

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang yang merupakan satu dari delapan belas cabang jaringan hotel ternama di Indonesia yaitu Sahid Hotel Group. Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang awalnya bernama Hotel Sahid Lippo Internasional, berlokasi di jantung kota Cikarang dan di tengah-tengah kawasan industri yang berkembang pesat di kabupaten Bekasi.

Pemilik jaringan Hotel Sahid adalah Sukamdani Sahid Gitosardjono. Dengan menggandeng pihak PT Lippo Cikarang, sinergi Sukamdani Sahid Gitosardjono dan James Riady yang merupakan pemilik dari kawasan Lippo Cikarang tersebut melahirkan nama baru, yakni Hotel Sahid Lippo Cikarang. Hotel yang dibangun pada tahun 1991 tersebut resmi beroperasi pada tahun 1995.

Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, sebagai salah satu perusahaan terdepan sebagai *Indonesia's Hospitality Industry*, Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang berusaha memberikan pelayanan terbaiknya memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, dengan menawarkan berbagai macam fasilitas atau jasa yang dimiliki oleh Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang serta menjalin hubungan dengan perusahaan lain yang menjadi relasi.

Visi hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang adalah untuk menyediakan produk dan pelayanan hotel sebaik mungkin kepada pelanggan sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan kepuasan mereka melalui pengembangan sumber-sumber daya yang berkesinambungan, dan sesuai peraturan perundangan yang berlaku, dan misi Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang adalah untuk menjadi hotel bintang lima yang diakui secara internasional.

Penelitian dilakukan secara langsung di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang, yang terletak di Jl. MH. Thamrin kav. 103, Lippo Cikarang, Bekasi 17550. Sebelumnya peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada bulan Januari 2011. Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan Juli 2011.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Prasetyo (2008 : 42) penelitian deskriptif diberikan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Penelitian ini diidentikan dengan penelitian yang menggunakan pertanyaan “bagaimana” dalam mengembangkan informasi yang ada. Tujuan dari penelitian adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses, dan menciptakan seperangkat kategori atau pola. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau variabel yang timbul dimasyarakat.

Selain itu, peneliti juga menggunakan metode eksplanatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Penelitian ini sering kali diidentikan dengan penelitian yang menggunakan pertanyaan “MENGAPA” dalam mengembangkan informasi yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan, serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat (prasetyo 2005: 43)

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 *Independent Variable* atau Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri Wardani (2009:6). Variabel ini menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2).

3.3.2 *Dependent Variable* atau Variabel Terikat

Menurut Wardani (2009:6) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang (Y)

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Gaya kepemimpinan Pola perilaku spesifik suportif, direktif, partisipatif, dan berorientasi keberhasilan yang dilakukan oleh seorang pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam upaya tercapainya tujuan organisasi. Certo(2007), Davis keith (2005), Mitchell (2009), Robin & judge (2008).	1. Suportif	Berkomunikasi dengan bawahan	Likert	1
		Memberikan pengarahan		2
		Memotivasi		3
	2. Direktif	Membuat aturan secara rinci	Likert	4
		Mengambil keputusan mutlak		5
		Mendikte tugas kerja		6
	3. Partisipatif	Menghargai saran bawahan	Likert	7
		Melibatkan karyawan dalam berdiskusi		8
		Percaya kepada cara karyawan dalam mengerjakan tugas		9
	4. Berorientasi keberhasilan	Memberikan pekerjaan yang menantang	Likert	10
		Pantang menyerah		11
		Mendukung pendidikan bawahan		12

Sumber : diolah oleh peneliti

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
kompensasi semua yang diterima oleh karyawan baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai pengganti dan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan . Nawawi (2005), Werther & Davis (2003), Hasibuan (2004)	Kompensasi langsung	Upah	Likert	13, 14
		Tunjangan hari raya		15
		Bayaran prestasi		16
	kompensasi tidak langsung	Program jamsostek	Likert	17
		Asuransi kesehatan		18
		Tunjangan pensiun dini.		19

	Program beasiswa		20
--	------------------	--	----

Sumber : diolah oleh peneliti

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Kepuasan kerja Bentuk emosi atau perasaan yang merupakan penilaian terhadap menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang disesuaikan dengan harapan mereka masing-masing dilihat dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Gibson (2004), Locke (2008), Davis & Newstrom (2004), Robin & Judge (2008).	1 Pekerjaan itu sendiri	Menikmati pekerjaan yng diberikan.	Likert	21
		Tertantang dengan pekerjaan yang diberikan.		22
	2. Pembayaran	Pembayaran gaji yang diterima.	Likert	23
		Kesejahteraan diluar gaji.		24
	3. Promosi	Keadilan sistem promosi	Likert	25
		Kesempatan mengembangkan dan kepastian karier		26
	4. Pengawasan	Kualitas pengawasan	Likert	27
		Frekuensi pengawasan		28
	5. Rekan kerja	Komunikasi dengan rekan kerja	Likert	29
		Kerja sama yang mendukung.		30

Sumber : diolah oleh peneliti

3.3.3 Skala Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2005: 107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang

dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang masing-masing diberi nilai.

Tabel 3.4

Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2005:107)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dilihat dari penentuan sumber data, peneliti menggunakan populasi terbatas, menurut Bungin (2005:99) populasi terbatas yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang, tidak termasuk didalamnya manager. Peneliti juga mengambil jenis populasi homogen, yaitu keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi, memiliki sifat-sifat yang relatif sama. Sedangkan untuk sample, peneliti mengambil responden pekerja harian dari tiga divisi yaitu divisi *housekeeping*, divisi *front office*, dan divisi *food & Beverage*. Alasan peneliti mengambil tiga divisi tersebut menjadi sample adalah karena menurut hasil prariset yang

telah dilakukan, ketiga divisi tersebut merupakan tiga besar divisi paling bermasalah, selain itu ketiga divisi tersebut juga merupakan divisi dengan status pekerja harian terbanyak pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2005:92) *probability sampling* adalah tehnik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

Tabel 3.5
Jumlah responden

Divisi	Jumlah staff
<i>Housekeeping</i>	20
<i>Food & Beverage</i>	27
<i>Front Office</i>	11
Total	59

Sumber: diolah oleh peneliti

Tehnik *probability sampling* yang dipakai untuk penelitian adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

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

$$n = \frac{59}{1 + 59(0.05)^2}$$

$$= 51.4 \text{ dibulatkan menjadi } 52 \text{ orang responden.}$$

3.5. Prosedur pengumpulan data.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian atau dari sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Peneliti memperoleh data primer melalui:
 - a) Kuisisioner, merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang kemudian disebar kepada responden untuk diisi, setelah diisi kuisisioner dikembalikan kepada peneliti untuk kemudian diolah.
 - b) Wawancara, adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian. Peneliti melakukan wawancara untuk lebih meyakinkan jawaban pada kuisisioner yang disebar.
 - c) Observasi langsung pada tempat penelitian, merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data tersebut dihimpun melalui penggunaan panca indra.

1. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan, seperti data dari perusahaan, kepustakaan, internet, buku, artikel, jurnal sebagai data yang mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Untuk mengetahui apakah instrument tersebut signifikan atau tidak maka harga r hitung perlu dibandingkan dengan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka terdapat korelasi yang nyata antara variabel bebas dan terikat sehingga dikatakan valid.

Peneliti melakukan uji validitas pada 30 orang responden yang terbagi pada dua divisi, adapun rincian jumlah pekerja harian pada dua divisi tersebut dapat dilihat pada tabel 3.6

Tabel 3.6
Responden uji validitas

Divisi	Jumlah staff
<i>Laundry</i>	19
<i>Steward</i>	11
Jumlah	30

Sumber: diolah oleh peneliti

2. Uji Reliabilitas

Menurut Rosita (2005:55) reliabilitas adalah tingkat kebebasan dari *variable error* sehingga memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas ini sangat diperlukan mengingat kenyataan bahwa dalam menjawab pertanyaan dapat mempengaruhi responden, ini berarti dalam pengukuran tidak selalu terlepas dari kesalahan. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan pengolah SPSS.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah pada model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas.. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

3.6.3.2 Uji t (regresi parsial)

Koefesien regresi harus signifikan. Untuk menguji tingkat signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja digunakan uji t. dengan ketentuan apabila hasil t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian signifikansi juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang yang diperoleh dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) yaitu:

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hipotesis 1:

H_{01} : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a1} : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2:

H_{02} : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a2} : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.6.3.2 Uji F (regresi simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Dengan ketentuan apabila hasil F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian signifikansi juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang yang diperoleh dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) yaitu:

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

sedangkan secara parsial kriterial pengujiannya adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Algifari dalam (Laili, 2007:33) untuk mengintepretasikan koefisien determinasi dengan memasukan pertimbangan banyaknya variabel independen dan sample yang digunakan

dalam penelitian, khususnya dalam model regresi linear berganda, menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R²*).

Adapun rumus dalam menghitung koefisien determinasi adalah:

$$\begin{aligned} R^2 &= (\text{TSS} - \text{SSE}) / \text{TSS} \\ &= \text{SSR} / \text{TSS} \end{aligned}$$

Dimana:

TSS = proporsi total jumlah kuadrat

SSE = *Sum of squares error* = $\sum (y_i - \hat{y}_i)^2$

SSR = *Sum of squares due to regression* = $\sum (\hat{y}_i - \bar{y})^2$