

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panorama Alam Nusantara Indah, meliputi wilayah Sidoarjo, Surabaya dan Gresik. Pemilihan tempat penelitian dilakukan dengan sengaja (*purposive*) karena ketersediaan faktor-faktor pendukung selama penelitian. Selain pertimbangan tersebut juga dilandasi oleh pemikiran bahwa permasalahan manajemen sumberdaya manusia di organisasi tersebut sangat kompleksitas terutama yang terkait dengan keadilan distributif, prosedural kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

3.2. Populasi dan sampel penelitian

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panorama Alam Nusantara Indah (PANI) dari tiga wilayah, yaitu Sidoarjo, Surabaya dan Gresik. Menurut Irawan (2004), sampel penelitian adalah wakil dari populasi dan umumnya jumlah sampel lebih kecil dari jumlah populasi.

Berkaitan dengan alat analisis yang digunakan yaitu AMOS dengan output berupa Model persamaan structural (SEM) maka syarat minimal sampel yang harus terpenuhi adalah 100, berkaitan dengan hal tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ditentukan dengan pendekatan formulatif. (Slovin, 1975).

Tabel. 3.1 Populasi penelitian

Kota	Jumlah karyawan
Sidoarjo	60
Surabaya	50
Gresik	50
Jumlah	160

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

Dimana :

n = sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai kesalahan ditentukan sebesar 5 %

Berdasarkan rumus di atas, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{160}{(160 \times (0.5)^2) + 1} = 114.287 \sim 115$$

Maka ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sejumlah 115 responden.

3.3. Jenis Data

Data yang diperlukan untuk penelitian ini diperoleh dari sumber data yaitu data primer berupa jawaban dari responden dalam kuesioner.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder tersebut diatas diperoleh dengan menggunakan teknik Kuesioner. Teknik ini diperoleh dengan mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pertanyaan tertulis melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang bersifat tertutup dan setiap pertanyaan dilengkapi dengan sejumlah alternative jawaban

3.5. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Menurut Sofyandi (2008) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan akan mendapat imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

Keadilan distributif menggambarkan persepsi karyawan tentang keadilan manajemen. Pengukuran keadilan distributif dengan memodifikasi 4 item pertanyaan yang dikembangkan Leventhal (1976) yang selanjutnya dieksplorasikan dan digunakan kembali dalam penelitian Colquitt (2001).

Indikator variabel **Keadilan distributif** diadopsi dari Tjahyono (2006) sebagai berikut :

1. Kompensasi telah menggambarkan usaha yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan.

2. Kompensasi telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
3. Kompensasi telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan pada tempat kerja
4. Kompensasi telah sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan

Keadilan prosedural adalah persepsi karyawan tentang keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan manajemen dalam sistem kompensasi. Pengukuran keadilan prosedural dilakukan dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan Colquitt (2001) dengan menggunakan lima poin skala likert yaitu sangat tidak setuju diberi poin 1 sampai dengan sangat setuju diberi poin 5. Indikator variabel diadopsi dari Tjahyono (2006) sebagai berikut ::

1. Prosedur kompensasi dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan karyawan
2. Prosedur kompensasi telah diupayakan melibatkan karyawan sehingga penilaian kinerja dapat diterima dengan baik
3. Prosedur kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten (tidak diskriminatif)
4. Prosedur kompensasi tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu)
5. Prosedur pemberian kompensasi telah didasarkan pada informasi yang akurat
6. Prosedur kompensasi memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap penilaian kinerja pada karyawan
7. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan Robert dan Reed (1996). Indikator dari variabel ini adalah :

1. Tempat kerja memiliki makna pribadi pada karyawan
2. Sistem kompensasi mempertimbangkan masukan-masukan yang diberikan karyawan
3. Sistem kompensasi telah menilai apa yang diharapkan karyawan
4. Sistem kompensasi sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan
5. Kepuasan terhadap sistem kompensasi
6. Sistem kompensasi adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan
7. Kepuasan terhadap pelaksanaan sistem kompensasi

Proses pengolahan data dalam penelitian ini diajukan pertanyaan secara tertutup dengan alternatif pilihan. Variabel analisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel bebas atau eksogen (X) dan variabel tergantung atau endogen (Y).

Tabel 3.2. Variabel indikator

No	Definisi variable	Indikator		Pengukuran
1	Keadilan distributif (X ₁)	X ₁₁	Kompensasi telah menggambarkan usaha yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan.	Skala likert 1- 5
		X ₁₂	Kompensasi telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	
		X ₁₃	Kompensasi telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan pada tempat kerja	
		X ₁₄	Kompensasi telah sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan	
2	Prosedural kompensasi (X ₂)	X ₂₁	Prosedur kompensasi dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan karyawan	Skala likert 1- 5
		X ₂₂	Prosedur kompensasi telah diupayakan melibatkan karyawan sehingga penilaian kinerja dapat diterima dengan baik	
		X ₂₃	Prosedur kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten (tidak diskriminatif)	
		X ₂₄	Prosedur kompensasi tidak lagi mengandung bias	
		X ₂₅	Prosedur pemberian kompensasi telah didasarkan pada informasi yang akurat	

		X ₂₆	Prosedur kompensasi memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap penilaian kinerja pada karyawan	
		X ₂₇	Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral	
3	Kepuasan kerja karyawan (Y)	Y ₁₁	Tempat kerja memiliki makna pribadi pada karyawan	Skala likert 1- 5
		Y ₁₂	Sistem kompensasi mempertimbangkan masukan-masukan yang diberikan karyawan	
		Y ₁₃	Sistem kompensasi telah menilai apa yang diharapkan karyawan	
		Y ₁₄	Sistem kompensasi sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan	
		Y ₁₅	Tingkat kepuasan atas penghargaan kerja	
		Y ₁₆	Sistem kompensasi adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan	
		Y ₁₇	Kepuasan terhadap pelaksanaan sistem kompensasi	

3.6. Uji Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang mengacu pada variabel bebas dan variabel tergantung. Instrumen Penelitian merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial dimana peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap Kuesioner yang berisi beberapa butir pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PT. PANI, pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu suatu skala yang pengukurannya memuat pernyataan tentang pendapat, sikap, persepsi seseorang terhadap sesuatu fenomena sosial (Sugiyono, 2004).

Pengukuran dengan skala *Likert* yaitu dengan memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban pernyataan variabel yang akan diteliti. Skala model *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Sangat tidak puas (stp) skor 1
- b) Tidak puas (tp) skor 2
- c) Cukup puas (cp) skor 3
- d) Puas (p) skor 4
- e) Sangat puas (sp) skor 5

3.6.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur memiliki validitas tinggi, apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung

koefisien korelasi *product moment* (r), penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software SPSS dan AMOS

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer yakni AMOS. Pengujian reliabilitas didasarkan nilai *Alpha Cronbach* (α). Jika nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk dipakai sebagai masukan (*input*) dalam proses penganalisis data guna menguji hipotesis penelitian, Maholtra (1996:305).

3.7. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian yang melibatkan model kausalitas yang rumit dan kompleks, program AMOS adalah salah satu *software statistic* yang mampu melakukan analisis tersebut. Dasar pertimbangan menggunakan Amos adalah kemampuan dalam mengolah data yang melibatkan variable-variabel kausalitas dengan bentuk yang kompleks dan rumit serta mampu menampilkan model persamaan struktural (SEM), Augusty Ferdinand (2006).

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan dan dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel penelitian sebelumnya.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Model Persamaan Struktural merupakan teknik-teknik statistika yang memungkinkan untuk menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit dan simultan. *Structural Equation Modeling* (SEM) mensyaratkan minimum sampel dalam SEM adalah: antara 100 sampai 200 sampel sehingga sampel penelitian di atas memenuhi persyaratan baik persyaratan minimum sampel maupun dalam menggunakan teknik analisa SEM. Hubungan rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel terikat dengan satu atau beberapa variabel bebas. Ferdinand (2002:6).

Dalam mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesis, maka data yang diperoleh, selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip statistik deskriptif, kepentingan analisis dan hipotesis, digunakan pendekatan statistik inferensial.

Adapun tahap analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah dibawah ini:

- a. Pengembangan model teoritis.
- b. Pengembangan diagram alur (*Path diagram*).
- c. Konversi diagram alur ke dalam persamaan dengan mengkonversi spesifikasi model tersebut dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun terdiri:
 - 1) Persamaan-persamaan *structural* ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk (*struktural equations*).

- 2) Persamaan model pengukuran pada spesifikasi ini menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matrik menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk.
- d. Pilihan matrik input dan estimasi model.
- e. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi.
- f. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*.

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off Value* masing-masing indeks digunakan untuk menguji dapat diterima atau ditolak model penelitian ini adalah *Chi-square* (yaitu uji statistik mengenai adanya perbedaan antara matrik kovarian populasi dan matrik kovarian sampel), RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), GFI (*Goodness of-Fit Index*), AGFI (*Ajusted Goodness off-Fit Index*), CMI/DF, CFI (*Comparative Fit Index*), CR (*Critical Ratio*) dan TLI (*Tucker Lewis Index*).

- g. Interpretasi dan modifikasi model

Tabel 3.3. informasi *goodness of Fitt Index* sebagai berikut: *Chi Square* adalah alat ukur paling fundamental untuk mengukur *overall fit* dan bersifat sensitif terhadap besarnya sampel. Semakin kecil nilai χ^2 , semakin baik modelnya (uji beda *Chi-square* $\chi^2 = 0$, berarti tidak ada perbedaan H_0 diterima) *Significance Probability* diharapkan lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,05. GF (*Goodness of Fit Index*) yaitu sebuah ukuran *nonstatistical* yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam index ini menunjukkan sebuah "*better fit*".

- AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) analog dengan R^2 tingkat penerimaan yang direkomendasikan bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,090 (Hair *et al.*, 1995).
- TLI (*Tucker Lewis Index*) nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,95$ dan nilai yang sangat mendekati 1.0 menunjukkan α *very good fit*. (Arbuckle dalam Ferdinand, 2002).
- CFI (*Comparative Fit Index*) besaran indek adalah rentang 0 – 1, dimana semakin mendekati 1.0, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi.
- RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*): nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indek yang dapat diterima.
- CMIN/DF (*The Minimum Sampel Discrepancy Function*), bila nilai χ^2 relatif kurang dari 2.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

Tabel 3.3. Goodness of fit Index

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>
1	<i>Chi-square</i>	Sekecil mungkin
2	<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$
3	<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
4	<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
5	<i>TLI</i>	$\geq 0,95$
6	<i>CFI</i>	$\geq 0,95$
7	<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$
8	<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$

Sumber: Ferdinand, A. 2002.