

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) yang pertama pada penelitian ini adalah *variable pay* (X1), sedangkan variabel bebas (*independent variabel*) yang kedua adalah lingkungan kerja sosial (X2). Kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Hyojintex Kabupaten Bandung, yang berlokasi di Jalan Raya Rancaekek, Majalaya No. 389, Selokan Jeruk, Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan pada jangka waktu selama enam bulan dari bulan Juli sampai Desember 2016, maka metode yang tepat digunakan untuk penelitian ini ialah *cross sectional method*, seperti yang diungkapkan oleh Maholtra (2013) pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu, sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional*. Dengan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan (Mangal dan Mangal, 2013). Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013), sebuah studi dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Studi semacam ini disebut studi *one-shot* atau *cross sectional*.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Maholtra (2013) “Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang mempunyai tujuan utama

menggambarkan sesuatu apa adanya sesuai karakteristik objek”. Penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas merupakan penelitian untuk menguji kebenaran kausal (*cause-and-effect*), yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Malhotra, 2013).

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dan diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survei*. Malhotra (2013) menyatakan bahwa *explanatory survei* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dalam hal ini, variabel-variabel tersebut juga dapat disebut sebagai objek penelitian. Mangal dan Mangal (2013), menjelaskan bahwa “variabel adalah sesuatu yang berubah-ubah atau tidak tetap. Variabel dapat juga diartikan sebagai konsep dalam bentuk konkrit atau bentuk operasional. Guna mengoperasionalkannya, maka variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya”.

Mangal dan Mangal, (2013), mengatakan bahwa variabel bebas atau *independent* dan variabel terikat atau *dependent* yaitu variabel independen (*independent*) adalah variabel bebas, yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel tak bebas (terikat). Sedangkan variabel dependen (*dependent*) atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen.

Suatu penelitian agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi *variable pay* (X1) dengan dimensinya yang mencakup 1) Insentif, 2) Bonus, serta lingkungan kerja social (X2) dengan dimensinya yang mencakup 1) Hubungan dengan atasan, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan dengan bawahan. Masalah penelitian yang merupakan variabel (Y) atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja karyawan yang dimensinya mencakup 1) *Turnover* 2). Tingkat absensi, 3). Umur, 4) Tingkat pekerjaan, dan 5) Ukuran organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut untuk memahami penggunaan konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Variable Pay (X1)</i>	Variabel Pay Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan setiap individu, tim, maupun organisasi. Mathis dan Jackson (2011)	• Insentif	karyawan menerima insetif dengan pengan penghargaan dari perusahaan	Tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan	Ordinal	1
			Perusahaan memberikan isentif sesuai kehadiran karyawan	Tingkat Perusahaan memberikan isentif sesuai kehadiran pada karyawan	Ordinal	2

			Perusahaan memberikan insentif pada karyawan yang dapat berkembang	Tingkat Perusahaan memberikan insentif pada karyawan yang dapat berkembang	Ordinal	3
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang rajin dalam bekerja	Tingkat perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang rajin dalam bekerja	Ordinal	4
		• Bonus	Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang dapat berinovasi	Tingkat perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang dapat berinovasi	Ordinal	5
			Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang terampil	Tingkat perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang terampil	Ordinal	6
			Karyawan yang berprestasi dalam bekerja perusahaan memberikan bonus	Tingkat karyawan yang berprestasi dalam bekerja perusahaan memberikan bonus	Ordinal	7
			Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang memenuhi target	Tingkat perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang memenuhi target	Ordinal	8
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan Kerja Sosial (X2)	Lingkungan kerja sosial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2001:31)	• Hubungan dengan atasan	Atasan selalu berkomunikasi dengan seluruh bawahan	Tingkat atasan memberikan perhatian pada karyawan dalam pekerjaan	Ordinal	9
			karyawan selalu memberikan masukan kepada atasan	Tingkat karyawan selalu memberikan masukan kepada atasan mengenai pekerjaan	Ordinal	10

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			mengenai pekerjaan			
			Karyawan selalu menyampaikan permasalahan kerja pada atasan	Tingkat karyawan selalu menyampaikan permasalahan kerja pada atasan	Ordinal	11
			Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Tingkat atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Ordinal	12
		• Hubungan dengan rekan kerja	karyawan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja	Tingkat karyawan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja	Ordinal	13
			karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Tingkat karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Ordinal	14
			Hubungan yang baik dengan sesama menimbulkan kegairahan dalam bekerja	Tingkat hubungan yang baik dengan sesama menimbulkan kegairahan dalam bekerja	Ordinal	15
			Karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	16
		• Hubungan dengan bawahan	Karyawan selalu berkomunikasi dengan atasan	Tingkat karyawan selalu berkomunikasi dengan atasan	Ordinal	17
			Atasan selalu memberikan motivasi kepada	Tingkat atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan yang dibawah	Ordinal	18

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			karyawan yang dibawah			
			Atasan memberikan arahan langsung terhadap karyawan yang di bawah	Tingkat atasan memberikan arahan langsung terhadap karyawan yang di bawah	Ordinal	19
			Atasan memberikan tujuan yang jelas terhadap bawahan melalui komunikasi	Tingkat atasan memberikan tujuan yang jelas terhadap bawahan melalui komunikasi	Ordinal	20
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja (Keits Davis, 1985;96, dalam Mangkunegara, 2011:117)	• <i>Turnover</i>	Karyawan merasa dirinya malas terhadap bekerja	Tingkat karyawan merasa malas terhadap pekerjaan	Ordinal	21
			Peningkatan melanggar tata tertib kerja pada jam kerja	Tingkat peningkatan pelanggaran tata tertib pada jam kerja	Ordinal	22
			Peningkatan protes karyawan terhadap atasan	Tingkat peningkatan karyawan yang protes terhadap atasan	Ordinal	23
			Perubahan sikap positif dari biasanya saat di tempat kerja	Tingkat perubahan sikap positif karyawan di tempat kerja	Ordinal	24
		• Tingkat absensi	Tertundanya jadwal pekerjaan pada jam kerja saat berlangsung	Tingkat tertundanya jadwal pekerjaan saat jam kerja berlangsung	Ordinal	25
			Kemangkiran karyawan disebabkan ijin, sakit atau tanpa keterangan	Tingkat kemangkiran karyawan yang disebabkan ijin, sakit atau tanpa keterangan	Ordinal	26
			Keterlambatan karyawan terhadap jam	Tingkat keterlambatan karyawan pada jam	Ordinal	27

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kerja	kerja		
		• Umur	karyawan yang berusia tua	Tingkat usia karyawan yang tua	Ordinal	28
			Karyawan yang berusia muda	Tingkat usia karyawan yang muda	Ordinal	29
		• Tingkat Pekerjaan	Adanya peluang promosi kerja	Tingkat peluang promosi kerja	Ordinal	30
			Kemampuan karyawan pada pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan pada pekerjaan	Ordinal	31
			Kecakapan karyawan dalam bekerja	Tingkat kecakapan karyawan dalam bekerja	Ordinal	32
		• Ukuran Organisasi	Kordinasi perusahaan terhadap organisasi	Tingkat kordinasi perusahaan terhadap organisasi	Ordinal	33
			Komunikasi organisasi diperusahaan	Tingkat komunikasi organisasi di perusahaan	Ordinal	34
			Partisipasi karyawan terhadap perusahaan	Tingkat partisipasi karyawan terhadap perusahaan	Ordinal	35

Hasil Pengolahan Data 2016

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan data penting yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data, seperti yang diungkapkan oleh Mangal dan Mangal (2013:61-62), pada dasarnya sumber data terdiri dari dua sumber yaitu sumber data primer (*primary data source*) dan sumber data sekunder (*secondary data sources*), yang didefinisikan antara lain:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung, diperoleh dari tangan pertama dengan tujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap

mewakili seluruh populasi data penelitian, yakni survei pada karyawan PT. Hyoujintex

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang tersedia di sumber publikasi dan non publikasi yang berguna bagi peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang mampu memperlihatkan permasalahan.

Pada Tabel 3.2 diperlihatkan sumber data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
1	Data <i>turnover</i> karyawan PT. Hyoujintex Tahun 2012-2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Hyoujintex	Sekunder
2	Data Absensi karyawan PT. Hyoujintex Tahun 2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Hyoujintex	Sekunder
4	Data Kompensasi PT. Hyoujintex Tahun 2012-2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Hyoujintex	Sekunder
3	Data rekapitulasi jumlah produksi PT. Hyoujintex 2012-2016	Manajer Produksi PT. Hyoujintex	Sekunder
4	Data jumlah umur karyawan PT. Hyoujintex 2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Hyoujintex	Primer
5	Hasil wawancara dengan bagian HRD	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Hyoujintex	Primer

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Di dalam populasi terdapat kegiatan pengumpulan data yang merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Menurut Sekaran (2013:240), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Mangal dan Mangal (2013:278) *“Population is the aggregate of all the elements, sharing some common set of characteristic that comprises the universe for for the purpose of the marketing research problem”*. Populasi adalah keseluruhan semua elemen berbagai beberapa seperangkat karakteristik yang terdiri dari alam semesta untuk tujuan riset masalah pemasaran.

Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. HYOUJINTEX berukuran 116 orang pada bagian operator produksi. Berikut dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI PT. HYOUJINTEX TAHUN 2016

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
Accounting	1
Adm. Gudang	4
Personalia	1
Assisten Personalia	1
Manajer Produksi	1
Bagian Produksi	116
Jumlah Karyawan	124

Sumber: Human Resource Development (HRD) PT. Hyoujintex

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah populasi yang terpilih untuk dianalisis. Menurut Sekaran (2013:241) sampel adalah bagian dari populasi. Sampel demikian subkelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti harus mampu menarik kesimpulan yang digeneralisasikan. Mangal dan Mangal (2013:277) berpendapat bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Alasannya adalah agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama

untuk menjadi sampel. Penelitian ini meneliti keseluruhan dari total populasi bagian produksi, oleh karena itu karena sampel diambil keseluruhan maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68), bahwa: teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka sampel yang diteliti sebanyak 116 orang dibagian produksi PT. Hyoujintex Kabupaten Bandung.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai *variable pay*, lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja karyawan.
2. Dokumentasi, metode ini merupakan pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan dokumen lainnya yang berkaitan dengan masalah yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, menurut Mangal dan Mangal (2013:357) adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian sumber daya manusia di PT. Hyoujintex

4. Kuesioner, Mangal dan Mangal (2013:352) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan di PT. Hyoujintex. Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut.
 - a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
 - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
 - c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Benar atau tidaknya sebuah data akan terlihat pada hasil penelitian. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data, terdapat dua syarat penting dalam mendapatkan instrumen pengumpulan data yang baik yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu software komputer program *SPSS (Statistical Product for Service Solution) 21.0 for windows*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja, dilakukan untuk mengetahui apakah antara *variable pay* (X_1) dan

Lingkungan Kerja sosial memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Jackson (2012:85), mengemukakan bahwa “*Validity is an indication of whether the instrument measuring what it claims to measure*”. Validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang dikatakannya untuk diukur. Menurut Sekaran (2013:225) validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrumen dikembangkan dengan konsep langkah-langkah tertentu yang ditujukan untuk mengukur variabel tertentu. Dengan demikian bahwa data valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menurut Maholtra (2013:282) “*The Validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true differences among on the characteristic being measured*”. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukuranya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut.

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

(Suharsimi Arikunto 2013:170)

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
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan 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 pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel atau ($r \text{ tabel} \geq r \text{ hitung}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$)

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 116 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($116-2=114$), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,182. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk *variable pay* (X1), lingkungan kerja sosial (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r hitung lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0,182. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL VARIABLE PAY (X₁)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
Insentif				
1	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dilakukan	0,509	0,182	Valid
2	Insentif yang saya terima sesuai penghargaan yang diberikan perusahaan	0,363	0,182	Valid
3	Saya menerima insentif sesuai dengan kehadiran	0,427	0,182	Valid
4	Perusahaa memberikan insentif pada karyawan yang dapat berkembang	0,577	0,182	Valid
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan kontribusi terhadap perusahaan	0,601	0,182	Valid
6	Insentif yang diberikan menyebabkan karyawan menjadi lebih baik dlam bekerja	0,651	0,182	Valid
Bonus				
7	Bonus saya dapatkan dengan berkontribusi ide ide baru	0,512	0,182	Valid
8	Bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan	0,196	0,182	Valid

9	Karyawan yang berprestasi mendapatkan bonus yang sesuai	0,374	0,182	Valid
10	Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan bonus yang diberikan	0,390	0,182	Valid
11	Bonus yang diberikan dapat mencegah karyawan untuk meninggalkan perusahaan	0,441	0,182	Valid
12	Karyawan yang bekerja setiap tahunnya layak mendapatkan bonus tahunan	0,540	0,182	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016 (Menggunakan SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada variabel *Variable pay* dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi insentif dengan item butir 6, Karyawan dapat bekerja dengan baik dan giat setelah menerima insentif, yang bernilai 0,651. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan butir 8, Bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang bernilai 0,196, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
SOSIAL (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
Hubungan dengan atasan				
1	Saat melakukan pekerjaan saya merasa diperhatikan oleh atasan	0,283	0,182	Valid
2	Pekerjaan dapat terfokus saat atasan memberikan pengawasan langsung	0,297	0,182	Valid
3	Karyawan merasa senang ketika atasan mmemberikan perhatian lansung kepada karyawannya	0,247	0,182	Valid
4	Pekerjaan menjadi lebih baik saat pengawasan dilakukan oleh atasan	0,276	0,182	Valid
5	Hubungan dengan atasan dapat terjalinya kekeluargaan dalam perusahaan	0,422	0,182	Valid
6	Karyawan dapat memberi saran langsung pada atasan	0,300	0,182	Valid
Hubungan dengan rekan kerja				
7	Suasana yang saya rasakan kondusif saat berkomunikasi dengan rekan kerja	0,317	0,182	Valid
8	Komunikasi dengan rekan kerja saya menemukan keserasian dengan antar sesama	0,327	0,182	Valid
9	Aktifitas kerja terasa bergairah jika hubungan dengan rekan kerja baik	0,319	0,182	Valid

10	Kesulitan dalam bekerja dapat terselesaikan melalui komunikasi dengan rekan kerja	0,356	0,182	Valid
11	Kominikasi dengan rekan kerja dapat terjalannya kerjasama	0,419	0,182	Valid
12	Hubungan yang baik dengan rekan kerja pekerjaan dapat tercapai dengan mudah	0,434	0,182	Valid
13	Dukungan motivasi dari rekan kerja membuat saya lebih giat bekerja	0,329	0,182	Valid
Hubungan dengan bawahan				
14	Atasan dapat memberi pengarahan saat berkomunikasi dengan bawahan	0,423	0,182	Valid
15	Hubungan dengan bawahan yang baik memberi arah tujuan yang jelas	0,452	0,182	Valid
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
16	Karyawan dapat disiplin jika hubungan dengan atasan baik	0,394	0,182	Valid
17	Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menjadi lebih nyaman	0,353	0,182	Valid
18	Hubungan dengan bawahan mencegah kesalahan dalam bekerja	0,387	0,182	Valid
19	Atasan dapat memberikan contoh kepada bawahan melalui hubungan yang baik	0,495	0,182	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016 (Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada variabel lingkungan kerja sosial dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi hubungan dengan bawahan dengan item pernyataan butir 20 Atasan dapat memberi tujuan yang jelas pada bawahan 0,452. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi hubungan dengan atasan dengan item pernyataan butir 3, karyawan merasa senang ketika atasan mmemberikan perhatian langsung kepada karyawannya 0,247, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	KET
Turnover				
1	Kemasaan karyawan dalam bekerja disebabkan karena jenuh ditempat kerja	0,481	0,182	Valid
2	Konflik di tempat kerja membuat saya malas	0,483	0,182	Valid

	untuk bekerja			
3	Kepemimpinan yang jelek membuat saya malas untuk bekerja	0,466	0,182	Valid
4	Beban pekerjaan yang banyak membuat saya malas bekerja	0,410	0,182	Valid
5	Saya merasa malas bekerja apabila kurangnya pengakuan dari organisasi	0,443	0,182	Valid
6	Terjadi pelanggaran karyawan disebabkan kurangnya ketegasan dari atasan	0,450	0,182	Valid
7	Karyawan yang melanggar tata tertib tidak mempunyai dasar pelatihan	0,464	0,182	Valid
8	Tata tertib jam kerja dapat dilanggar karyawan disebabkan kurangnya dukungan manajemen	0,469	0,182	Valid
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
9	Karyawan yang melanggar tata tertib tidak memiliki komitmen dalam bekerja	0,453	0,182	Valid
10	Emosional yang tidak terkendali dari atasan membuat karyawan sering melanggar	0,556	0,182	Valid
11	Perlakuan yang tidak adil dari atasan membuat karyawan sering protes	0,527	0,182	Valid
12	Karyawan protes pada perusahaan karena tidak adanya peluang karier	0,508	0,182	Valid
13	Meningkatnya protes pada karyawan terjadinya diskriminasi penugasan kerja	0,486	0,182	Valid
14	Prosedur operasional yang tidak jelas membuat saya protes pada pihak perusahaan	0,484	0,182	Valid
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
15	Protes yang saya lakukan karena fasilitas yang terbatas saat bekerja	0,528	0,182	Valid
16	Peningkatan protes karyawan disebabkan pemimpin yang tidak memahami keadaan karyawan	0,381	0,182	Valid
17	Perubahan sikap karyawan saat bekerja disebabkan konflik di tempat kerja	0,249	0,182	Valid
18	Kebijakan perusahaan yang tidak memuaskan menyebabkan karyawan berubah dalam menyikapi pekerjaan	0,353	0,182	Valid
19	Perubahan sikap karyawan terjadi karena pengaruh kebudayaan di perusahaan	0,444	0,182	Valid
20	Perbedaan persepsi mengakibatkan perubahan dalam sikap karyawan	0,407	0,182	Valid
21	Pekerjaan yang membuat stress menyebabkan sikap karyawan berubah	0,370	0,182	Valid
22	Kurangnya saling memahami antar individu membuat perubahan dalam sikap biasanya.	0,499	0,182	Valid

Ketidakhadiran Karyawan (Absen)

23	Tertundanya pekerjaan karyawan pada jam kerja karena kehabisan tenaga	0,368	0,182	Valid
24	Pengawasan yang kurang membuat pekerjaan banyak tertunda	0,268	0,182	Valid
25	Kurangnya perhatian pada kesehatan karyawan membuat pekerjaan banyak tertunda	0,256	0,182	Valid
26	karyawan merasa dirinya kurang terampil dalam bekerja, sehingga waktu bekerja banyak tertunda	0,233	0,182	Valid
27	Karyawan terlalu berpikir perfeksionis dalam satu pekerjaan sehingga banyak pekerjaan lain yang tertunda	0,302	0,182	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
28	Karyawan banyak menghabiskan bermain handphone saat bekerja sehingga pekerjaannya tertunda	0,339	0,182	Valid
29	Kurangnya tanggung jawab karyawan untuk tepat waktu pada jam kerja	0,428	0,182	Valid
30	Karyawan memiliki masalah di luar pekerjaan sehingga mengabaikan untuk masuk kerja	0,448	0,182	Valid
31	Karyawan merasas frustrasi dengan pekerjaan yang dilakukannya	0,488	0,182	Valid
32	Kebijakan perusahaan yang tidak dapat diterima oleh karyawan	0,540	0,182	Valid
33	Timbulnya kemangkiran karyawan pada jam kerja disebabkan karyawan membolos	0,421	0,182	Valid
34	Salah perhitungan waktu membuat karyawan terlambat masuk kerja	0,502	0,182	Valid
35	Tidak ada rencana dahulu saat pergi bekerja sehingga terlambat untuk bekerja	0,438	0,182	Valid
36	Karyawan memiliki jadwal yang padat sehingga terlambat bekerja	0,401	0,182	Valid
37	kemacetan di jalan membuat karyawan terlambat untuk bekerja	0,363	0,182	Valid
38	Karyawan terlambat bekerja karena bermasalah dengan alat transportasinya	0,361	0,182	Valid
Umur				
39	Karyawan yang berusia tua mempunyai pengalaman berkerja yang lebih dalam	0,314	0,182	Valid
40	Usia lebih tua akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,366	0,182	Valid
41	Pekerjaan yang dilakukan lebih handal oleh karyawan yang berusia tua	0,254	0,182	Valid
42	Karyawan yang berumur tua memiliki loyalitas	0,421	0,182	Valid

	yang tinggi			
43	Karyawan yang lebih tua memiliki kopenten yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	0,498	0,182	Valid
44	Pengambilan keputusan lebih matang bagi karyawan yang berumur tua	0,343	0,182	Valid
45	Karyawan yang berusia muda lebih cepat menanggapi	0,353	0,182	Valid
46	Karyawan yang lebih muda memiliki banyak peluang untuk berkreatifitas	0,370	0,182	Valid
47	Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan muda lebih bersemangat	0,413	0,182	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
Tingkat Pekerjaan				
48	Perusahaan memberikan peluang untuk naik jabatan bagi karyawan yang rajin	0,371	0,182	Valid
49	Karyawan yang berprestasi memiliki kesempatan untuk dipromosikan	0,345	0,182	Valid
50	Karyawan yang dapat membawa nama baik perusahaan maka wajib dipromosikan	0,466	0,182	Valid
51	Adanya tantangan dari perusahaan bagi karyawan yang ingin mendapatkan promosi jabatan	0,561	0,182	Valid
52	Karyawan memiliki keinginan naik jabatan karena ada keinginan pendapatan yang lebih tinggi	0,500	0,182	Valid
53	Pekerjaan yang saya lakukan sudah dapat dipahami baik-baik	0,532	0,182	Valid
54	Perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai kemampuan	0,570	0,182	Valid
55	Perusahan dapat melihat kemampuan pada diri karyawan	0,588	0,182	Valid
56	Kemampuan yang saya miliki dapat mengasikkan kerja yang lebih produktif	0,553	0,182	Valid
57	Perusahaan mengadakan pelatihan karyawan untuk mendalami kemampuan bekerja	0,434	0,182	Valid
58	Perusahaan selalu memberikan ganti rugi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	0,314	0,182	Valid
59	Atasan selalu memberikan bimbingan dalam mencegah kecelakaan kerja	0,392	0,182	Valid
60	Adanya fasilitas P3K untuk penanggulangan jika terjadi kecelakaan kerja	0,382	0,182	Valid
61	Komite keselamatan kerja memiliki peran yang baik dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja	0,342	0,182	Valid
62	Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan	0,488	0,182	Valid

peralatan dan perlengkapan kerja sebagai bentuk antisipasi kecelakaan kerja

Ukuran Organisasi				
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	KET
63	Perencanaan strategi manajemen dapat dipahami oleh semua karyawan	0,573	0,182	Valid
64	Adanya informasi yang jelas bagi semua karyawan dalam pekerjaan	0,338	0,182	Valid
65	Terpeliharanya iklim organisasi bagi semua bidang pekerjaan	0,245	0,182	Valid
66	Perusahaan mengkoordinasi pekerjaan dengan baik untuk mencegah konflik	0,249	0,182	Valid
67	Terjalinnnya kebersamaan dan keseimbangan dalam kegiatan organisasi yang sudah terkoordinir	0,277	0,182	Valid
68	Pembagian tugas karyawan dari pihak perusahaan dapat tersampaikan jelas	0,359	0,182	Valid
69	Perusahaan selalu menjaga baik komunikasi disetiap organisasi	0,462	0,182	Valid
70	Terjalinnnya komunikasi dalam organisasi membuat saya nyaman bekerja	0,428	0,182	Valid
71	Komunikasi yang ada dalam oraganisasi membuat tujuan perusahaan tercapai	0,465	0,182	Valid
72	Komunikasi yang baik memberikan kendala diperusahaan dapat teratasi	0,419	0,182	Valid
73	Komunikasi dalam organisasi mengatasi keadaan yang tidak pasti dalam proses bekerja	0,261	0,182	Valid
74	Partisipasi karyawan dalam organisasi berjalan dengan baik	0,486	0,182	Valid
75	Partispasi dalam organisasi membuat karyawa menjadi loyal dalam bekerja	0,511	0,182	Valid
76	Perusahaan dapat berkembang karena adanya partisipasi karyawan pada perusahaan	0,433	0,182	Valid
77	Pengambilan keputusan lebih pasti saat karyawan ikut berpartisipasi	0,355	0,182	Valid
78	Karyawan dapat berpartisipasi pada perusahaan dengan didasari motivasi yang kuat	0,393	0,182	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016 (Menggunakan SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi tingkat pekerjaan dengan item pernyataan butir 55, Perusahaan dapat melihat kemampuan pada diri karyawan yang bernilai 0,588. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi ketidakhadiran (absen) dengan item

pernyataan butir 26, karyawan merasa dirinya kurang terampil dalam bekerja, sehingga waktu bekerja banyak tertunda, yang bernilai 0,233, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Konsistensi internal menggambarkan keseragaman ukuran atau sejauh mana setiap indikator dari konsep yang menyatu pada beberapa makna umum. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas yang dipilih untuk digunakan adalah teknik belah dua (*split half*) dengan alasan kesederhanaan prosedur. Malhotra (2013:319) mengatakan *Split Half Reliability* adalah sebuah tes yang membagi dua bagian skor penilaian kuesioner dan dinilai secara terpisah kemudian membandingkan antara kedua bagian tersebut. Uji ini digunakan karena praktis digunakan untuk menguji *Internal Consistency*. Adapun yang langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan menjadi dua belah
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan padatiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan menggunakan korelasi product moment
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan dengan rumus *Spearman Brown* berikut:

$$r_i = \frac{2rb}{1+r}$$

(Cohen, Manion, dan Morrison, 2011;147)

Dimana:

Ri: Reliabilitas internal seluruh item

Rb: Korelasi produk momen antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Variable pay</i>	0.19	0.18	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Sosial	0.58	0.18	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0.91	0.18	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016 (Menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan skala likert, nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitik beratkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

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

1. Analisis deskriptif *Variable pay* (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap *Variable pay* yang melalui 1). insentif, 2). Bonus

2. Analisis deskriptif lingkungan kerja sosial (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap lingkungan kerja sosial yang meliputi: 1) Hubungan dengan atasan, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan dengan bawahan.

3. Analisis deskriptif kepuasan karyawan (Y).

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi: 1) *Turnover* 2). Tingkat absensi, 3). Umur, 4) Tingkat pekerjaan, dan 5) Ukuran organisasi

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23.0 for windows) melalui distribusi frekuensi.

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh *variable pay* (X_1) dan lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu *variable pay*, lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

A. *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi

3. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
4. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
5. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
6. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

7. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + NS_{min}]$$

8. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara 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.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada

periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k. Jika:

$d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*, bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Regresi linear berganda rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(Muhammad Idrus, 2009:186)

Keterangan:

Y : variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

a : konstanta

b_1 b_2 : koefisien regresi

X_1 X_2 : variabel bebas (*variable pay* dan lingkungan kerja sosial)

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

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2$$

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

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

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁, dan b₂ 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. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X₁ dan X₂ dikatakan dipengaruhi Y jika berubahnya nilai X₁ dan X₂ akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X₁ dan X₂ 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 X₁ dan X₂ karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2010:136), yaitu:

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

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada di antara 0 -100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Semakin mendekati 0 berarti semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien penentu sebagai berikut:

TABEL 3.8
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN DETERMINASI

Interval Koefisien	Hubungan
0 - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

(Sugiyono,2008:184)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistik yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

(Sanusi, 2011:143)

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR : keragaman regresi

SSE : keragaman kesalahan

k : jumlah variabel bebas

Anggi Wahyu Syahpudin, 2017

PENGARUH VARIABLE PAY DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HYOUJINTEX MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

n : jumlah sampel penelitian

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

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

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

(Sanusi, 2011:144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

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

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

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

1. Hipotesis 1

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis 2

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *variable pay* terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari *variable pay* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis 3

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan sosial kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.