

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada pegawai bank Syariah di bukit tinggi Sumatera Barat yang bergerak dalam perbankan badan tersebut dipilih peneliti menjadi tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti yang berkaitan dengan :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai bank Syariah dengan kompensasi
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai bank syariah dengan lingkungan kerja
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai bank Syariah dengan kompensasi dan lingkungan kerja.

Peneliti membutuhkan waktu selama 3 bulan terhitung mulai bulan Februari 2020 sampai April 2020. Waktu tersebut adalah waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian suatu teknik atau cara untuk mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder

yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh. Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan data primer untuk variable kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dan variable kepuasan kerja(Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mendapatkan informasi yang berpengaruh dengan penelitian . Metode diatas dipilih karena sesuai dengan tujuang dari penelitian yang ada, yaitu melihat adanya pengaruh kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

C. Populasi dan Sampel

Eriyanto (2007) mengemukakan bahwa Populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang akan diamati, populasi bisa berupa orang, benda, objek, peristiwa atau apa pun yang menjadi objek dari survei kita. Jadi, yang dimaksud dengan populasi adalah subyek dalam penelitian yang diamati dan menjadi objek dalam survei penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah pegawai bank syariah yang ada di sumatera barat dengan jumlah 230 dengan populasi terjangkau 105

pegawai. Berdasarkan populasi tersebut, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of eror* 5% dengan memasukan margin eror tersebut kedalam rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin Of Error*

Perhitungan jumlah sampel, $n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{105}{1+105 \times 0,05^2} = 83,168$ dibulatkan menjadi

83.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik probability sampling atau memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel. Artinya populasi seluruhnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

D. Penyusunan Instrumen

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang, senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaan yang di lakukan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dapat di ukur dengan empat dimensi kepuasan kerja yaitu pembayaran, promosi, supervise, dan tunjangan Watson et al., (2007). Indikator Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang sudah digunakan oleh Herzberg (1997) yang kemudian diadopsi oleh Dhanita (2010) dan Astarina (2018) yaitu pengaruh dengan rekan, pengaruh dengan pimpinan, perasaan terhadap imbalan

c. Instrumen Kepuasan Kerja

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang direplika dari Spector (1997) dengan nama *Job Satisfaction Survey* yang di adaptasi oleh Watson (2007) dengan memenuhi syara reliabiliras yakni > 0.07

Tabel 3. 1
Instrumen Kepuasan Kerja

| No. | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|-----|------------|--------------------------|---|
| 1 | Pembayaran | Pengaruh dengan pimpinan | Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan |
| 2 | | | Saya merasa puas dengan peluang kenaikan gaji |
| 3 | | | Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan saya |
| 4 | Promosi | | Sangat sedikit peluang untuk promosi pada pekerjaan saya |

| | | | |
|--|------------|-----------------------------|---|
| 5 | | | Karyawan yang memiliki semangat bekerja lebih cepat promosi |
| 6 | | | Saya puas dengan peluang promosi saya |
| 7 | | | Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya |
| 8 | Supervisi | Pengaruh dengan rekan kerja | Atasan saya tidak adil bagi saya |
| 9 | | | Saya merasa atasan saya terlalu sedikit perhatian pada bawahan |
| 10 | Balas Jasa | Perasaan terhadap imbalan | Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima |
| 11 | | | Manfaat yang saya dapatkan sama baiknya dengan perusahaan lain |
| 12 | | | Perusahaan ini memberikan manfaat yang tak seharusnya saya miliki |
| <p>Adopsi : Watson, A., Thompson, L., & Meade, A. (2007). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. ... <i>Annual Meeting of the Society for</i></p> | | | |

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Untuk proses pengisian setiap butir pernyataan responden telah disediakan alternative jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak setuju (STS) | 1 | 5 |

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

2. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah balas jasa atau ganjaran (penghargaan) yang di berikan seseorang, organisasi atau perusahaan kepada pegawai dan karyawannya atas pekerjaannya dalam membantu kemajuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

kompensasi dapat di ukur dengan tiga dimensi kompensasi yaitu tingkat, keuntungan dan meningkatkan Prabowo, (2016). Indikator kompensasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang sudah dipakai oleh Atmajawati (2007) yang kemudian di adopsi juga oleh Irbayuni (2012) dan NiKadek (2019) yaitu : tunjangan, insentif, dan gaji.

c. Instrumen Kompensasi

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang di replika dari Carraher (1991) dengan nama *Pay Satisfaction Questionnaire* yang di adaptasi dalam jurnal Prabowo (2016) dengan memenuhi syarat reabilitas >0.07

Tabel 3. 3**Tabel 3. 3 Instrument Kompensasi**

| No. | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|---|--------------|-----------|--|
| 1 | Tingkat | Tunjangan | Perusahaan memberikan kompensasi untuk keluarga dirumah |
| 2 | | | Kompensasi yang saya terima saat ini sudah cukup memuaskan |
| 3 | | | Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat membayar semua tagihan saya dirumah |
| 4 | Keuntungan | Insentif | Perusahaan seringkali memberikan tunjangan kepada saya pada hari-hari besar tertentu |
| 5 | | | Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali berlebih dari bulan-bulan sebelumnya |
| 6 | | | Perusahaan seringkali memberikan pelatihan kepada karyawan untuk berkembang |
| 7 | Meningkatkan | Gaji | Selama saya bekerja di perusahaan ini saya pernah mendapatkan kenaikan pangkat |
| 8 | | | Selama saya bekerja di perusahaan ini saya pernah mendapatkan kenaikan gaji |
| 9 | | | Perusahaan ini memberikan standard khusus untuk kenaikan gaji |
| 10 | | | Gaji yang di berikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja |
| Adopsi : Prabowo, A., Alamsyah, A., & Noermijati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta | | | |

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Untuk proses pengisian setiap butir pernyataan responden telah disediakan alternative jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1

sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Skala Penilaian Instrumen Kompensasi

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak setuju (STS) | 1 | 5 |

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

3. Lingkungan Kerja

b. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar lingkungan di tempat seseorang melakukan pekerjaannya yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang tersebut.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja dapat di ukur dengan dua dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Neny Mukhlisani, Sritomo Wigjosoebroto,(2008) . Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang sudah dipakai oleh (Nitisemito, 2001) yang kemudian di adopsi juga oleh Windy (2014) dan Erwansyah (2018) yaitu Susana kerja, pengaruh dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

c. Instrumen lingkungan kerja

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang di replika dari Boyd (2006) dengan nama *Employee Health Survey* yang di adaptasi dalam jurnal Neny Mukhlisan (2008) dengan memenuhi syarat reabilitas >0.07

Tabel 3. 5
Instrumen Lingkungan Kerja

| no | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|----|---------------------------|-----------------------------|---|
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik | Fasilitas Kerja | Tempat kerja saya terasa sangat panas |
| 2 | | | Pencahayaannya tempat kerja terlalu terang |
| 3 | | | Warna ruangan membuat saya fokus dan nyaman |
| 4 | | | Penataan ruangan memudahkan saya dalam bekerja |
| 5 | | | Toilet di tempat kerja saya bersih dan rapi |
| 6 | Lingkungan Kerja NonFisik | Suasana Kerja | Saya bekerja dengan teman kerja yang berkata kasar atau tidak sopan |
| 7 | | | Saya bekerja dengan teman kerja yang berkelakuan kasar atau tidak sopan. |
| 8 | Lingkungan Kerja NonFisik | Pengaruh dengan Rekan Kerja | Saya merasa puas dengan keterlibatan yang saya lakukan dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya |
| 9 | | | Saya merasa benar-benar dihargai |
| 10 | | | Saya merasa puas dengan penghormatan yang saya terima |

Adaptasi : Neny Mukhlisani, Sritomo Wigjosoebroto, I. S. (2008). Pendekatan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan , Dan Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Untuk proses pengisian setiap butir pernyataan responden telah disediakan alternative jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert

dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Skala Penilaian Instrumen Lingkungan Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak setuju (STS) | 1 | 5 |

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik probability sampling atau memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel. Artinya populasi seluruhnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0. adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Santoso (2010) pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah sebuah distribusi normal atau mendekati normal atau bisa dianggap normal. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisa grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas)
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki pengaruh linear. Strategi untuk memverifikasi

pengaruh linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

1. Jika Linearity $< 0,05$ maka mempunyai pengaruh linear
2. Jika Linearity $> 0,05$ maka tidak mempunyai pengaruh linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi pengaruh linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai $Tolerance < 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $Tolerance > 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat

X_1 = variabel bebas pertama

X_2 = variabel bebas kedua

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak terhadap variabel Kepuasan kerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$

Artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. $H_a : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$

Artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji T

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$

Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$

Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. $H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$

Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. $H_a : \rho_{yx_2} \neq 0$

Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak