

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Food&Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan objek yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja (Y) The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa yang terletak di Jl. Ir. H. Juanda No. 381 A Dago Bandung 40135, Jawa Barat – Indonesia.

Menurut Sugiyono (2008:59), variable *independent* atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan elemennya yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Lingkungan kerja dengan elemennya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dan menjadi variabel *dependent* (terikat) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan yang terdiri gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi.

Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik kerja dan kondisi non-fisik kerja.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Setiap penelitian yang akan dilakukan, terlebih dahulu harus ditentukan jenis penelitian dan metode penelitian yang akan digunakan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat dicapai. Berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan verifikatif (*verifikatif research*). Menurut Winarnoo Surachman (1982:139-140) menyatakan sebagai berikut: Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaan metoda deskriptif tidak hanya sampai pada pengumpulan data dan menyusun tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang hubungan itu juga menetapkan hubungan dan kedudukan satu unsur dengan unsur lainnya.

Menurut Masri Singarimbun, (1981:4), menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan metode deskriptif biasanya memiliki dua tujuan, yaitu : Pertama; untuk mengetahui perkembangan secara fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu. Kedua : untuk

mendiskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu yang terjadi saat sekarang.

Adapun jenis penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006:8), “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif dilakukan penulis dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Food&Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa.

3.2.2 Metode Penelitian

Sapari Imam Ansyari (1993:66) mengemukakan istilah metode sebagai “cara atau sistem mengerjakan sesuatu”. Dan menurut Engking Soewarman Hasan (1997:4) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian adalah “secara etimologis, penelitian meninjau kembali apa-apa yang telah terjadi untuk kepentingan yang akan datang atau penyelidikan untuk memperoleh data-data atau fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *descriptive survey* dan metode *explantatory survey*. Seperti pendapat Sugiyono (2009:11) mengenai metode survey yaitu: “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Berdasarkan waktu penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional method. Husein Umar mengemukakan pengertian cross sectional method (2001:45) yaitu, “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang)”. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dua variabel independent yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependent (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | Konsep Analisis | Skala |
|--------------------|--|--|---|---------------------------------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | “Kepuasan Kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaann | Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Gaji | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat kesesuaian gaji yang diberikan dalam skor 2. Tingkat keadilan dalam pemberian gaji dalam skor 3. Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/intensif dalam skor | Ordinal Ordinal Ordinal |

| | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---------|
| | ya". Marihoh T.E Haraindja (2006:291) | | | |
| | | Pekerjaan itu sendiri | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : | Ordinal |
| | | | 1.Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, minat, bakat, dan keterampilan dalam skor | Ordinal |
| | | | 2.Tingkat kepuasan terhadap kebebasan bekerja dalam skor | Ordinal |
| | | | 3.Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan dalam skor | |
| | | Rekan kerja | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : | Ordinal |
| | | | 1. Bantuan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap pekerjaan dalam skor. | Ordinal |
| | | | 2. Partisipasi bantuan yang diberikan oleh rekan kerja dalam skor. | Ordinal |
| | | | 3. Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja dalam skor. | |
| | | Atasan | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : | Ordinal |
| | | | 1. Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam skor | Ordinal |
| | | | 2. Tingkat kepercayaan yang | Ordinal |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|--|--|
| | | | diberikan atasan pada pelaksanaan kerja dalam skor. 3. Tingkat keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam skor. | |
| | | Promosi | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat keterbukaan dalam kesempatan dalam skor. 2. Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi dalam skor. 3. Tingkat keterbukaan dalam proses promosi jabatan dalam skor. | Ordinal Ordinal Ordinal |
| | | Lingkungan Kerja | Data diperoleh dari karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat kenyamanan dalam bekerja dalam skor. 2. Tingkat kondusif dalam bekerja dalam skor. 3. Tingkat kepedulian sesama rekan kerja dalam skor. | Ordinal Ordinal Ordinal |
| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | Konsep Analisis | Skala |
| Kompensasi (X ₁) | Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima | Kompensasi finansial terdiri dari: 1. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, bonus atau komisi | Data diperoleh dari karyawan mengenai kompensasi yang terdiri dari : 1. Tingkat kesesuaian gaji atau upah dengan jabatan dalam satuan rupiah perbulan. 2. Tingkat kesesuaian gaji dengan waktu yang telah ditentukan dalam satuan rupiah perbulan. 3. Tingkat kesesuaian gaji | Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal |

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|---|
| | karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Drs H.Malayu S.P Hasibuan (2002:118) | | dengan upah minimum regional UMR dalam satuan rupiah perbulan. 4.Tingkat kesesuaian bonus atau komisi dalam satuan rupiah perbulan. | |
| | | 2.Kompensasi Tidak langsung berupa liburan, asuransi, jasa | Data diperoleh dari karyawan mengenai kompensasi yang terdiri dari : 1. Tunjangan hari raya dalam satuan rupiah perbulan. 2. Asuransi kesehatan dalam satuan rupiah perbulan 3. Pemberian dana pension atau pesangon dalam satuan rupiah perbulan. 4. Tunjangan jabatan, prestasi kerja dalam satuan rupiah perbulan. 5. Tunjangan transportasi dalam satuan rupiah perbulan. | Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | “Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi | Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: 1.Kondisi fisik kerja | Data diperoleh dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari : 1. Peralatan kerja dalam skor 2. Tingkat cahaya penerangan terhadap kinerja dalam skor. 3. Tingkat suhu udara di perusahaan dalam skor. 4. Tingkat kebisingan (suara) terhadap kinerja dalam skor. | Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal |

| | | | | |
|-----------------------|---------------------|----------------------------|---|-------------------------------|
| 3.4 J e | Sihombing (2004) | | 5. Tingkat kepadatan ruangan terhadap kinerja dalam skor. 6. Luas ruang gerak dalam skor. | Ordinal Ordinal |
| n i s d a | | 2. Kondisi non fisik kerja | Data diperoleh dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat hubungan kerja terhadap atasan dalam skor. 2. Tingkat hubungan kerja dengan bawahan dalam skor. 3. Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja dalam skor. | Ordinal Ordinal Ordinal |

3.4 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dimana data tersebut diperoleh. Sumber data penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

Rosy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.2
Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

| No. | Data Penelitian | Jenis Data | Sumber Data |
|-----|---|---------------|--|
| 1. | Data Kehadiran, Data Omset, dan Data Occupancy | Data Sekunder | Hotel The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa |
| 2. | Profil Perusahaan Hotel | Data Sekunder | Hotel The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa |
| 3. | Pertumbuhan industri pariwisata | Data Sekunder | www.budpar.go.id |
| 4. | Gambaran Mengenai Kompensasi Karyawan F&B Produk | Data Primer | Hotel The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa |
| 5. | Gambaran Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan F&B Produk | Data Primer | Hotel The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa |
| 6. | Gambaran Mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan F&B Produk | Data Primer | Hotel The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian memerlukan data atau informasi yang berguna untuk bahan pemecahan masalah yang ditemukan dalam penelitian tersebut. Untuk itu diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat, agar penelitian mencapai tujuan yang diinginkan.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Penulis terjun langsung mengadakan peninjauan langsung terhadap objek (karyawan) yang akan mendukung kesempurnaan penelitian. Hal ini

sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikanto (1983:111), bahwa observasi itu : meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengalaman langsung.

2. Wawancara

Penulis lakukan untuk mendapatkan data sebagai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian itu sendiri. Sehubungan dengan teknik wawancara ini H. Engking S. Hasan (1997:49-50), menyatakan bahwa : “Wawancara adalah sebagai proses interaksi, interelasi, mempunyai karekteristik, isyarat dari persepsi dan didalam prosesnya perlu diperhatikan beberapa hal yaitu situasi wawancara, isi wawancara, pewawancara/ interviewer”.

3. Kuisisioner

Teknik ini dilakukan untuk melengkapi data-data yang sedang diteliti dengan mencari informasi dari sumber langsung melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pada selebaran kertas pada responden.

4. Studi Literatur

Studi literature adalah studi atau pengumpulan data dengan cara memperoleh atau mengumpulkan data dari buku-buku, laporan, majalah dan laim-lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyeleksi data yang telah diperoleh untuk memeriksa tingkat kesempurnaannya, diseleksi sesuai dengan keperluan.
- b. Mentabulasi data, data yang telah diseleksi kemudian dimasukkan ke dalam table untuk diketahui perhitungannya berdasarkan aspek yang dijadikan variable penelitian
- c. Menghitung ukuran-ukuran karakteristik berdasarkan variable penelitian.
- d. Melakukan pengujian hipotesis.

3.7 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.7.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok subjek yang akan menjadi sumber data baik berupa benda, manusia, gejala maupun peristiwa sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti. Definisi lain yang dianggap lebih sederhana, dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1987 : 102), yaitu populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan Food&Beverage Department The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa berjumlah 36 orang. Menurut Sugiono (1998:62) bila jumlah relative kecil kurang dari 30 orang maka keseluruhan unit populasi ini diteliti atau disebut juga sebagai penelitian populasi.

3.7.2 Teknik Sampeling penelitian

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel atau sebagian elemen dari populasi untuk memahami karakteristik dari keseluruhan populasi. Menurut Sugiono (2009:62) menyatakan bahwa : “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”. Aada beberapa macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini Nonprobability Sampling adalah teknik pengambialan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dari *Nonprobability Sampling* teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2009:68) sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya data. Yang pada akhirnya akan menentukan kualitas hasil penelitian. Maka dari itu instrumeen pengumpulan data yang dikatakan baik harus memenuhi dua persyaratan dalam pengujian hasil yang diteliti, yaitu *valid dan reliable*. Seperti pendapat Suharsimi Arikunto (2002:145) bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu

instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah”.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien korelasi product moment Pearson dengan rumus :

Teknik korelasi yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*:

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

Sumber : (Sugiyono, 2008:231)

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
INTERPRETASI NILAI r

| Besarnya Nilai r | Interpretasi |
|-------------------|---------------|
| Antara 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| Antara 0,20-0,399 | Rendah |
| Antara 0,40-0,599 | Sedang |
| Antara 0,60-0,799 | Kuat |
| Antara 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Riduwan (2011:228)

Selanjutnya perlu diuji apakah validnya instrument yang ditemukan dengan sampel 36 itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Maka perlu dihitung dengan uji-t dengan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = Koefisiensi korelasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut

:

a. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-3$

b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid

c. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari responden, dengan menggunakan pengujian validitas di atas, dapat diketahui bahwa dari 9 pernyataan tentang variabel kompensasi dinyatakan valid, 9 pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Begitupula pernyataan tentang kepuasan kerja dengan jumlah pernyataan sebanyak 15, semuanya valid. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas

| No | PERTANYAAN | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------------|--|--------------|-------------|------------|
| Kompensasi | | | | |
| 1 | Tingkat kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab | 0,516 | 0,329 | Valid |
| 2 | Tingkat kesesuaian gaji dengan waktu yang telah ditentukan | 0,700 | 0,329 | Valid |
| 3 | Tingkat kesesuaian gaji dengan UMR | 0,722 | 0,329 | Valid |
| 4 | Tingkat kesesuaian bonus | 0,752 | 0,329 | Valid |
| 5 | Tunjangan hari raya | 0,640 | 0,329 | Valid |
| 6 | Asuransi kesehatan | 0,670 | 0,329 | Valid |
| 7 | Pemberian dana pension atau pesangon | 0,712 | 0,329 | Valid |
| 8 | Tunjangan jabatan dalam prestasi kerja | 0,701 | 0,329 | Valid |
| 9 | Tunjangan transportasi | 0,671 | 0,329 | Valid |
| Lingkungan Kerja | | | | |
| 10 | Peralatan kerja | 0,563 | 0,329 | Valid |
| 11 | Tingkat cahaya penerangan terhadap kinerja | 0,577 | 0,329 | Valid |

Rosy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | | |
|-----------------------|---|-------|-------|-------|
| 12 | Tingkat suhu udara di perusahaan | 0,652 | 0,329 | Valid |
| 13 | Tingkat kebisingan (suara) terhadap kinerja | 0,606 | 0,329 | Valid |
| 14 | Tingkat kepadatan ruangan terhadap kinerja | 0,566 | 0,329 | Valid |
| 15 | Luas ruang gerak | 0,613 | 0,329 | Valid |
| 16 | Tingkat hubungan kerja terhadap atasan | 0,555 | 0,329 | Valid |
| 17 | Tingkat hubungan kerja dengan bawahan | 0,535 | 0,329 | Valid |
| 18 | Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja | 0,511 | 0,329 | Valid |
| Kepuasan Kerja | | | | |
| 19 | Tingkat kesesuaian gaji yang diberikan | 0,696 | 0,329 | Valid |
| 20 | Tingkat keadilan dalam pemberian gaji | 0,698 | 0,329 | Valid |
| 21 | Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/intensif | 0,679 | 0,329 | Valid |
| 22 | Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, minat, bakat, dan keterampilan | 0,726 | 0,329 | Valid |
| 23 | Tingkat kepuasan terhadap kebebasan bekerja | 0,776 | 0,329 | Valid |
| 24 | Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan | 0,677 | 0,329 | Valid |
| 25 | Bantuan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap pekerjaan | 0,742 | 0,329 | Valid |
| 26 | Partisipasi bantuan yang diberikan oleh rekan kerja | 0,680 | 0,329 | Valid |
| 27 | Kerjasama yang terjalin | 0,672 | 0,329 | Valid |

Rossy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| | dengan rekan kerja | | | |
| 28 | Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan | 0,856 | 0,329 | Valid |
| 29 | Tingkat kepercayaan yang diberikan atasan pada pelaksanaan kerja | 0,839 | 0,329 | Valid |
| 30 | Tingkat keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah yang dihadapi | 0,747 | 0,329 | Valid |
| 31 | Tingkat keterbukaan dalam kesempatan | 0,773 | 0,329 | Valid |
| 32 | Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi | 0,779 | 0,329 | Valid |
| 33 | Tingkat keterbukaan dalam proses promosi jabatan | 0,789 | 0,329 | Valid |
| 34 | Tingkat kenyamanan dalam bekerja di perusahaan | 0,512 | 0,329 | Valid |
| 35 | Tingkat Kondusif bekerja di perusahaan | 0,513 | 0,329 | Valid |
| 36 | Tingkat kepedulian sesama rekan kerja di perusahaan | 0,460 | 0,329 | Valid |

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliable*). Tujuan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi akurasi dan prediktailitas suatu alat ukur (kuesioner) yang dilakukan dalam waktu yang berbeda namun hasil penelitian tetap sama. Dalam uji reliabilitas digunakan

metode koefisien korelasi *product moment*. Pengujian reliabilitas kuisioner penelitian dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.

Korelasi alpha cronbach ($C\alpha$) merupakan statistic yang paling umum digunakan untuk menguji reabilitas suatu instrument penelitian. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Suharsimi (2002,171)

Keterangan :

$r_{1,1}$ = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir soal

σ_t^2 = varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Sumber : Suharsimi (2002,38)

Keterangan :

n = jumlah sampel

σ = nilai varians

x = nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliable jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliable jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Setelah diperoleh r_1 hitung maka selanjutnya dapat diputuskan instrument tersebut realibel atau tidak, maka kompensasi dan lingkungan kerja tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%. Jika r_1 hitung lebih besar r_{tabel} maka dapat disimpulkan instrument kepuasan kerja karyawan tersebut realibel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan jumlah kuisioner yang diuji sebanyak 36 responden dengan taraf kesalahan 5% maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,329. Ini dapat dilihat pada tabel 3.5 hasil pengujian reliabilitas di bawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

| No | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Kompensasi | 0,862 | 0,329 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,779 | 0,329 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat diketahui instrument yang diajukan kepada responden dapat dikatakan reliable, karena setiap pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel}

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Karena penelitian ini

menggunakan data ordinal, lalu di transformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Dimana dalam memilih teknik korelasi dalam pengujian hipotesis yaitu Person Product Moment, Korelasi Ganda, dan Korelasi Parsial.

Untuk skala pengukuran, penulis menggunakan skala pengukuran semantic. Skala pengukuran semantic merupakan metode penulisan yang disusun dengan menggunakan rangkaian kata sifat yang bertentangan (bipolar) serta memiliki unsur evaluasi potensi unsur aktivitas. Sedangkan dalam kerangka sakala beda semantic, skoring dapat dilakukan dengan menggunakan empiris yaitu meneliti analisis faktor/konvensi, yaitu skor yang ditetapkan sendiri oleh peneliti.

3.9.1 Method of Successive Interval (MSI)

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu di transformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Menghitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban.

3.9.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), artinya jika:

1. $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1 , hubungan sangat kuat dan positif)
2. $r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekat -1 , hubungan sangat kuat dan negatif)
3. $r = 0$, hubungan x dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Tabel 3.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2010:231)

3.9.3 Menentukan persamaan Regresi Linier Ganda

Seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dikumpulkan untuk selanjutnya diklasifikasikan untuk kepentingan penulisan. Data yang dianggap mendukung penelitian kemudian dianalisis berdasarkan metode yang digunakan oleh peneliti, sehingga diperoleh uraian yang diharapkan. Uraian yang diperoleh kemudian diklasifikasikan secara sistematis untuk dijadikan tulisan laporan.

Persamaan Regresi Linier Ganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
X₁ = Kompensasi
X₂ = Lingkungan Kerja
b₁ = Koefisien Regresi Kompensasi
b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Rosy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ untuk menghitung harga-harga a , b_1 , b_2 dapat menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Sugiyono (2011:278)

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Sugiono (2009:231) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien determinasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Rumus koefisien determinasi :

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono, (2007:275)

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2008:184), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Determinasi (GUILFORD)

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono, (2008:184)

3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk mencari hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* yaitu kompensasi (variabel X_1) yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja (variabel X_2) yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sedangkan *variabel dependent* adalah kepuasan kerja (Y), dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistic yang digunakan melalui perhitungan analisis regresi linear berganda untuk ke dua variabel tersebut.

Adapun menjadi hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik terhadap kepuasan karyawan Food&Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa.

3.10.1 Pengujian Koefisien Regresi secara Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual.

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2007:230)

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya data

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menguji nilai t_{hitung} . Uji t bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria untuk menolak dan menerima hipotesis, pada tingkat kesalahan 5% atau 0,05 pada taraf kepercayaan 95% dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tingkat signifikan.

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tingkat signifikan dan menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial.

3.10.2 Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan (uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar peengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Merumuskan hipotesis statistik :

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono, (2007 : 235)

Keterangan :

F = Nilai simultan yang akan dicari

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi ganda

Kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Rosy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji berada pada $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan derajat dk = (n-3) serta dilakukan dengan uji satu pihak, yaitu pihak kanan, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- a. $H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. $H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.