

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang lingkup Penelitian

PT Krama Yudha Ratu Motor (KRM) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perakitan kendaraan bermotor jenis niaga merek Mitsubishi. PT KRM merupakan bagian dari Krama Yudha Mitsubishi Group (KYMG) yang menggunakan lisensi *Mitshubishi Motor Corporate* (MMC) di Jepang. Status perusahaan PT KRM adalah Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang memiliki falsafah yang selalu berpegang teguh pada kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dan kemajuan bangsa, khususnya bagi pengusaha nasional.

Pada tahun 1975 PT KRM mulai merakit dengan menggunakan peralatan dan tempat yang baik. Produk yang berhasil diproduksi adalah Fuso, Colt Diesel, L-300 dan CJM. Pada Januari 2010 PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors (KTB) resmi memperkenalkan 3 Super (Super Economical, Super Speed dan Super Power) New Colt Diesel. Berkat ketangguhan dan kehandalan 3 Super New Colt Diesel, produk yang mendapat respon baik dari konsumen ini pun berhasil mencetak prestasi mengagumkan pada tanggal 25 Januari 2012 yakni pencapaian produksi 200 ribu unit New Colt Diesel dalam waktu 5 tahun sejak diluncurkan pada tahun 2007 lalu.

PT KRM mempekerjakan karyawan sebanyak 837 karyawan tetap, yang terbagi atas tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses produksi, tenaga kerja yang tidak terlibat langsung dan tenaga kerja umum. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Karyawan PT KRM

Jabatan/Posisi	Jumlah
Manajer	10
ASS. Manager	11
Supervisor	16
Ass. Supervisor	15
Foreman	41
Ass. Foreman	76
Line Keeper	41
Karyawan Pelaksana:	
- Direct :	
Welding	82
Painting	69
Trimming 1	86
Trimming 2	73
Trimming 3	21
- Indirect	185
- General	60
- Etc	46
Total	837

Sumber: Departemen PSDM PT KRM 2012, Diolah.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Menurut Istijanto (2008: 21) Penelitian kausal merupakan riset yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Dikutip dari pendapat Istijanto (2008 : 23) yang menjadi pertimbangan menggunakan jenis penelitian kausal adalah sebagai berikut:

1. Tujuannya menguji hubungan sebab akibat atau saling mempengaruhi dan dipengaruhi.
2. Data yang digunakan banyak menggunakan data primer dan kuantitatif,
3. Penyedia data atau informasi adalah para karyawan langsung,
4. Data dikumpulkan dengan mengamati hubungan sebab akibat dari perilaku karyawan,
5. Cenderung menggunakan analisis kuantitatif.

3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel karakteristik pekerjaan (X_1), Iklim Komunikasi (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut adalah definisi operasionalisasi masing-masing variabel yang diteliti:

1. Karakteristik Pekerjaan

Definisi karakteristik pekerjaan yang dinyatakan Hackman & Oldham's (dalam Scott, Swortzel & Taylor, 2005: 91) *A job characteristic is an attribute of a job that creates conditions for high work motivation, satisfaction, and performance.* Dalam pernyataan tersebut Hackman & Oldham's menjelaskan bahwa karakteristik

pekerjaan adalah atribut pekerjaan yang menciptakan kondisi-kondisi yang memotivasi kerja, kepuasan, dan kinerja yang tinggi.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Karakteristik Pekerjaan: <i>A job characteristic is an attribute of a job that creates conditions for high work motivation, satisfaction, and performance.</i>	Skill Variety:	- Pekerjaan menggunakan beragam keterampilan.	1
		- Pekerjaan memiliki aktivitas yang beragam	2
	Task Identity:	- Pekerjaan menuntut setiap karyawan melakukan keseluruhan proses dari awal hingga proses akhir penyelesaian.	3
		- Pekerjaan setiap karyawan dapat dengan jelas diidentifikasi hasilnya	4
	Autonomy:	- Pekerjaan dapat memberikan kebebasan karyawan dalam membuat keputusan	5
		- Pekerjaan memberikan keleluasaan karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan sendiri	6
		- Pekerjaan dapat memberikan kebebasan karyawan dalam memilih prosedur kerja yang akan digunakan.	7
	Task Significance	- Pekerjaan memiliki dampak bagi kehidupan pribadi karyawan.	8
		- Pekerjaan memiliki dampak bagi perusahaan	9
	Feedback:	- Pekerjaan menuntut adanya informasi hasil pekerjaan secara jelas	10
- Pekerjaan menuntut adanya informasi hasil pekerjaan secara langsung.		11	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Iklim Komunikasi

Definisi operasionalisasi variabel iklim komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan definisi yang dikemukakan oleh Redding (dalam Muhammad, 2009: 83) yaitu, persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat

pengaruh dan keterlibatan. Adapun operasionalisasinya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Iklim Komunikasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Iklim Komunikasi Persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan.	Dukungan	- Dukungan yang diberikan oleh atasan dapat membangun kepercayaan diri.	12
		- Dukungan yang diberikan oleh atasan dapat membangun keyakinan bahwa dirinya berharga	13
	Kepercayaan	- Kepercayaan karyawan terhadap sumber informasi yang diterima	14
		- Kepercayaan karyawan terhadap isi pesan yang diterima	15
	Partisipasi dalam membuat keputusan	- Peran serta karyawan dalam proses pembuatan keputusan.	16
		- Pendapat karyawan sangat dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan.	17
	Keterbukaan	- Kemudahan karyawan dalam memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas	18
		- Keberanian karyawan dalam mengatakan apa yang ada di pikiran mereka.	19
		- Keterbukaan atasan dalam menyampaikan pesan secara lengkap dan terus terang	20
	Tujuan Kinerja Tinggi	- Kejelasan tujuan yang dikomunikasikan kepada karyawan	21
- Kejelasan sasaran prestasi yang dikomunikasikan kepada karyawan.		22	

Sumber: diolah oleh peneliti

3. Kepuasan Kerja

Definisi variabel kepuasan kerja yang digunakan oleh peneliti merupakan definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthan (2006: 243) yaitu hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Kepuasan Kerja: Merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan promosi perusahaan - Kesempatan karyawan dalam promosi jabatan. 	23 24
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem gaji yang adil - Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan. - Kepuasan terhadap gaji yang diterima 	25 26 27
	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyenangkan - Sesuai dengan kemampuan - Sesuai dengan minat 	28 29 30
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Membimbing - Mendukung - Memotivasi 	31 32 33
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suka membantu - Mau bekerja sama - Dapat diandalkan 	34 35 36

Sumber: diolah peneliti

3.3.1. Skala Pengukuran

Setelah memberikan penjabaran variabel melalui operasionalisasi variabel, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas masing-masing variabel. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2009: 93) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun skala penilaiannya diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skala Penilaian

No	Alternative Jawaban	Bobot Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Biasa Saja (BS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Istijanto (2008: 71)

3.4 Teknik Penentuan Populasi atau Sampel

3.4.1. Teknik penentuan Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 80). Yang menjadi populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan operator (pelaksana) bagian *trimming* 1 di PT KRM yang berjumlah 86 karyawan

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009: 81). Untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008: 65). Rumus Slovin menjadi salah satu rumus utama dalam menentukan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui.

Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Keterangan:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran Populasi.

e = 5 % kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus tersebut, dapat dihitung besaran sampel yakni sebagai berikut :

$$N = \frac{86}{1 + 86 (0.05)^2}$$

$$N = \frac{86}{1,215}$$

$$N = 70,781893 \quad (\text{dibulatkan menjadi 71 karyawan})$$

Setelah diperhitungkan dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Judgement Sampling*. Teknik ini merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dengan metode *non-probability sampling*, dalam metode ini pemilihan populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu (Istijanto, 2008: 117). Peneliti menggunakan pertimbangan

tertentu dalam memilih anggota populasi sebagai sampel. Adapun yang menjadi pertimbangan peneliti adalah sampel yang digunakan hanya karyawan bagian *trimming* 1 yang bekerja sebagai pelaksana (operator).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan 30 sampel dari karyawan bagian *trimming* 2 untuk mengetahui layak atau tidaknya kuesioner yang akan disebar. Roscoe (dalam Sugiyono, 2009: 91) menyatakan bahwa ukuran sample yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2009: 193) pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari PT KRM melalui kuesioner tentang karakteristik pekerjaan, iklim komunikasi, dan kepuasan kerja.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumen karyawan dan lain-lain.

Menurut Sekaran (2006: 66) metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner dan observasi.

Metode pengumpulan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi, Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang digunakan sebagai sumber data penelitian dengan ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data.
2. Wawancara, wawancara digunakan sebagai metode pengumpul data yang dipilih oleh peneliti karena ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.
3. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis mengenai masalah yang telah dirumuskan sebelumnya dan dijawab oleh responden

3.6 Metode Analisis

Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk menjawab masalah riset (Istijanto, 2008 : 157). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *analisis inferensial* dengan metode analisis data *parametrik*. *Analisis Inferensial* adalah analisis yang menekankan pada hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Sedangkan Metode analisis parametrik adalah metode analisis data dengan menggunakan parameter-parameter tertentu seperti mean, median, standar deviasi, serta distribusi data normal (Priyatno, 2008: 10). Untuk melakukan analisis penelitian ini alat bantu yang digunakan adalah program *software*

aplikasi statistik SPSS 16 (*Statistical Package for the Social Science*). Analisis terhadap data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009: 121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah alat ukur dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Sedangkan, validitas menurut Priyatno (2008: 16) adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas item kuesioner adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total.

Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson (correlation pearson product moment)* Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5%. Untuk menguji validitas, perlu mengetahui beberapa kriteria berikut ini:

- Jika nilai *bivariate pearson* hitung ($r_{\text{hitung}} \geq$ nilai tabel *bivariate pearson* (r_{tabel}), maka instrumen atau item-item

pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- Jika nilai *bivariate pearson* hitung (r_{hitung}) \leq nilai tabel *bivariate pearson* (r_{tabel}), maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur (Priyatno, 2008: 25). Sedangkan, menurut Umar (2005: 176) uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas menunjukkan suatu alat ukur yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Alat ukur yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang *reliable* (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. alat ukur yang *reliable* (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil hasilnya akan tetap sama.

3.6.2 Uji Asumsi Dasar

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, dan keduanya berdistribusi normal atau tidak. (Priyatno, 2008: 28). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikansi $> 0,05$, maka data pada variabel berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< 0,05$, maka data pada variabel tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Umar, 2008: 80). Menurut Priyatno

(2008 : 39) persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya *multikolinearitas*. Untuk menguji multikolinearitas dapat melihat *value inflation factor* (VIF). VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas (Sujianto, 2009 : 79).

Dengan kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- Jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terdapat *multikolinearitas*.
- Jika nilai $VIF > 5$ maka terdapat *multikolinearitas*.

3.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *park*. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $- t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $- t_{\text{hitung}} < - t_{\text{tabel}}$, maka terdapat heteroskedastisitas.

3.6.5. Analisis Regresi

3.6.5.1. Uji t

Uji t berguna untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan (X1) dan iklim komunikasi (X2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) secara parsial.

Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria:

- Ho diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
- Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\alpha/2}$ nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.6.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008 : 81). Nilai F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis 3:

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Kriteria:

- Ho ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

- H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008 : 78). Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 (ry_{x_1}) (ry_{x_2}) (rx_1x_2)}{1 - (r_{x_1 x_2})}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6.5.4 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁ = Nilai koefisien variabel karakteristik pekerjaan

b₂ = Nilai koefisien variabel iklim komunikasi

X₁ = Variabel karakteristik pekerjaan

X₂ = Variabel iklim komunikasi