

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu penghargaan finansial (X1) yang meliputi 1) *pay* (gaji), 2) *bonuses* (bonus), dan 3) *insurance* (asuransi) serta keselamatan & kesehatan kerja (X2) yang memiliki dimensi 1) *safety and health policies* (kebijakan keselamatan & kesehatan kerja), 2) *safety and health inspections* (inspeksi keselamatan & kesehatan kerja), 3) *accident prevention* (pencegahan kecelakaan), 4) *communicating safety and health* (komunikasi keselamatan & kesehatan kerja), 5) *safety and health training* (pelatihan keselamatan & kesehatan kerja). Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) yang memiliki dimensi 1) *personal dispositions*, 2) *tasks and roles*, dan 3) *supervisors and co-workers*.

Objek penelitian ini adalah PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung, sedangkan unit analisis yang dijadikan sebagai responden yaitu karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung yang berlokasi di Jl. Raya Banjaran no 108 Bandung. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu pada bulan April – September 2017, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. H. Umar (2014:45) mengatakan bahwa *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang). Dalam penelitian yang menggunakan metode *cross sectional method* informasi dari populasi dikumpulkan secara langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan

Penelitian yang dilakukan berdasarkan variabel-variabel yang diteliti bersifat deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2014:11) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Arikunto (2010:8) mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

Jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu melalui pengumpulan data secara langsung di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap objek yang sedang diteliti, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. (Malhotra, 2010:96) mengatakan bahwa *explanatory survey* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variablel

Variabel adalah suatu gambaran keadaan objek penelitian secara abstrak maka dalam suatu penelitian perlu dijabarkan sehingga variabel yang abstrak tersebut menjadi suatu yang dapat diukur (Indrawati, 2015:120). Sekaran (2014:127) mengatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengurangi keabstrakan konsep dari variabel sehingga menjadikan variabel tersebut dapat diukur dalam bentuk yang nyata. Operasionalisasi variabel adalah suatu proses menurunkan variabel-variabel yang terkandung didalam masalah penelitian menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, sehingga mempermudah mendapatkan data yang diperlukan bagi penilaian masalah penelitian (Indrawati, 2015:120). Penelitian yang dilakukan meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di antaranya:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu penghargaan finansial yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan keselamatan & kesehatan kerja yang dinyatakan dengan simbol X_2 . Penghargaan finansial meliputi 1) *pay* (gaji), 2) *bonuses* (bonus), dan 3) *insurance* (asuransi) serta keselamatan & kesehatan kerja meliputi 1) *safety and health policies* (kebijakan keselamatan & kesehatan kerja), 2) *safety and health inspections* (inspeksi keselamatan & kesehatan kerja), 3) *accident prevention* (pencegahan kecelakaan), 4) *communicating safety and health* (komunikasi keselamatan & kesehatan kerja), 5) *safety and health training* (pelatihan keselamatan & kesehatan kerja)
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan yang meliputi 1) *personal dispositions*, 2) *tasks and roles*, dan 3) *supervisors and co-workers*.

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Penghargaan finansial	Penghargaan finansial adalah suatu penghargaan atas prestasi karyawan yang memiliki nilai moneter dan diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka sehingga tujuan organisasi terpenuhi (Armstrong, 2015:215)	<i>Pay</i> (Gaji)	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR	Tingkat gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMR	Interval	1
			Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan	Tingkat gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan di perusahaan	Interval	2
			Gaji yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja	Tingkat gaji yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan	Interval	3
			Gaji yang diterima tepat waktu	Tingkat gaji yang diterima selalu tepat waktu	Interval	4
			Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Tingkat gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Interval	5
		<i>Bonuses</i> (Bonus)	Bonus yang diterima karyawan sudah adil	Tingkat keadilan bonus yang diterima karyawan	Interval	6
			Bonus yang diterima sesuai beban kerja	Tingkat bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	Interval	7
		<i>Insurance</i> (Asuransi)	Asuransi tepat diberikan pada	Tingkat ketepatan	Interval	8

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kebijakan program kesehatan dan keselamatan kerja terkait dengan melindungi karyawan serta melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan mereka atau hubungan mereka dengan perusahaan. (Armstrong, 2014:453)	<i>Safety and health policies</i> (Kebijakan Keselamatan dan kesehatan kerja)	karyawan yang mengalami kecelakaan	pemberian asuransi pada karyawan yang mengalami kecelakaan	Interval	9
			Perusahaan bertanggung jawab sepenuhnya atas biaya asuransi	Tingkat tanggung jawab perusahaan dalam membayar asuransi		
			Kebijakan kesehatan dan keselamatan memenuhi persyaratan hukum	Tingkat kebijakan kesehatan dan keselamatan memenuhi persyaratan hukum	Interval	10
			Karyawan patuh terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	Tingkat kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	Interval	11
			Sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	Tingkat pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan	Interval	12
			Evaluasi yang dilakukan atasan apabila terjadi kecelakaan	Tingkat evaluasi yang dilakukan atasan apabila	Interval	13

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				terjadi kecelakaan		
	<i>Safety and health inspections</i> (inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja)		Peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh atasan sudah baik	Tingkat peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh atasan sudah baik	Interval	14
			Pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara teratur oleh atasan	Tingkat pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara teratur oleh atasan	Interval	15
			Pengawasan ketat yang dilakukan atasan terkait keselamatan dan kesehatan kerja	Tingkat pengawasan yang ketat dilakukan oleh atasan terkait keselamatan dan kesehatan kerja	Interval	16
	<i>Accident prevention</i> (pencegahan kecelakaan)		Peran atasan dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja	Tingkat peran atasan dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja	Interval	17
			Tersedia kelengkapan fasilitas P3K untuk penanggulangan apabila terjadi kecelakaan kerja	Tingkat kelengkapan fasilitas P3K untuk menanggulangi apabila terjadi kecelakaan kerja	Interval	18

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Kelengkapan fasilitas alat pelindung kerja	Tingkat kelengkapan fasilitas alat pelindung kerja karyawan	Interval	19
			Jaminan kesehatan yang memadai	Tingkat jaminan kesehatan yang memadai	Interval	20
	<i>Communicating safety and health practices</i> (komunikasi program keselamatan dan kesehatan kerja)		Adanya pembinaan petunjuk penggunaan peralatan kerja	Tingkat pembinaan petunjuk penggunaan peralatan kerja	Interval	21
			Adanya peringatan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (poster, spanduk dll)	Tingkat peringatan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	Interval	22
			Kejelasan informasi mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja	Tingkat kejelasan informasi mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja	Interval	23
			Adanya pemberian informasi yang jelas apabila terdapat bahaya	Tingkat pemberian informasi yang jelas apabila terdapat bahaya	Interval	24
			Pemberian masukan atau saran mengenai	Tingkat karyawan dalam	Interval	25

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			keselamatan dan kesehatan kerja	pemberian masukan atau saran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja		
			<i>Safety and health training</i> (pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja)	Adanya pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja	Tingkat ketersediaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja	Interval 26
				Pelaksanaan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala	Tingkat pelaksanaan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala	Interval 27
				Kejelasan pemberian materi keselamatan dan kesehatan kerja	Kejelasan pemberian materi keselamatan dan kesehatan kerja	Interval 28
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. (Noe,2016:345)	<i>Personal Dispositions</i> (disposisi pribadi)	Percaya diri dengan kemampuan pribadi	Tingkat kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki	Interval	29
			Oprimis dengan hasil kerja	Tingkat optimis dengan hasil kerja yang telah dilakukan	Interval	30
			Ketenangan dalam	Tingkat ketenangan	Interval	31

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			melakukan pekerjaan	dalam melakukan pekerjaan		
			Antusias dalam bekerja	Tingkat antusias dalam bekerja	Interval	32
			Kesadaran dalam mengakui kesalahan	Tingkat kesadaran dalam mengakui kesalahan	Interval	33
	<i>Tasks and Roles</i> (tugas dan peran)		Kejelasan pemberian <i>job description</i>	Tingkat kejelasan pemberian <i>job descriptions</i>	Interval	34
			Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	35
			Paham terhadap pekerjaan yang dilakukan	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan	Interval	36
			Tidak ada tekanan yang berlebihan dari atasan	Tingkat tekanan yang dilakukan atasan	Interval	37
			Hasil kerja sesuai dengan harapan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan harapan	Interval	38
			Tanggung jawab dalam	Tingkat tanggung jawab dalam	Interval	39

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			menyelesaikan pekerjaan	menyelesaikan pekerjaan		
			Pekerjaan sesuai dengan keahlian	Tingkat pekerjaan sesuai dengan keahlian	Interval	40
			Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan	Tingkat pengetahuan yang luas tentang pekerjaan	Interval	41
			Bekerja sesuai SOP	Tingkat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	Interval	42
			Beban pekerjaan sesuai kemampuan	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	Interval	43
	<i>Supervisor and Coworkers</i> (supervisi rekan kerja)	<i>and</i> dan	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	Interval	44
			Atasan memberi solusi atas kesalahan yang dilakukan karyawan	Tingkat pemberian solusi dari atasan kepada karyawan	Interval	45
			Atasan memberikan evaluasi mengenai keterampilan karyawan	Tingkat pemberian evaluasi keterampilan dari atasan	Interval	46

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				kepada karyawan		
			Pemberian motivasi oleh atasan	Tingkat pemberian motivasi oleh atasan	Interval	47
			Sistem pengawasan yang dilakukan atasan	Tingkat sistem pengawasan yang dilakukan atasan	Interval	48
			Apresiasi yang diberikan atasan kepada karyawan	Tingkat pemberian apresiasi dari atasan kepada karyawan	Interval	49
			Perhatian atasan dalam membimbing karyawan	Tingkat perhatian atasan dalam membimbing karyawan	Interval	50
			Diskusi dengan atasan	Tingkat diskusi dengan atasan	Interval	51
			Diskusi dengan rekan kerja	Tingkat diskusi dengan rekan kerja	Interval	52
			Kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Interval	53
			Motivasi dari rekan kerja	Tingkat pemberian motivasi dari rekan kerja	Interval	54

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Hormat dan patuh kepada atasan langsung	Tingkat rasa hormat dan patuh kepada atasan langsung	Interval	55
			Saling menghormati dengan rekan kerja	Tingkat saling menghormati dengan rekan kerja	Interval	56

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sugiyono (2017:225) mengungkapkan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data sedangkan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan peneliti sedangkan data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram (H. Umar, 2014:42).

Data primer dalam penelitian ini merupakan sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil tanggapan karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari literatur, jurnal, situs internet dan data internal perusahaan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
1	Tingkat Kepuasan Karyawan Di Asia Pasifik	Kerja <i>hrnasia.com</i>	Sekunder
2	Tingkat Kepuasan Berdasarkan Industri	Kerja <i>salaryexplorer.com</i>	Sekunder

No	Keterangan	Sumber Data	Jenis Data
3	Presentase <i>Turnover</i> Karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung Tahun 2013-2016	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
4	<i>Response Time</i> PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
5	<i>Recovery Time</i> PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
6	<i>Key Performance Index</i>	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
7	Hasil Penilaian Ujikom	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
8	Data Kecelakaan Kerja	PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Sekunder
9	Tanggapan Responden terhadap Penghargaan Finansial PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Primer
10	Tanggapan Responden terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Primer
11	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung	Primer

3.2.4 Populasi dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung yaitu sebanyak 66.

3.2.4.2 Teknik Sampling

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat

dengan pengambilan sampel atau teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan PT. PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung sebanyak 66 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, situs internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh informasi mengenai variabel yang akan diteliti yaitu penghargaan finansial, keselamatan & kesehatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Observasi, yaitu pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai penghargaan finansial, keselamatan & kesehatan kerja, dan kepuasan kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
3. Wawancara, yaitu pengumpulan data atau informasi melalui komunikasi langsung dari sumbernya yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan, dalam hal ini adalah Manajer PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

4. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan Angket yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data dapat menentukan mutu dari hasil penelitian, oleh karena itu data perlu diuji. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 22.0 *for windows*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:224)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek 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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja sebagai variabel X, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.

Angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel penghargaan finansial (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini :

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL PENGHARGAAN FINANSIAL (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pay (Gaji)				
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR daerah	0,729	0,374	Valid
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan	0,870	0,374	Valid
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja	0,899	0,374	Valid
4	Gaji yang diterima tepat waktu	0,771	0,374	Valid
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,789	0,374	Valid
Bonuses (Bonus)				
6	Bonus yang diterima karyawan dirasa sudah adil	0,696	0,374	Valid
7	Bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja	0,609	0,374	Valid
Insurance (Asuransi)				
8	Asuransi secara tepat diberikan pada karyawan yang membutuhkan.	0,813	0,374	Valid
9	Perusahaan bertanggung jawab sepenuhnya atas biaya asuransi	0,666	0,374	Valid

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X1 penghargaan finansial dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Pay* (Pay) dengan item pernyataan butir 3 “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,899 sedangkan terendah terdapat pada dimensi *bonuses* (bonus) dengan item pernyataan

butir 7 “Bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,609 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen keselamatan dan kesehatan kerja (X2):

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Ket
<i>Safety and health policies</i>				
1	Kebijakan kesehatan dan keselamatan telah memenuhi persyaratan hukum	0,826	0,374	Valid
2	Saya selalu mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	0,829	0,374	Valid
3	Perusahaan memberikan sanksi yang sesuai kepada karyawan yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	0,760	0,374	Valid
4	Atasan melakukan evaluasi apabila terjadi kecelakaan	0,781	0,374	Valid
<i>Safety and health inspections</i>				
5	Peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh atasan sudah baik	0,839	0,374	Valid
6	Atasan melakukan pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja secara teratur	0,736	0,374	Valid
7	Atasan melakukan pengawasan secara ketat terkait keselamatan dan kesehatan kerja	0,801	0,374	Valid
<i>Accident prevention</i>				
8	Peran atasan dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja	0,855	0,374	Valid
9	Ketersediaan fasilitas P3K untuk menanggulangi terjadinya kecelakaan kerja	0,830	0,374	Valid
10	Ketersediaan fasilitas alat pelindung kerja	0,826	0,374	Valid
11	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	0,841	0,374	Valid
<i>Communicating safety and health practices</i>				

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
12	Pembinaan petunjuk penggunaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan	0,909	0,374	Valid
13	Peringatan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (poster, spanduk dll)	0,873	0,374	Valid
14	Informasi mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja	0,884	0,374	Valid
15	Pemberian informasi yang jelas apabila terdapat kondisi dan situasi bahaya (misal tegangan tinggi dll)	0,879	0,374	Valid
16	Saya selalu memberi masukan atau saran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	0,782	0,374	Valid
<i>Safety and health training</i>				
17	Perusahaan melakukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik	0,663	0,374	Valid
18	Pelaksanaan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara berkala	0,731	0,374	Valid
19	Pemberian materi keselamatan dan kesehatan kerja	0,875	0,374	Valid

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X2 keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Communicating safety and health practices* (Komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja) dengan item pernyataan butir 12 “Pembinaan petunjuk penggunaan peralatan kerja yang diberikan perusahaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,909 sedangkan terendah terdapat pada dimensi *Safety and health training* dengan item pernyataan butir 1 “Perusahaan melakukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik” yang memperoleh nilai sebesar 0,663, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja karyawan (Y):

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Personal Dispositions</i>				

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	0,542	0,374	Valid
2	Saya merasa optimis dengan hasil kerja yang telah dilakukan	0,718	0,374	Valid
3	Saya merasa tenang (tidak tertekan) apabila mengerjakan pekerjaan	0,715	0,374	Valid
4	Saya merasa antusias ketika akan bekerja	0,761	0,374	Valid
5	Saya bersedia mengakui kesalahan yang dilakukan kepada atasan	0,746	0,374	Valid
Tasks and Roles				
6	<i>Job Description</i> (deskripsi pekerjaan) yang diberikan oleh perusahaan	0,756	0,374	Valid
7	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	0,799	0,374	Valid
8	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan	0,787	0,374	Valid
9	Tekanan yang diberikan atasan dalam batas wajar	0,503	0,374	Valid
10	Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0,681	0,374	Valid
11	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0,724	0,374	Valid
12	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	0,624	0,374	Valid
13	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan	0,655	0,374	Valid
14	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan	0,705	0,374	Valid
15	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0,716	0,374	Valid
Supervisors and Coworkers				
16	Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan	0,652	0,374	Valid
17	Atasan memberikan solusi terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan	0,674	0,374	Valid
18	Atasan memberikan evaluasi mengenai keterampilan karyawan	0,760	0,374	Valid
19	Atasan selalu memberikan motivasi	0,899	0,374	Valid
20	Sistem pengawasan yang dilakukan atasan sudah baik	0,864	0,374	Valid
21	Atasan mengapresiasi prestasi yang dicapai karyawan	0,612	0,374	Valid
22	Atasan memberikan perhatian yang baik dalam membimbing karyawan	0,587	0,374	Valid
23	Diskusi dengan atasan dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan	0,643	0,374	Valid
24	Diskusi dengan rekan kerja dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan	0,727	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
25	Kerja sama dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah pekerjaan	0,726	0,374	Valid
26	Rekan kerja selalu memberi motivasi	0,749	0,374	Valid
27	Saya hormat dan patuh kepada atasan langsung	0,675	0,374	Valid
28	Rasa saling menghormati dengan rekan kerja	0,728	0,374	Valid

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Supervisors and Coworkers* dengan item pernyataan butir 19 “Atasan selalu memberikan motivasi” yang memperoleh nilai sebesar 0,899 sedangkan terendah terdapat pada dimensi *Tasks and Roles* dengan item pernyataan butir 9 “Tekanan yang diberikan atasan dalam batas wajar” yang memperoleh nilai sebesar 0,503, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *Croanbach alpha*. Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(H. Umar, 2014:170)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

S_t^2 = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir kemudian jumlahkan seperti berikut:

$$S^2 = \frac{\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}{n(n-1)}$$

(Sudjana, 2005:93)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Penghargaan Finansial	0,910	0,374	Reliabel
2	Keselamatan & Kesehatan Kerja	0.972	0,374	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0.962	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 22.0 *for windows*)


3.2.7 Teknik Analisis Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Memberi skor pada tiap item. Penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differensial*. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberi penilaian dengan angka 7 berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 4 berarti netral, bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada Tabel 3.7 Skor Alternatif berikut ini.

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF

SKOR RESPONDEN								
Alternatif Jawaban	Sangat tidak setuju	Rentang Jawaban						Sangat Setuju
								
		1	2	3	4	5	6	
Negatif								Positif

Sumber: Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus

untuk mencari hasil skor ideal menurut (Sugiyono, 2017:174) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden}}{\text{Interval}}$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \frac{\text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden}}{\text{Interval}}$$

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Rendah	Sedang	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
Jarak Interval			[Nilai Maksimum - Nilai Minimum]			Skor

$$\text{Persentase Skor} = \left[\frac{(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}}{\text{Interval}} \right] \times 100$$

Berikut ini merupakan contoh hasil gambar garis kontinum:



a Keterangan:

N

a : Skor minimum
b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor Ideal

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain

1. Analisis deskriptif penghargaan finansial (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif penghargaan finansial, yang meliputi 1) *pay* (gaji), 2) *bonuses* (bonus), dan 3) *Insurance* (Asuransi)

2. Analisis deskriptif keselamatan dan kesehatan kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif penghargaan finansial, yang meliputi 1) *safety and health policies* (kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja), 2) *safety and health inspections* (inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja), 3) *accident prevention* (pencegahan kecelakaan), 4) *communicating safety and health* (komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja), 5) *safety and health training* (pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja)

3. Analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan, yang meliputi 1) *personal dispositions*, 2) *tasks and roles*, dan 3) *supervisors and co-workers*.

Mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: (M. Ali, 2013)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear ganda karena penelitian ini menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2016:8). Analisis regresi linear ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2010:108) selain itu penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu penghargaan finansial, keselamatan & kesehatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan, serta karena tidak ada hubungan antara penghargaan finansial (X_1) dan keselamatan & kesehatan kerja (X_2) maka penelitian ini menggunakan regresi berganda.

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154) Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S_n(X) - S_n(X)]$$

(Sugiyono, 2017:156)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain serta model regresi yang memenuhi persyaratan adalah terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas (Kurniawan, 2014:158). Ghozali (2016:134) mengatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan dengan metode *Autoregressive Conditionally Heteroscedastic* dengan rumus:

$$\begin{aligned} y_t &= \beta_0 + \beta_1 X_{1,t} + \beta_2 X_{2,t} + \dots + \beta_k X_{k,t} + \varepsilon_t \\ \varepsilon_t &= \sigma_t \eta_t; \quad \eta_t \sim N(0,1) \rightarrow \varepsilon_t \sim N(0, \sigma^2); \quad t = 1, 2, \dots, n, \\ \sigma_t &= \sqrt{\alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2}; \quad \alpha_0 > 0; \quad 0 \leq \alpha_1 < 1 \end{aligned}$$

c. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu (Kurniawan, 2014:157).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017:275)

Keterangan:

Nida Fadllillah, 2017

PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HALEYORA POWER BANJARAN KAB. BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Y : kepuasan kerja karyawan
 a : konstanta
 b_1, b_2 : koefisien regresi
 X_1 : penghargaan finansial
 X_2 : keselamatan dan kesehatan kerja
 e : kesalahan pengganggu (*standar error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

Variabel X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan (Sugiyono, 2017:275) yaitu :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan pedoman interpretasi koefisien pengaruh. Nilai koefisien penentu berada di antara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100%, maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan dengan menggunakan Tabel 3.9 pedoman untuk memberikan interpretasi pengaruh berikut ini:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sugiyono, 2017:231)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Uji t (*t – Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017:237)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya untuk menguji hipotesis, F_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

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

(Sugiyono, 2017:237)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

- a. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 2:

- a. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

- b. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 3:

- a. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari penghargaan finansial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja dan penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.