

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

##### **1. Profil PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG)**

PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pupuk Indonesia (Persero). Saham PILOG 56% dimiliki oleh PT. Pupuk Indonesia (Persero) dan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebanyak 44%. PILOG didirikan pada tanggal 23 Desember 2013. PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) akan menangani distribusi pupuk subsidi dan non-subsidi dengan konsep 6 Tepat (jumlah, jenis, tempat, waktu, harga dan kualitas) untuk mendukung program ketahanan pangan nasional. Potensi bisnis yang dapat dijajaki oleh PILOG adalah sektor komersial distribusi pupuk (*fertilizer*), bahan baku pupuk (*fertilizer raw materials*) mineral, cairan, ammonia, batu bara, gypsum dan kebutuhan lain dari perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam grup PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) atau perusahaan lain yang memiliki potensi besar yang dapat meningkatkan efisiensi dan keuntungan.

Bidang pekerjaan PT Pupuk Indonesia Logistik yaitu menyelenggarakan kegiatan distribusi dan perdagangan pada umumnya termasuk ekspor, impor, lokal dan interinsulair, bahan baku, bahan penolong/pembantu, peralatan produksi di bidang perpupukan, petrokimia, agrokimia, agroindustri dan kimia lainnya serta melaksanakan studi penelitian, pendidikan, pengembangan,

desain engineering, pengantongan (bagging station), konstruksi manajemen, pengoperasian pabrik, perbaikan, reparasi, pemeliharaan, konsultasi (kecuali konsultasi bidang hukum) dan jasa teknis lainnya dalam sektor industri pupuk, petrokimia, industri kimia lainnya serta jasa dalam bidang pertanian dan perkebunan.

### **1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi non finansial. Untuk penelitian lebih lanjut, dilakukan pada bulan selanjutnya, yaitu Mei 2018 sampai dengan Juli 2018

### **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian *explanatory* (penjelasan) bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel. Penelitian explanatoris (*explanatory researeh*) Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Tujuan penelitian eksplanatoris untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini juga termasuk penelitian deskriptif dan kuantitatif disebut diskriptif karena penelitian ini menjelaskan atau menggambarkan variabel yang sedang terjadi dan disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap

data serta dari penampilan dan hasilnya. Demikian juga dengan pemahaman akan kesimpulan penelitian. (Arikunto, 2002 : 9)

### **3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh item yang akan diteliti yang akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2012) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) berjumlah 66 orang.

#### **3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Narimawati dan Munandar (2008:26), sampel jenuh menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Jika jumlah populasi dibawah 100 orang, maka sebaiknya sampel menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik yang berjumlah 66 orang.

## **B. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya**

### **1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2).

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pertanyaan</b>	<b>Skala</b>
<p><b>Kepuasan kerja (Y)</b> Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan merupakan suatu perilaku karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi tempatnya bekerja dan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan terhadap organisasi itu.</p> <p>Robbins &amp; Judge (2009, 117)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	1.tugas	1,2	Likert
		2.mempelajari hal baru	3,4	
		3.tanggung jawab terhadap pekerjaan	5,6	
	2. Balas Jasa	1. Balas jasa sesuai beban kerja	7	Likert
		2.Balas jasa sesuai harapan	8	
	3. Pimpinan	1.Pimpinan membimbing karyawan	9	Likert
		2.Pimpinan mendengarkan saran karyawan	10	
	4. Rekan kerja	1.Dukungan antar rekan kerja	11	Likert
		2.Menjalinn hubungan baik antar rekan kerja	12	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Skala
<p><b>Komitmen Organisasi(X1)</b></p> <p>komitmen organisasi adalah sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya.</p> <p>Luthans (2011, 146), Allen dan Meyer (1994).</p>	1.Komitmen afektif	1.Kemajuan organisasi	13,14	Likert
		2.Keinginan untuk tetap di perusahaan	15,16	
	2.Komitmen kontinyu	1.Merasa rugi meninggalkan perusahaan	17	Likert
		2.Terikat dengan perusahaan	18	
	3.Komitmen normatif	1.Kewajiban menyelesaikan pekerjaan	19	Likert
		2.Menjaga nama baik perusahaan	20	

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pertanyaan</b>	<b>Skala</b>
<b>Kompensasi non finansial (X2)</b> Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seseorang bekerja  Simamora (2006:447)	1.Kenaikan jabatan	1.Kesempatan untuk naik jabatan	21,22	Likert
		2.Pelatihan untuk menunjang kenaikan jabatan	23,24	
	2.Jaminan keamanan dan kesehatan	1.Jaminan kesehatan	25	
		2.Asuransi jiwa	26	
	3.Pelayanan untuk pekerja	1.Bantuan dana melanjutkan pendidikan	27	
		2. Transportasi antar jemput karyawan	28	

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala likert. Skala likert sebagai skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen, menggunakan skala empat titik (Hadi, 1991:19) :

Sangat Tidak Setuju	(STS)	= Skor 1
Tidak Setuju	(TS)	= Skor 2
Setuju	(S)	= Skor 3
Sangat Setuju	(SS)	= Skor 4

## 3. Prosedur Pengumpulan Data

### 3.1 Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari penyebaran kuisisioner kepada responden yang berkenaan dengan data komitmen organisasi, kompensasi dan , kepuasan kerja pada karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG).

### 3.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu meliputi semua data-data dari sumber lain seperti data absensi karyawan dan data profil perusahaan yang peneliti dapat dari PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) dan data dari sumber lain meliputi jurnal, buku, dan tinjauan literatur penelitian sebelumnya.

#### 4. Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari seluruh data yang telah terkumpul. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*). *Outer model* adalah hubungan antara indikator dengan konstraknya. Bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi *loading factor* dapat dilakukan dengan t statistic atau p value, bila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan p value < 0,05 maka memiliki validitas signifikan. Analisis selanjutnya adalah reliabilitas konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Bila nilai CR lebih dari 0,7, CA lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 maka dikatakan konstraknya *reliable* (handal). Terakhir pengujian *discriminant validity* dari model pengukuran refleksif indikator, dengan cara membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2011).

##### 4.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Data deskripsi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 66 responden PT. Pupuk

Indonesia Logistik. Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi non finansial. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

a. Menentukan persentase tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Persentase tertinggi} &= \text{skor tertinggi/skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 4/4 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

b. Menentukan persentase terendah

$$\begin{aligned} \text{Persentase terendah} &= \text{skor terendah/skor tertinggi} \times 100\% \\ &= 1/4 \times 100\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif dikonsultasikan dengan tabel kriteria berikut:

**Tabel 3.1**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

<b>Presentase Jumlah Skor</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Kompensasi Non Finansial</b>
0-25%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Layak
26-50%	Tinggi	Tinggi	Layak
51-75%	Rendah	Rendah	Kurang Layak
76-100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Kurang Layak

Sumber: Data diolah peneliti (2018)

## 5. Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrumen penelitian dalam penelitian ini pengujian instrumen menggunakan evaluasi model pengukuran (outer model), berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

### 5.1 Uji Validitas

Validitas terdiri atas validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Validitas internal terdiri atas validitas kualitatif dan validitas konstruk. Validitas kualitatif terdiri atas validitas tampak (*face validity*) dan validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan kemampuan item-item di instrumen mewakili konsep yang diukur. Validitas tampak menunjukkan bahwa item-item mengukur suatu konsep jika dari penampilan tampaknya seperti mengukur konsep tersebut. Validitas kualitatif dilakukan berdasarkan pendapat atau evaluasi dari panel pakar atau dari orang lain yang ahli tentang konsep yang diukur. Beberapa peneliti tidak menganggap validitas kualitatif sebagai validitas internal yang cukup valid (Jogiyanto, 2015:194). . Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam bagian dari uji validitas konstruk yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

## 5.2 Validitas konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 serta nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015: 74).

Rumus perhitungan *AVE* sebagai berikut :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

$\Theta_{ii}$  adalah *error variance*

## 5.3 Validitas diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak

berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2015:195).

#### 5.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015: 75).

Rumus *Composite Reliability*

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*  
 F adalah *factor variance*  
 $\Theta_{ii}$  adalah *error variance*

Rumus *cronbach's alpha*

$$\alpha = \frac{\sum p \neq p' \text{ }^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}{p_{q+\sum p \neq p'} \text{ }^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}} \times \frac{p_q}{p_{q-1}}$$

Keterangan:

$p_q$  adalah jumlah indikator atau manifest variabel

q adalah blok indikator

### 5.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana model struktural diukur menggunakan nilai *T-statistic* dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed* (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197).

### 5.6 Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Persamaan untuk outer model reflektif dapat ditulis sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Keterangan:

x dan y adalah manifest variabel atau indikator untuk konstruk laten eksogen ( $\xi$ ) dan endogen ( $\eta$ )

$\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  merupakan matriks loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dan indikatornya

$\varepsilon_x$  dan  $\varepsilon_y$  merupakan residual kesalahan (*measurement error*)