

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Bank “X” dengan variabel independen presensi karyawan dan komitmen karyawan dalam berorganisasi yang kemudian akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan salah satu cabang PT. Bank “X” di Jakarta.

##### **3.1.2. Periode Penelitian**

Penelitian ini meneliti dan menganalisis kinerja PT. Bank “X” dengan variabel independen presensi karyawan dan komitmen organisasi karyawan dalam berorganisasi pada periode Januari 2010 – Desember 2010 atau empat periode evaluasi pada PT. Bank “X” (1 periode evaluasi = 3 bulan).

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam model. Data penelitian yang diperoleh akan diolah, dianalisis secara kuantitatif serta diproses lebih lanjut dengan alat bantu program *Eviews 6.0* serta dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat

memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut akan ditarik kesimpulan.

### **3.3. Operasional Variabel Penelitian**

Sesuai judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Presensi dan Komitmen Organisasi Berorganisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan salah satu cabang PT. Bank “X” di Jakarta” periode evaluasi Januari 2010 – Desember 2010, maka terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini, yaitu:

#### **3.3.1 Kinerja**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang faktornya diukur serta diamati untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Untuk meneliti tentang kinerja peneliti menggunakan data sekunder yang didapatkan dari PT. Bank “X” tersebut. Data yang didapatkan berupa prosentase kinerja seluruh karyawan yang diperoleh dari Pimpinan PT. Bank “X” Cabang I dan II. Pengukuran variable kinerja dilihat dari dimensi *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* yang didapat dari persentase karyawan yang mendapatkan jaminan keamanan kerja dan dipetakan sesuai ketrampilan. Kemudian mengukur kesempatan karyawan unuk maju dengan data promosi berdasarkan hasil KPI yang didapat oleh peneliti.

### 3.3.2 Variabel bebas

#### Presensi

Pada variabel presensi peneliti langsung menggunakan data presensi sebagai proxy utama pengukur variabel ini. Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kinerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kinerja (Handoko, 2003: 196).

Maka peneliti akan mengolah data absensi karyawan salah satu cabang PT. Bank “X” di Jakarta dengan cara mengukur presentase absensi karyawan dari tiap periode selama 4 periode dari Januari 2010 – Desember 2010. Pengukuran absensi menggunakan program Microsoft Excel 2007.

### 3.3.3 Komitmen Berorganisasi

Untuk meneliti komitmen berorganisasi, peneliti memanfaatkan data masa kerja karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Bank “X” untuk kemudian diteliti mengenai pengaruhnya kepada kinerja.

Untuk mengukur komitmen organisasi, peneliti menggunakan konsep yang diungkapkan oleh menurut Angle dan Perry (1991) mengatakan bahwa prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja seseorang pada organisasi tertentu. Maka dari itu, peneliti melihat

komitmen organisasi karyawan PT. Bank “X” Cabang I dan II dengan melihat masa kerja karyawannya. Masa kerja dilihat dari awal karyawan tersebut masuk di PT. Bank “X” dan dihitung sampai periode penelitian yaitu Januari 2010 sampai Desember tahun 2010. Data masa kerja tersebut di konversi dalam bentuk dalam bentuk bulan terlebih dahulu untuk mempermudah perhitungan penelitian. Namun pada interpretasi data hasil data penelitian, masa kerja tersebut diukur menggunakan satuan tahun.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Prosedur dan metode yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

#### **1. Pengumpulan Data Sekunder**

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber. Yaitu data-data yang diperoleh langsung dari PT. Bank “X” khususnya departemen Sumber Daya Insani salah satu cabang PT. Bank “X” dan kantor pusat PT. Bank “X” . Kemudian peneliti menelaah dan mempelajari data-data yang didapat dari sumber tersebut di atas.

#### **2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoretis yang dapat menunjang dan dapat digunakan untuk tolok ukur pada penelitian ini. Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan meneliti literatur-literatur yang tersedia seperti buku, jurnal,

majalah, dan artikel yang tersedia menyangkut bonus saham karyawan, *asset in place*, *leverage*, ukuran perusahaan, dan kinerja perusahaan.

### 3.5. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009: 80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank “X” Cabang I dan II yang berjumlah 38 orang (tidak mengikutsertakan pimpinan).

**Tabel 3.1.**  
**Jumlah Karyawan PT. Bank “X” Cabang I**  
**Berdasarkan Jabatan**

<b>Nama Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Kepala Cabang</i>	1 orang
<i>Manager</i>	1 orang
<i>Account Officer</i>	2 orang
<i>Funding</i>	6 orang
<i>Teller</i>	3 orang
<i>Gadai</i>	6 orang
<i>PRO</i>	6 orang
<i>Back Officer</i>	3 orang
<i>Costumer Service</i>	4 orang
<i>OB/OG, Driver</i>	7 orang
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>39 orang</b>

Sumber: Divisi SDI, diolah

**Tabel 3.2.**  
**Jumlah Karyawan PT. Bank “X” Cabang II**  
**Berdasarkan Jabatan**

<b>Nama Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Kepala Cabang</i>	1 orang

<i>Officer (Operational , Account)</i>	1 orang
<i>Admin Marketing</i>	3 orang
<i>Admin Pembiayaan</i>	3 orang
<i>OB/OG, Driver</i>	2 orang
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>11 orang</b>

Sumber: Divisi SDI, diolah

Kemudian Sugiyono (2009: 81) menambahkan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan besarnya sampel dari total populasi non-outsourced, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam buku Umar (2005: 108), yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi, karyawan selain kepala cabang dan manager

(Cabang I + Cabang II = 32+6)

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka, besar sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{38}{1 + 38 (0,05)^2} \\ &= \frac{38}{1 + 38 (0,0025)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{38}{1 + 1,095} \\
 &= \frac{38}{1,095} \\
 &= 34,703196 \text{ (dibulatkan keatas menjadi 35 orang)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel di setiap wilayah atau bagian ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Adapun kriteria-kriteria penentuan perusahaan yang diteliti adalah:

1. perusahaan yang telah dideteksi ada permasalahannya
2. bukan perusahaan milik Negara sehingga data-data yang konfidensial terkait karyawan seperti rapot kinerja dapat diakses oleh peneliti

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka terpilihlah dua cabang PT. Bank “X” di Jakarta tersebut sebagai tempat penelitian.

### 3.6 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi liner berganda (*multiple regression*) metode *ordinary least square* (OLS). Penelitian ini juga menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolinearitas baru

kemudian dianalisis uji linear berganda dan dilakukan uji hipotesis, yaitu uji hipotesis  $t$ , uji  $F$ , dan koefisien determinasi  $R^2$ .

### 3.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh sebagai variabel-variabel terpilih tersebut berdistribusi normal atau tidak (Prabawati, 2010:53). Hal ini dilakukan atas dasar asumsi bahwa data-data yang diolah harus memiliki distribusi yang normal dengan pemusatan yaitu nilai rata-rata dan median dari data-data yang telah tersedia.

### 3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

#### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat didefinisikan sebagai hubungan linier antarvariabel bebas (Nachrowi dan Usman, 2006: 95). Hal ini disebabkan oleh adanya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model. Jika tidak ada korelasi antara variabel-variabel tersebut, maka koefisien pada regresi berganda akan sama dengan koefisien pada regresi sederhana.

Dalam model regresi berganda, variabel bebas yang baik adalah variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat, tetapi tidak mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Dalam praktiknya, multikolinieritas



tidak dapat dihindari karena akan sulit untuk menemukan dua variabel bebas atau lebih yang secara matematis tidak berkorelasi (korelasi = 0) sekalipun secara substansi tidak berkorelasi.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Bila multikolinieritas dapat terjadi hanya pada persamaan regresi berganda, maka heterokedastisitas dapat terjadi juga pada persamaan regresi sederhana (Nachrowi dan Usman, 2006: 109). Heterokedastis adalah keadaan di mana varian dalam model tidak konstan atau berubah-ubah. Oleh karena itulah model persamaan yang baik adalah yang bersifat tidak heterokedastis atau homokedastis.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat heterokedastis suatu model adalah dengan uji *white's general heteroscedasticity*.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

#### a. Persamaan Regresi

#### b. Uji hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F, sedangkan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan

perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) masing-masing variabel bebas.

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Uji t-statistik (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t dipakai untuk melihat signifikansi variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen yang lain bersifat konstan.

Hipotesis dalam uji ini adalah sebagai berikut :

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap kinerja

$H_a$ : terdapat pengaruh variabel independen terhadap jumlah kinerja

Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  diantaranya:

a) Berdasarkan perbandingan t statistik dengan t tabel

Nilai t hitung atau t statistik dapat diperoleh dengan rumus:

$$t = \beta_i / \text{s.e.}(\beta_i)$$

Dimana :

t = t statistik

$\beta_i$  = koefisien *slope* regresi

s.e. ( $\beta_i$ ) = *standard error* dari *slope*

Kemudian peneliti membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, dengan derajat bebas  $n-2$ , di mana  $n$  adalah banyaknya jumlah pengamatan serta tingkat signifikansi yang dipakai, yaitu jika:

- $t$  statistik  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak
- $t$  statistik  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima

b) Berdasarkan probabilitas

- jika probabilitas ( $p$ -value)  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima
- jika probabilitas ( $p$ -value)  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak

## 2) Uji F- statistik (Uji Signifikansi Linear Berganda)

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel independen. Hipotesis yang dipakai dalam Uji F dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ : presensi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$ : presensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  berdasarkan probabilitas ialah:

- Jika probabilitas ( $p$ -value)  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas ( $p$ -value)  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  merupakan angka yang penting dalam model regresi karena angka ini dapat menunjukkan baik atau tidaknya model regresi yang kita peroleh. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, nilai ini menunjukkan seberapa dekat garis regresi yang kita estimasi dengan data yang sesungguhnya.

Nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 100%) semakin baik model regresi tersebut. Nilai  $R^2$  sebesar 0 berarti variasi dari variabel dependen tidak dapat diterangkan sama sekali oleh variabel independennya, dan sebaliknya. Semakin banyak variabel independen yang dimasukkan dalam model maka nilai  $R^2$  akan semakin besar, oleh karena itu untuk membandingkan antara beberapa model sebaiknya menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$ .