

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia (CJFI) Indramayu. Adapun objek yang menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan objek yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan yang diteliti adalah kinerja karyawan kualitatif.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. CJFI Indramayu, khususnya karyawan pada Departemen Produksi II. Bagi perusahaan, karyawan pada Departemen Produksi merupakan sumber daya yang memerlukan perhatian lebih, karena pada hakekatnya karyawan Departemen Produksi mempunyai posisi strategis dalam siklus aktivitas perusahaan, dengan kata lain lancar atau tidaknya aktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk yang berkualitas sangat bergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut. Menurut hasil pra penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan pada Departemen Produksi II memiliki masalah yang cukup serius mengenai kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian terhadap masalah

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kinerja karyawan dengan mengfokuskan pada karyawan Departemen Produksi II sebagai objeknya.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo dan Jannah, 2005:42). Penggunaan jenis penelitian deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi dan tingkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan (Nawawi, 2007:32). Penggunaan jenis penelitian verifikatif yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Mengingat jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Menurut Kerlinger (dalam Riduwan, 2010:49):

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan angket sebagai instrumen pengumpul datanya, yang mana semua jawaban dari angket berdasarkan persepsi karyawan.

Penelitian ini sendiri menguji pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), oleh karena itu desain penelitian ini bersifat kausal. “Desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antarvariabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain” (Husein Umar, 2008:10). Oleh karena itu, desain penelitian kausal dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.

Jika dilihat dari lamanya waktu pelaksanaan penelitian yaitu kurang dari satu tahun dan tidak berkesinambungan, maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Menurut Umar (2008:9), “Metode *cross sectional* yaitu dengan cara mempelajari objek penelitian dalam suatu waktu tertentu saja (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang).” Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2012 s.d Desember 2012.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No. Item
Kepuasan Kerja (X_1) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Fred Luthans (2006:243)	Pekerjaan Itu Sendiri	- Pekerjaan memberikan tugas yang menarik	- Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan karena memberikan tugas yang menarik	Ordinal	I.1
		- Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar	- Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan karena memberikan kesempatan untuk belajar		I.2
		- Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab	- Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan karena memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab		I.3
	Gaji	- Kesesuaian gaji dengan beban kerja	- Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja	Ordinal	I.4
		- Keadilan pemberian gaji	- Tingkat kepuasan terhadap keadilan pemberian gaji		I.5
	Promosi	- Keterbukaan proses promosi	- Tingkat kepuasan terhadap keterbukaan proses promosi	Ordinal	I.6
		- Peluang promosi	- Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi		I.7
		- Keadilan pemberian promosi	- Tingkat kepuasan terhadap keadilan pemberian promosi		I.8
	Pengawasan	- Kepedulian atasan terhadap bawahan	- Tingkat kepuasan terhadap kepedulian atasan terhadap bawahan	Ordinal	I.9
		- Iklim partisipasi atasan	- Tingkat kepuasan terhadap iklim partisipasi atasan		I.10
	Kelompok	- Kerjasama rekan kerja	- Tingkat kepuasan terhadap	Ordinal	I.11

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan rekan kerja - Bantuan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> kerjasama rekan kerja - Tingkat kepuasan terhadap dukungan rekan kerja - Tingkat kepuasan terhadap bantuan rekan kerja 		I.12
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi lingkungan yang mendukung pekerjaan - Kelengkapan fasilitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan terhadap kondisi lingkungan yang mendukung pekerjaan - Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan fasilitas kerja 	Ordinal	I.14 I.15

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No. Item	
Komitmen Organisasi (X₂) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi	<i>Affective Commitment</i>	- Kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan percaya dan menerima terhadap nilai dan tujuan organisasi	Ordinal	II.1	
		- Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi		II.2	
		- Perasaan peduli terhadap organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi		II.3	
		- Perasaan menjadi bagian dari keluarga organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan memiliki perasaan menjadi bagian dari keluarga organisasi		II.4	
		- Kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir	- Tingkat sejauh mana karyawan memiliki kesanggupan menjadi anggota organisasi sampai akhir		II.5	
	<i>Continuance Commitment</i>	- Perasaan membutuhkan organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan memiliki perasaan membutuhkan perusahaan		Ordinal	II.6
		- Ketidakpastian mendapat pekerjaan di luar organisasi	- Tingkat sejauh mana karyawan merasakan ketidakpastian mendapat		Ordinal	II.7

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010:258).		–Kesanggupan untuk bekerja lebih serius	pekerjaan di luar organisasi – Tingkat sejauh mana karyawan memiliki kesanggupan untuk bekerja lebih serius	II.8	
		–Kesanggupan untuk memelihara keanggotaan	– Tingkat sejauh mana karyawan memiliki kesanggupan untuk memelihara keanggotaan di dalam organisasi	II.9	
	<i>Normative Commitment</i>	– Perasaan kewajiban moral terhadap organisasi	– Tingkat sejauh mana karyawan memiliki perasaan kewajiban moral terhadap organisasi	Ordinal	II.10
		–Loyalitas	– Tingkat sejauh mana karyawan memiliki loyalitas terhadap organisasi	Ordinal	II.11
		–Nilai tanggung jawab sebagai amanah	– Tingkat sejauh mana karyawan memiliki nilai tanggung jawab sebagai amanah terhadap organisasi	Ordinal	II.12

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No. Item
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2008:309)	Motivasi Meningkatkan Kemampuan Teknis	– Pengetahuan	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan menggunakan pengetahuan	Ordinal	III.1
		– Metode	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan menggunakan metode		III.2
		– Teknik	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan menggunakan teknik		III.3
		– Peralatan	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan menggunakan peralatan		III.4
		– Pelatihan	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan mengaplikasikan hasil pelatihan		III.5
		– Pengalaman	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan memperbaiki kinerja dari pengalaman yang didapatkan		III.6
	Motivasi Meningkatkan Kemampuan Konseptual	– Tugas Pekerjaan	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan memahami tugas pekerjaan	Ordinal	III.7
		– Fungsi pekerjaan	– Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan memahami fungsi pekerjaan		III.8
		– Tanggung	– Tingkat motivasi meningkatkan		

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		jawab	kemampuan memahami tanggung jawab terhadap pekerjaan		III.9
	Motivasi Meningkatkan Kemampuan Hubungan Interpersonal	- Kerjasama	- Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan bekerjasama dengan orang lain	Ordinal	III.10
		- Motivasi	- Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan memotivasi diri sendiri dan orang lain		III.11
		- Negosiasi	- Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan melakukan perundingan dengan orang lain melalui diskusi dan kompromi untuk mencapai kesepakatan		III.12
		- Komunikasi	- Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan pihak lain		III.13
		- Kepemimpinan	- Tingkat motivasi meningkatkan kemampuan memimpin dalam suatu tim kerja		III.14

3.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu sumber data primer dan sekunder. Menurut Riduwan (2010:97), "Pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti disebut sumber primer, sedangkan apabila melalui tangan kedua disebut sumber sekunder." Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer meliputi seluruh jenis data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dan hasil wawancara yang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak perusahaan. Sementara sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen resmi perusahaan, literatur-literatur, dan situs internet yang berkenaan langsung dengan penelitian. Lebih jelasnya jenis dan sumber data tersebut dituangkan dalam Tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Jenis dan Sumber Data

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Data	Jenis Data	Sumber Data
Data Hasil Produksi Departemen Produksi II (Tahun 2009-2011)	Sekunder	Departemen Personalia PT. CJFI Indramayu
Data Absensi Karyawan Departemen Produksi II (Tahun 2009-2011)	Sekunder	Departemen Personalia PT. CJFI Indramayu
Data Nilai Kinerja Karyawan Departemen Produksi II (Tahun 2009-2011)	Sekunder	Departemen Personalia PT. CJFI Indramayu
Gambaran Kondisi Kinerja dan Kehadiran Karyawan Departemen Produksi II	Primer	Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Departemen Personalia
Gambaran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Departemen Produksi II	Primer	Hasil angket pra penelitian pada karyawan Departemen Produksi II
Profil Perusahaan PT. CJFI	Sekunder	Departemen Personalia PT. CJFI Indramayu
Jumlah Karyawan PT. CJFI Indramayu	Sekunder	Departemen Personalia PT. CJFI Indramayu
Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja, Tingkat Komitmen Organisasi dan Tingkat Kinerja Karyawan	Primer	Hasil angket penelitian dan wawancara pada beberapa responden
Jurnal-Jurnal yang Terkait dengan Penelitian	Sekunder	Situs Internet

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010:97) “Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.” Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

“Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pengguna” (Riduwan, 2010:99). Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (angket berstruktur). Angket tertutup menurut Riduwan (2010:100) adalah “Angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau checklist (√).”

2. Wawancara

“Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya” (Riduwan, 2010:102).

Menurut sifat pertanyaan, wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara terpimpin, dimana pertanyaan yang diajukan menurut daftar pertanyaan yang telah disusun (Riduwan, 2010:102).

3. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan data lain yang relevan dengan penelitian” (Riduwan, 2010:105). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen resmi perusahaan (seperti: profil perusahaan, data absensi, data produksi, dan data nilai kinerja), literatur/buku-buku yang relevan, dan situs internet yang berkaitan dengan kajian penelitian.

3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Riduwan, 2010:54), ‘Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.’ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu sejumlah 220 orang karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5. Jumlah Karyawan Dept. Produksi II PT. CJFI Indramayu

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager Line FGHI	1
Kadept. Line FGHI	1
Adm. Line FGHI	2
Line FG :	
- Karu	4
- Korshift	6
- Press	13
- Glazing	30
- Kiln	15
- Packing	58
Line HI :	
- Karu	1
- Korshift	3
- Press	9
- Glazing	17
- Kiln	10
- Packing	50
Total	220

Sumber: Dept. Personalia, PT. CJFI Indramayu, 2012

3.5.2. Sampel

Menurut Arikunto (dalam Riduwan, 2010:56), ‘Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

seluruh populasi.’ Berdasarkan pengolahan data populasi karyawan, maka dapat diketahui jumlah sampel yang akan ditentukan. Penulis menggunakan rumus Taro Yamane yang dikutip oleh Riduwan (2010:65) untuk menentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (10%) = 0,1

$$n = \frac{220}{220 (0,1)^2 + 1} = 68,75 \approx 69 \text{ orang}$$

Sesuai dengan perhitungan di atas, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang.

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Riduwan (2010:57), “Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi.” Adapun jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*, yaitu “pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian ada yang kurang proporsional pembagiannya, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

heterogen (tidak sejenis)” (Riduwan, 2010:59). Berikut ini rumus yang digunakan untuk penarikan sampel:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Sugiyono, dalam Riduwan, 2010:66)

Dimana:

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Sehingga diperoleh sejumlah sampel karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu yang teralokasikan tiap-tiap jabatan, sebagai berikut:

Tabel 3.6
Alokasi Sampel Penelitian

Jabatan	Populasi Per Stratum	Cara Perhitungan Pengalokasian	Sampel Per Stratum
Manager Line FGHI	1	1 : 220 x 69	1
Kadep. Line FGHI	1	1 : 220 x 69	1
Adm. Line FGHI	2	2 : 220 x 69	1
Line FG :			
- Karu	4	4 : 220 x 69	1
- Korshift	6	6 : 220 x 69	2
- Press	13	13 : 220 x 69	4
- Glazing	30	30 : 220 x 69	9
- Kiln	15	15 : 220 x 69	5
- Packing	58	58 : 220 x 69	18
Line HI :			
- Karu	1	1 : 220 x 69	1
- Korshift	3	3 : 220 x 69	1
- Press	9	9 : 220 x 69	3
- Glazing	17	17 : 220 x 69	5
- Kiln	10	10 : 220 x 69	3
- Packing	50	50 : 220 x 69	16
Total Sampling			71

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan perhitungan sampling di atas, jumlah karyawan yang berasal dari Manajer Line FGHI = 1 orang, Kadept. Line FGHI = 1 orang, Karu (Line HI) = 1 orang tersebut diambil dijadikan sampel karena terlalu kecil bila dibandingkan dengan staf lain, maka yang digunakan dalam penentuan sampel dipilih 71 orang walaupun jumlah sampel semula 69 orang. Hal ini dilakukan karena untuk menghindari kesalahan sampel.

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Sebelum digunakan untuk menghimpun data penelitian, angket sebagai instrumen penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168). Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah rumus *product moment* dari Pearson:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Riduwan, 2010:110)

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Untuk menentukan valid tidaknya instrumen, korelasi (r) hasil perhitungan

(r_{hitung}) dibandingkan dengan korelasi pada tabel *product moment* (r_{tabel}) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen valid (dapat digunakan).
- Jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} , maka instrumen tidak valid (tidak dapat digunakan).

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap 30 orang responden dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,374. Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 19.0 *for Windows*. Hasil dari perhitungan sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1),
Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	1	0,859	0,374	Valid
	2	0,642	0,374	Valid
	3	0,568	0,374	Valid
	4	0,738	0,374	Valid
	5	0,788	0,374	Valid
	6	0,368	0,374	Tidak Valid
	7	0,434	0,374	Valid
	8	0,430	0,374	Valid
	9	0,512	0,374	Valid
	10	0,447	0,374	Valid
	11	0,519	0,374	Valid
	12	0,526	0,374	Valid
	13	0,278	0,374	Tidak Valid
	14	0,427	0,374	Valid

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	15	0,566	0,374	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)	1	0,629	0,374	Valid
	2	0,712	0,374	Valid
	3	0,787	0,374	Valid
	4	0,703	0,374	Valid
	5	0,797	0,374	Valid
	6	0,357	0,374	Tidak Valid
	7	0,411	0,374	Valid
	8	0,819	0,374	Valid
	9	0,567	0,374	Valid
	10	0,432	0,374	Valid
	11	0,694	0,374	Valid
	12	0,654	0,374	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,513	0,374	Valid
	2	0,611	0,374	Valid
	3	0,501	0,374	Valid
	4	0,756	0,374	Valid
	5	0,585	0,374	Valid
	6	0,630	0,374	Valid
	7	0,789	0,374	Valid
	8	0,540	0,374	Valid
	9	0,466	0,374	Valid
	10	0,425	0,374	Valid
	11	0,528	0,374	Valid
	12	0,458	0,374	Valid
	13	0,568	0,374	Valid
	14	0,552	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

3.6.2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliable*) untuk dapat dijadikan alat pengumpul data. Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Artinya, bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

ketepatan, dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dalam penelitian ini adalah rumus *Cronbach Alpha*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut (Riduwan, 2010:125):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

Sedangkan rumus untuk menghitung varians skor tiap-tiap item adalah sebagai berikut:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

(Riduwan, 2010:126)

Dimana :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(Riduwan, 2010:126)

Dimana :

$\sum S_i$ = Jumlah varians semua item
 $S_1, S_2, S_3 \dots S_n$ = Varians item ke-1, 2, 3..... n

Selanjutnya menghitung varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

(Riduwan, 2010:126)

Dimana:

S_t = Varians total
 $\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat X total
 $(\sum X_t)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan
 N = Jumlah responden

Kemudian hasil r_{11} dikonsultasikan dengan nilai tabel *r product moment* dengan $dk = n - 2$, $\alpha = 0,05$. Keputusan dengan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} , dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{11} lebih besar r_{tabel} , berarti instrumen penelitian reliabel.
- Jika r_{11} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} , berarti tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS 19.0 *for Windows*. Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 3.6:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{11}	Nilai $r_{11min.}$	Keterangan
----------	----------------	--------------------	------------

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kepuasan Kerja	0,830	0,374	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,861	0,374	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,818	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan variabel Y pada Tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel karena memiliki nilai r_{11} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama apabila maksud penelitian tersebut untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Adapun langkah-langkah yang akan digunakan dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut:

1. *Editing*. Pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian dan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*. Pemberian skor tiap item pertanyaan menggunakan skala likert.
3. *Tabulating*. Menghitung hasil *scoring* yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Melakukan analisis deskriptif masing-masing variabel (X_1 , X_2 dan Y) untuk menjawab rumusan masalah No.1, 2, dan 3, dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menentukan jumlah Skor Kriterion dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dimana : SK = Skor kriterium
 ST = Skor tertinggi
 JB = Jumlah butir pertanyaan
 JR = Jumlah responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium

untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Dimana : X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i
 $X_1 \dots X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

Untuk melihat bagaimana variabel penelitian (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan) antara yang diharapkan dengan hasil angket maka dilakukan perbandingan sebagai berikut:

X_i : SK

c) Membuat daerah kategori kontinum, dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor tertinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Skor terendah} = SR \times JB \times JR$$

Selanjutnya untuk mencari kategori kontinum sedang dapat dihitung dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya di bagi tiga.

$$R = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{3}$$

d) Menentukan daerah kontinum variabel:

Rendah

Sedang

Tinggi

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Gambar 3.1. Daerah Kontinum Variabel

5. Melakukan analisis verifikatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah No. 4 dan 5 dengan prosedur sebagai berikut:
 - a) Mengubah data ordinal menjadi interval. Hal ini dilakukan karena dalam pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI), dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - (1) Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
 - (2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
 - (3) Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
 - (4) Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
 - (5) Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area below Upper Limit}) - (\text{Area below Lower Limit})}$$

Dimana :

<i>Scale Value</i>	= Nilai skala
<i>Density at Lower Limit</i>	= Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Densitas batas atas
<i>Area below Upper Limit</i>	= Daerah di bawah batas atas
<i>Area below Lower Limit</i>	= Daerah di bawah batas bawah

- b) Analisis Korelasi. Analisis korelasi ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Tujuan penggunaan korelasi *product moment* adalah untuk menguji hubungan X_1 dan Y serta X_2 dan Y . Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2010:136).

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi nilai r , maka dapat dilihat pada tabel interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.9
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2010:136)

Sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2010:136)

Dimana: KD = Nilai koefisien determinan
r = Nilai koefisien korelasi

c) Analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) minimal dua atau lebih.

Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi untuk dua variabel bebas yaitu:

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

(Riduwan, 2010:154)

Dimana :

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 α = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.
- X_1, X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

- ❖ Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X_1, X_2 , dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (tabel yang berisikan: $\sum Y, \sum X_1, \sum X_2, \sum X_1 Y, \sum X_2 Y, \sum X_1 X_2, \sum X_1, \sum X_2$).
- ❖ Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b_1 , dan b_2 dapat menggunakan persamaan berikut (Riduwan, 2010:155):

$$\sum Y = a.n + b_1.\sum X_1 + b_2.\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a.\sum X_1 + b_1.\sum X_1^2 + b_2.\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a.\sum X_2 + b_1.\sum X_1 X_2 + b_2.\sum X_2^2$$
- ❖ Setelah nilai pada tabel penolong diketahui, masukkan nilai-nilai tersebut ke dalam persamaan di atas untuk mendapatkan koefisien a, b_1 , dan b_2 .

- d) Uji hipotesis. Uji hipotesis adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y sehingga dapat diputuskan penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang telah

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dirumuskan. Untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu menggunakan rumus uji t:

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

(Riduwan, 2010:137)

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t
 n = Jumlah sampel
 r = Nilai koefisien korelasi

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- ❖ $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.
- ❖ $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.
- ❖ Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:
 - Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 , artinya signifikan.
 - Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka terima H_0 , artinya tidak signifikan.
 - Kriteria pengambilan keputusan hipotesis dilakukan pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$.

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Adapun alat untuk membantu dalam proses pengolahan data dan pengujian hipotesis yaitu menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*.



Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu