian instrumen pengukuran kepuasan kerja, seluruh staf restoran Imperial Kitchen & Dimsum di Dutamall Banjarmasin menyediakan data primer untuk penelitian ini.

[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 126-134.

[6] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, ed. Syahrani (Banjarmasin: Antasari Press, 2011): 71.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh pihak ketiga untuk tujuan tertentu dari sumber-sumber yang sudah ada disebut sebagai data sekunder. Buku, jurnal ilmiah, tesis pascasarjana dan skripsi sarjana, artikel, serta dokumen terkait penelitian hanyalah beberapa contoh sumber asal data semacam itu.[7]

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Psikologi

Skala psikologi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap atribut psikologis yang tidak dapat diamati secara langsung melalui respons individu terhadap serangkaian pernyataan yang disusun secara sistematis. Melalui skala psikologi, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif mengenai kondisi psikologis responden sesuai dengan variabel yang diteliti.[8]

Penelitian ini menggunakan skala psikologi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Skala disusun berdasarkan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector dan mencakup sembilan dimensi kepuasan kerja, yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), penghargaan (*contingent rewards*), prosedur operasional (*operating procedures*), rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*).[9]

---

[7] Uma Sekaran and Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7th ed. (Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 2016): 38.

[8] Theodoros A Kyriazos and Anastasios Stalikas, "Applied Psychometrics : The Steps of Scale Development and Standardization Process," *Scientific Research Publishing* 9, no. 11 (2018): 2532-2534, https://doi.org/10.4236/psych.2018.911145.

[9] Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences: 8-11*.

Skala yang digunakan adalah Skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan menghilangkan pilihan netral sehingga responden terdorong memberikan jawaban yang lebih mencerminkan kecenderungan sikap terhadap setiap pernyataan.[10]

TABEL 3. 2 NILAI SKOR SKALA LIKERT

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector pada tahun 1985.[11]

Penelitian ini menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) versi Bahasa Indonesia yang diperoleh melalui laman resmi Paul E. Spector. Instrumen tersebut diadaptasi dengan menggunakan terjemahan yang disediakan oleh pengembang

[10] Geoffrey Darnton, "Likert Scales and Questions - Uses and Abuses," *European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies* 222, no. 1 (2023): 44–49, https://doi.org/https://doi.org/10.34190/ecrm.22.1.1748.

[11] Paul E Spector, "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey," *American Journal of Community Psychology* 13, no. 6 (1985): 695-598.

instrumen sehingga tetap mempertahankan konstruk, sembilan dimensi, jumlah butir pernyataan, dan substansi setiap item sebagaimana instrumen aslinya.[12]

Selain melakukan adaptasi, penelitian ini juga melakukan modifikasi pada format skala respon. Instrumen JSS asli menggunakan Skala *Likert* enam poin, sedangkan dalam penelitian ini dimodifikasi menjadi Skala *Likert* empat poin, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Modifikasi tersebut hanya dilakukan pada format skala respon tanpa mengubah konstruk, dimensi, jumlah butir, maupun substansi setiap pernyataan.

Secara psikometris, *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdiri atas 36 butir pernyataan yang terbagi ke dalam sembilan dimensi dengan masing-masing empat butir per dimensi. Instrumen ini memiliki kualitas psikometrik yang baik dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,91 dan validitas konstruk yang menunjukkan korelasi item-total berkisar antara 0,61–0,80. Mengingat penelitian ini melakukan adaptasi dan modifikasi pada format skala respon, instrumen kemudian diuji kembali validitas dan reliabilitasnya.

Adapun *blueprint* instrumen asli yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3. 3 *BLUE PRINT* KEPUASAN KERJA

Aspek	Indikator	Aitem		Ket
		F	UF	Jumlah
Pay (Gaji)	Kepuasan terhadap gaji yang diterima	1, 28	10,19	4
Promotion (Promosi)	Kepuasan terhadap kesempatan promosi	11, 20, 33	2	4
Supervision (Supervisi)	Kepuasan terhadap pengawasan atasan	3,30	12, 21	4

[12] Paul E. Spector, "*Job Satisfaction Survey* (JSS)," Paul Spector, accessed July 27, 2026, https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/.

Fringe Benefits (Tunjangan)	Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan	13, 22	4, 29	4
Contingent Rewards (Penghargaan)	Kepuasan terhadap penghargaan yang diterima	5	14, 23, 32	4
Operating Procedures (Prosedur)	Kepuasan terhadap prosedur dan kebijakan kerja	15	6, 24, 31	4
Coworkers (Rekan Kerja)	Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	7, 25	16, 34	4
Nature of Work (Sifat Pekerjaan)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	17, 27, 35	8	4
Communication (Komunikasi)	Kepuasan terhadap komunikasi dalam organisasi	9	18, 26, 36	4
	Total	**17**	**19**	**36**

H. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, skala tersebut diuji kembali untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dipastikan mampu mengukur konstruk kepuasan kerja secara tepat dan konsisten pada konteks penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk kepuasan kerja sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pada penelitian ini, dengan

jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361.[13]

TABEL 3. 4 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA

Item – Total Statistics				
No. Item	**Pearson Correlation**	**R-Table**	**Sig. (2-tailed)**	**Keterangan**
Y1	0,394	0,361	0,031	Valid
Y2	0,404		0,027	Valid
Y3	0,345		0,062	Tidak Valid
Y4	0,632		0,000	Valid
Y5	0,635		0,000	Valid
Y6	0,391		0,032	Valid
Y7	0,281		0,132	Tidak Valid
Y8	0,595		0,001	Valid
Y9	0,646		0,000	Valid
Y10	0,646		0,000	Valid
Y11	0,130		0,493	Tidak Valid
Y12	0,300		0,107	Tidak Valid
Y13	0,632		0,000	Valid
Y14	0,562		0,001	Valid
Y15	0,684		0,000	Valid
Y16	0,623		0,000	Valid
Y17	0,357		0,053	Tidak Valid
Y18	0,721		0,000	Valid
Y19	0,613		0,000	Valid
Y20	0,291		0,118	Tidak Valid
Y21	0,508		0,004	Valid
Y22	0,839		0,000	Valid
Y23	-0,296		0,113	Tidak Valid
Y24	0.591		0,001	Valid
Y25	0,370		0,044	Valid
Y26	0,764		0,000	Valid
Y27	0,339		0,067	Tidak Valid
Y28	0,602		0,000	Valid
Y29	0,753		0,000	Valid

[13] Hildawati et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*, ed. Efitra (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024): 94.

Y30	0,267		0,154	Tidak Valid
Y31	0,229		0,224	Tidak Valid
Y32	0,628		0,000	Valid
Y33	0,606		0,000	Valid
Y34	0,491		0,006	Valid
Y35	0,443		0,014	Valid
Y36	0.351		0,057	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.4, diketahui bahwa dari 36 butir pernyataan, sebanyak 25 butir memiliki nilai r hitung > 0,361, sehingga dinyatakan valid, sedangkan 11 butir memiliki nilai r hitung < 0,361, sehingga dinyatakan tidak valid. Butir-butir yang tidak memenuhi kriteria validitas kemudian dieliminasi dan tidak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan terdiri atas 25 butir pernyataan valid yang mewakili sembilan dimensi kepuasan kerja menurut Paul E. Spector.

TABEL 3. 5 *BLUE PRINT* SKALA KEPUASAN KERJA

No	Aspek	Item				Ket
		F		UF		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	*Pay* (Gaji)	1, 28	-	10, 19		
2	*Promotion* (Promosi)	33	11, 20	2	-	
3	*Supervision* (Supervisi)	-	3, 30	21	12	
4	*Fringe Benefits* (Tunjangan)	13, 22	-	4, 29	-	
5	*Contingent Rewards* (Penghargaan)	5	-	32, 14	23	
6	*Operating Procedures* (Prosedur)	15	-	24, 6	31	
7	*Coworkers* (Rekan Kerja)	25	7	16, 34	-	

8	*Nature of Work* (Sifat Pekerjaan)	35	17. 27	8	-	
9	*Communication* (Komunikasi)	9	-	18, 26	36	
	Jumlah	**10**	**7**	**15**	**4**	**25**

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk kepuasan kerja. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada kondisi yang relatif serupa. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0{,}70$.[14]

Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,926. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin.

TABEL 3. 6 HASIL UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	**Keterangan**
0,926	Sangat Reliabel

[14] Hildawati et al, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*, ed. Efitra (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024): 95.

I. Teknik Pengolahan Data

Langkah-langkah berikut kemudian digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan:

1. Penyuntingan (*editing*), yaitu memeriksa kelengkapan, kejelasan, dan konsistensi jawaban responden.
2. Pengodean (*coding*), yaitu memberikan kode pada setiap jawaban responden.
3. Pemberian skor (*scoring*), yaitu memberikan skor pada setiap jawaban berdasarkan aturan penilaian skala tersebut.
4. Tabulasi (*tabulating*), yaitu menyusun data ke dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis
5. Entri data (*data entry*), yaitu memasukkan informasi ke dalam aplikasi IBM SPSS Statistics.
6. Pembersihan data (*data cleaning)*, yaitu memeriksa kembali data yang telah diinput untuk menghindari kesalahan pengolahan.
7. Interpretasi data (*data interpretation*), yaitu memberikan makna terhadap hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian.[15]

J. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengolah, menyusun, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari responden untuk menjawab tujuan penelitian. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Mengingat penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

[15] Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015): 272.

tingkat kepuasan kerja karyawan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Analisis ini dikhususkan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan tingkat kepuasan kerja berdasarkan skor keseluruhan maupun skor pada setiap dimensi kepuasan kerja, tanpa menguji hubungan ataupun pengaruh antarvariabel.[16]

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data sebagaimana adanya tanpa bermaksud melakukan generalisasi terhadap populasi. Melalui analisis statistik deskriptif, peneliti dapat menyajikan gambaran yang objektif dan sistematis mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan.[17]

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup nilai rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, varians, skor minimum, skor maksimum, frekuensi, dan persentase. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin berdasarkan skor total maupun skor pada setiap dimensi kepuasan kerja.

2. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja

Untuk mempermudah interpretasi hasil penelitian, skor total kepuasan kerja dikategorikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan norma hipotetik. Menurut Azwar, kategorisasi dengan norma hipotetik dilakukan menggunakan nilai rata-rata hipotetik (*mean*) dan simpangan baku hipotetik (*standar deviasi*)

[16] Amruddin et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sukoharjo: Cv. Pradina Pustaka Crop, 2022): 181.

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D: 147-148*.

sehingga dapat menunjukkan posisi skor responden terhadap konstruk yang diukur.[18]

Instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 25 butir pernyataan dengan skala *Likert* empat pilihan jawaban, sehingga memiliki skor minimum 25 dan skor maksimum 100. Berdasarkan nilai rata-rata dan simpangan baku hipotetik tersebut, tingkat kepuasan kerja diklasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah.[19]

TABEL 3. 7 RUMUS KATEGORISASI DATA

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq (Mean + 1SD)$
Tinggi	$Mean \leq X < (Mean + 1SD)$
Rendah	$(Mean - 1SD) \leq X < Mean$
Sangat Rendah	$X < (Mean - 1SD)$

Kategori dalam penelitian ini merupakan keputusan metodologis peneliti. Peneliti menggunakan empat kategori untuk memperoleh interpretasi yang lebih tegas mengenai kecenderungan tingkat kepuasan kerja responden. Dasarnya tetap menggunakan nilai *mean* dan standar deviasi sebagaimana dijelaskan oleh Azwar. Azwar tidak mewajibkan jumlah kategori tertentu, sehingga peneliti dapat

[18] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012): 145 .

[19] Robert J Gregory, *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*, 7th ed (England: Pearson Education Limited, 2015): 81-84.

menggunakan empat kategori sesuai tujuan analisis selama dasar pengkategoriannya dijelaskan secara konsisten.[20]

3. Analisis Distribusi Frekuensi dan Persentase

Analisis distribusi frekuensi dan persentase digunakan untuk mengetahui jumlah dan persentase responden pada setiap kategori tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase sehingga memudahkan interpretasi mengenai penyebaran tingkat kepuasan kerja karyawan.[21]

Persentase dihitung menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

4. Analisis Deskriptif Berdasarkan Aspek Kepuasan Kerja

Selain menganalisis tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan, penelitian ini juga menganalisis setiap dimensi kepuasan kerja yang terdapat dalam

[20] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012): 145-151 .

[21] Slamet Widodo et al., *Buku Ajar Metode Penelitian* (Pangkal Pinang: CV Science Techno Direct, 2023): 87-95.

instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS), yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Analisis ini bertujuan memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada setiap dimensi.[22]

Analisis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) setiap dimensi. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sedangkan dimensi yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah menunjukkan dimensi yang masih memerlukan perhatian dari organisasi. Melalui analisis ini dapat diidentifikasi dimensi kepuasan kerja yang memiliki tingkat kepuasan tertinggi maupun terendah pada karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin.

5. Interpretasi Data

Tahap akhir analisis data dilakukan dengan menginterpretasikan seluruh hasil analisis statistik deskriptif yang meliputi skor total kepuasan kerja, hasil kategorisasi, distribusi frekuensi dan persentase, serta tingkat kepuasan kerja pada setiap dimensi. Interpretasi dilakukan dengan sejumlah hasil penelitian dengan teori kepuasan kerja Paul E. Spector dan temuan penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan Restoran Imperial Kitchen & Dimsum Dutamall Banjarmasin.[23]

[22] Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences: 8-11*.
[23] Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches: 195-197*.