

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil PT. “G”

PT. “G” adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 dan menjadi salah satu pelaku usaha di industri tekstil yang ada di Indonesia.

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan tekstil terbesar dan terbaik di Indonesia.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menciptakan produk unggulan yang mampu bersaing
- 2) Menciptakan produk ramah lingkungan
- 3) Menjamin kualitas dan mutu produk yang dihasilkan
- 4) Menyerap tenaga kerja di lingkungan sekitar perusahaan
- 5) Turut serta dalam menjaga lingkungan serta ekosistem di lingkungan sekitar perusahaan

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. “G” yang berlokasi di Kota Tangerang, Prov. Banten. Peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara pada pertengahan bulan Agustus 2017 guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada dosen yang berkaitan dengan beban kerja,

lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dan penelitian penelitian lebih lanjut dilakukan mulai awal September 2017.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dan deskriptif. Menurut Umar (2009) metode *explanatory research* bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis penelitian yang ada. Variabel tersebut yaitu kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat pada karyawan non-produksi PT. "G". Sedangkan, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Dimana variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Lebih lanjut Haryadi dan Winda menjelaskan Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk

jawaban setuju, skor 4 untuk jawaban sangat setuju. Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat. Jika menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju), maka akan membuat hasil menjadi “rancu”, karena dalam kenyataan di lapangan, sebagian responden akan memilih jawaban “netral”. Jadi dalam penarikan kesimpulan menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban netral.

Tabel III.1
Bobot Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah, 2017

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur melalui 7 indikator dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 4. Adapun dimensi untuk komitmen organisasi antara lain:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

Tabel III.2
Definisi Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasional

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (Y) Komitmen organisasional adalah tingkat keyakinan karyawan atau keadaan seorang karyawan memihak organisasi dan tujuan-tujuannya yang menunjukkan kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan sebagai bentuk kecintaan dan tertarik untuk berada di dalamnya. Hal ini merupakan refleksi dari perasaannya terhadap organisasi dimana orientasi komitmen organisasional mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Sopiiah (2008) Robbins (2008), Mobley (2006), Greenberg (2008)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Kemauan dari diri sendiri	1	Skala likert
		Bagian keluarga dari perusahaan	2,3	
		Memiliki ikatan secara emosional	4,5	
	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kemauan untuk bertahan di perusahaan	6	
		Tidak ingin meninggalkan perusahaan	7	
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Merasa perusahaan telah berjasa	8,9	
		Merasa memiliki	10,11	

Sumber: data diolah, 2017

3. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel tidak terikat dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan 7 dan 10 indikator dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 4.

a. Kompensasi

Tabel III.3
Definisi Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, dimana kompensasi adalah bentuk penghargaan atau sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi dan kinerja karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja yang berbentuk upah atau gaji, barang langsung atau barang tidak langsung.</p> <p>Mathis & Jackson (2006), Schuler & Jackson (1997), Panggabean (2002), Ambar (2003), Hasibuan (2007)</p>	Finansial	Gaji	12,13	Skala likert
		Insentif	14	
		Bonus	15	
		Asuransi	16	
		Pensiun	17	
	Non-finansial	Kebijakan Organisasi	18	
		Pelatihan	19	
		Lingkungan Kerja	20	

Sumber: data diolah, 2017

b. Kepuasan kerja

Tabel III.4
Definisi Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kepuasan Kerja (X₂)</p> <p>Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal</p>	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan tersebut menarik	21	Skala Likert
		Pekerjaan tersebut membangkitkan semangat	22	
		Pekerjaan tersebut sesuai dengan minat	23	
		Pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan	24	
	Promosi	Peluang promosi	25	
	Atasan/supervise	Memerhatikan pekerjaan bawahan	26	

ini membawa dampak yang baik bagi perusahaan apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Sutrisno (2012), Robbins & Judge (2011), Khan (2006), Hasibuan (2009)		Memberikan perintah yang jelas	27	
		Memberikan bimbingan	28	
	Rekan kerja	Saling membantu dalam bekerja	29	
		Saling mendukung pekerjaan masing-masing	30	

Sumber: data diolah, 2017

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Suryabrata (2004) mengemukakan data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data ini diperoleh dari pengisian kuesioner dan wawancara oleh para responden, di mana kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu masalah yang ada sedangkan wawancara digunakan sebagai informasi awal tentang berbagai isu yang berasal dari kuesioner.

a. Kuesioner

Menurut Suryabrata (2004) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

b. Wawancara

Menurut Suryabrata (2004) wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik wawancara terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

2. Data Sekunder

Suryabrata (2004) mengemukakan, data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder yang di dapat adalah data komitmen organisasi berupa rekapitulasi absensi karyawan, data sekunder lain yang digunakan yaitu jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

E. Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 98 karyawan non-produksi yang merupakan karyawan non-struktural dalam perusahaan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Noor (2012) sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama sebagai sampel. Teknik *non-probability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh (sensus). Teknik *sampling* jenuh (sensus) adalah sampel yang telah mewakili jumlah populasi, karena biasanya dilakukan jika populasi dianggap lebih kecil atau kurang dari 100. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 98 karyawan non-produksi yang tidak memiliki jabatan struktural dalam perusahaan.

F. Metode Analisis

Analisis data digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package and Service Solution*) Versi 25.0 untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen penting dilakukan karena data yang diperoleh peneliti harus seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan. Data yang dikumpulkan harus valid dan reliabel, maka dalam uji instrumen data dapat dilakukan dengan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2008) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Sekaran (2013) mengemukakan validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan secara statistik dengan dukungan melalui SPSS (*statistical product and service solutions*) menggunakan validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* berguna untuk mengetahui besaran bagaimana kuatnya hubungan antar variabel.

Menurut Sumarsono (2004) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *product moment* dengan angka kasar, dapat dihitung dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 (y) N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = banyaknya sampel

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

Pengujian validitas dapat dihitung dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008) uji reliabilitas Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Sekaran (2013) mengemukakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *cronbach's alpha* untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua. Menurut Arikunto (dalam Sumarsono, 2004) rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas sebagai berikut.

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan :

r_{xy} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Ghozali (2013) menyatakan suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,7 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $cronbach's\ alpha > 0.7$, maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai $cronbach's\ alpha < 0.7$, maka instrument penelitian tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Fungsi dari uji asumsi klasik sendiri adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *IBM SPSS Statistic* dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

c. Uji Multikorelasi

Menurut Wijaya (2013) uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, akan tetapi kebanyakan penelitian menyebutkan, Multikolinearitas dapat juga dilihat

dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi tingkat kolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2013) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas adalah *Rank Spearman's Correlation Test* yaitu mengkorelasi nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing nilai variabel. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 98 orang karyawan PT. "G".

Hasil jawaban dari kuisisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

Tabel III.5
Bobot Skor kriteria Analisis deskriptif

Persentase Skor	Kriteria Jawaban Responden	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
0.00% - 25.00%	STS+TS	Sangat Layak	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
25.01% - 50.00%	STS+TS	Layak	Tinggi	Tinggi
50.01% - 75.00%	STS+TS	Tidak Layak	Rendah	Rendah
75.01% - 100.00%	STS+TS	Sangat Tidak Layak	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: data diolah, 2017

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda/majemuk, di mana pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) yang dirumuskan:

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

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Menurut Sekaran (2013), analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

b. Uji t

Menurut Siregar (2010) uji statistik t merupakan uji statistik yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistika. Uji statistika t digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* atau ragam populasi tidak diketahui dan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan dalam penelitian. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Rumus untuk menentukan uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

c. Uji F

Menurut Black (2013), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Uji F pada penelitian ini untuk

menguji kelayakan model secara keseluruhan dimana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat dan hasilnya dapat dilihat dari tabel ANOVA. Uji ini menggunakan rumus yaitu:

$$F = (R^2/(k - 1))/(1 - R^2/(n - k))$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

d. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Lind (2009) mengemukakan banyaknya variabel bebas dalam persamaan regresi berganda membuat koefisien determinasinya semakin besar. Setiap variabel bebas yang baru menyebabkan prediksinya semakin akurat. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi sederhana antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.
- 2) Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.