

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT.EKA PRAYA JAYA JL. Panji Tilar No. 15, Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83115 perusahaan ini berbasis kontruksi bangunan gedung dan jalan raya. Subyek yang difokuskan untuk penelitian ini adalah karyawan mesin, lapangan, dan operasional PT. Eka Praya Jaya .

B. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dikelompokkan ke dalam studi deskriptif (*descriptive study*) yaitu untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh variabel kompensasi dan variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.Salah satu metode yang paling banyak digunakan dalam melakukan penelitian adalah metode survei.Metode survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang tepat.Metode survei merupakan salah satu bentuk penelitian yang melibatkan manusia untuk memperoleh informasi.Untuk itu maka perlu di susun satu instrumen penelitian yaitu kuesioner (daftar pertanyaan).

- a. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan survey langsung pada objek penelitian atau responden yaitu karyawan bagian mesin, lapangan, dan operasional.

Singarimbun & Effendi (2006) mengemukakan enam langkah dalam penyusunan instrumen penelitian, yaitu :

- Mengidentifikasi variabel-variabel yang di teliti
- Menjabarkan variabel menjadi dimensi-dimensi
- Mencari indikator dari setiap dimensi
- Mendeskripsikan kisi-kisi instrumen
- Merumuskan item-item pertanyaan atau pernyataan istrumen
- Petunjuk pengisian instrumen

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Penarikan sampel ini dilakukan secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang di perlukan. Dengan kata lain teknik ini merupakan suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang di tetapkan.

Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah karyawan bagian lapangan, mesin, dan operasional dengan status kerja tetap sehingga dapat menilai perusahaan secara objektif. Selain itu, karyawan tetap tersebut sudah bekerja di PT. Eka Praya Jaya > 2 tahun. Dasar pertimbangannya adalah di perkirakan jangka waktu > 2 tahun karyawan memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai sendiri kondisi lingkungan kerjanya, sehingga mampu mengidentifikasi dan menentukan jawaban yang sesuai pada pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan variabel penelitian. Sehingga di peroleh jumlah sampel sebanyak 65 responden. Target ini ditetapkan dengan melihat persyaratan minimal 30 sampel menurut Gay dan Roscoe (1975, dalam Tatok, 2007).

Berikut ini akan dijelaskan pengertian/maksud dari sumber-sumber data yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan pengertian dari Singarimbun & Effendi (2006) :

1. Metode observasi, merupakan pengamatan yang memerlukan kecermatan, dalam penelitian ini penulis secara langsung mengamati obyek yang menjadi sasaran penelitian. Dalam metode observasi ini, penulis dapat memperoleh gambaran obyek dengan memastikan terlebih dahulu obyek tersebut secara langsung berkaitan dengan perolehan data yang di harapkan.
2. Metode kuisioner, merupakan metode dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah di susun oleh penulis untuk di isi oleh responden sebagaimana responden tersebut sudah di lakukan observasi sebagai obyek penelitian .

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner dan pengukuran data menggunakan *skala likert*.

1. Kuesioner adalah perumusan yang ditulis dalam bentuk sekumpulan pertanyaan untuk memperoleh jawaban responden, biasanya dalam bentuk beberapa alternative yang mirip (Jogiyanto, 2010). Dalam hal ini kuesioner disebarkan pada karyawan yang telah di pilih sesuai kriteria penelitian.
2. Skala Likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono dan Eri Wibowo, 2001). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Setuju (S) diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang di berikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dengan maksud untuk tetap menjaga dan mempertahankan agar karyawan tetap bekerja dengan lebih baik (Handoko, 1991). Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan terhadap perusahaan (Malayu hasibuan, 2001).

Kompensasi memiliki dampak signifikan bagi suatu organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawannya sesuai dengan teori Bergmann (2002). Teori lain dari (Lockyer, 1992 dalam irianto, 2001) menjelaskan bahwa sistem kompensasi adalah timbal balik atas tugas yang dibebankan kepada karyawan berbentuk uang, perlindungan, bantuan dalam bentuk nyata dan tunjangan yang diterima merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan kerja. Teori lain dari Spector (1997) juga menyatakan bahwa gaji tidak selalu menjadi faktor penentu dari kepuasan kerja namun lebih terhadap proses penetapan gaji yang dilakukan secara adil.

Kompensasi dibedakan menjadi dua berdasarkan pemberian, yaitu :

- a) Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, atau dapat juga

diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa innatura yang diperoleh karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi karyawan diluar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang, misal tunjangan hari raya.

Kuesoner ini diambil dari penelitian Elvia Sari (2009) dengan jumlah item pertanyaan untuk kompensasi 10 pertanyaan yang terdiri dari :

- 1) Gaji yang diterima karyawan
- 2) Tunjangan
- 3) Upah lembur
- 4) Fasilitas fisik
- 5) Pesangon

2. Iklim organisasi (X2)

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam perilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Menurut (Stringer dalam Ayudiarini 2010) mendefinisikan iklim organisasi sebagai *”collection and pattern of envirimental determinantof aroused motivation”*. Iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. (Stringer dalam Ayudiarini, 2010) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk

diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya.

Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai.

Menurut M. Khaeron dari penelitian (2009) terdapat 7 faktor untuk mengukur iklim organisasi yang terdiri dari :

- 1) Fasilitas kerja
- 2) Tata ruang
- 3) Kenyamanan
- 4) Hubungan dengan teman sejawat
- 5) Hubungan dengan atasan
- 6) Hari kerja dan jam kerja
- 7) Pujian dan penghargaan

3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Handoko (1992, dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah variabel yang sangat menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercipta suatu kondisi yang saling menguntungkan bagi perusahaan, sebab karyawan akan menyukai pekerjaannya dan berperilaku baik sesuai tuntutan kerjanya, sedangkan bagi karyawan sendiri kebutuhannya terpenuhi. Robbins (1996) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu

kepada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya. sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut (Luthans dalam Ekayadi, 2010) terdiri atas lima indikator, yaitu :

- 1) Pembayaran gaji dan upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Promosi pekerjaan
- 5) Supervisi

F. Uji Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Uji kualitas instrumen dilakukan dengan bantuan alat uji SPSS for Windows 12.00. dalam penelitian ini dilakukan uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut (Sekaran, 2003 dalam Jogiyanto, 2004) uji validitas adalah merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur. Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari kuesioner. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product momen person dengan menggunakan software SPSS for Windows dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesiner. Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relative konsisten jika pengukuran tersebut diulangi (Sekaran, 2003 dalam Jogiyanto, 2004). Uji reliabilitas menggunakan software SPSS for Windows dan diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (Sekaran, 2003 dalam Alni dkk, 2012). Dikatakan Reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua *independent variable* (X) atau lebih terhadap *dependent variable* (Y) (Ghozali , 2007). Analisis regresi berganda untuk mempengaruhi ada tidaknya pengaruh kinerja merek hijau terhadap kesukaan merek hijau. Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS.

Menurut Ghozali (2007) formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Iklim Organisasi

b0 = Konstanta

b1-b2 =Koefisien Regresi

e = Standar error

b. Rancangan Uji Hipotesis

1. secara simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. (Ghozali, 2007).

Kriteria pengujian:

- a). Signifikan apabila $p \text{ value} \leq \alpha (0,05)$, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b). Tidak signifikan apabila $p \text{ value} \geq \alpha (0,05)$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya tingkat signifikan masing-masing variabel dapat diketahui dengan cara melihat p value pada uji t. (Ghozali, 2007).

Kriteria pengujian:

- a). Signifikan apabila $p \text{ value} \leq \alpha (0,05)$, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b). Tidak signifikan apabila $p \text{ value} \geq \alpha (0,05)$, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (Ghozali, 2007).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a). Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
- b). Nilai *adjusted R square* yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.