

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo. Adapun yang menjadi variabel bebas (eksogen) dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan (X) dengan dimensi yang mencakup : 1) *Meaning*, *Self-Determination*, 2), 3) *Competence* dan; 4) *Impact*. Sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel *intervening* yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu : 1) gaji, 2) promosi, dan; 3) rekan kerja. Kemudian yang menjadi variabel terikat (endogen) adalah komitmen organisasi (Z) yang terdiri dari: 1) *affective commitment* (komitmen afektif), 2) *continuance commitment* (komitmen keberlanjutan) dan; 3) *normative commitment* (komitmen normative).

Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Everest Texindo, adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang Pemberdayaan Karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo, sedangkan yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan PT. Indo Everest Texindo. Alasan mendasar dijadikannya PT. Indo Everest yang masuk ke perusahaan pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari bulan januari 2015 sampai dengan desember 2017.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian pada taraf mendeskripsikan variabel yang diteliti tanpa dilakukan analisis dalam keterkaitannya dengan variabel lainnya (Kuntjojo, 2009). Metode deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Sekaran, 2014). Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara

keseluruhan mengenai pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo. Penelitian verifikatif (*verificative research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya (Hermawan, n.d.). Pendapat lain tentang penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan membuktikan kebenaran suatu teori pada waktu dan tempat tertentu (Kuntjojo, 2009).

3.2.2 Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap komitmen organisasi. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham positivisme, sementara itu penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham naturalistik (fenomenologis). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif oleh sebagian kalangan tidak boleh dicampuradukan, namun pemahaman ini dianggap keliru oleh para peneliti yang melihat bahwa masing-masing pendekatan penelitian mempunyai kelemahan, dan oleh karenanya dianggap perlu untuk melakukan kombinasi, agar masing-masing pendekatan saling melengkapi. (M. Mulyadi, 2013). Penelitian ini menggunakan metode dimana informasi dari sebagian populasi dikumpulkan dilapangan secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui sebagian dari pendapat populasi berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan September sampai Desember 2017. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian yang menggunakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu Pemberdayaan Karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Kedudukan variabel

Pemberdayaan Karyawan sebagai variabel eksogen atau variabel bebas (X) sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* (Y) serta komitmen organisasi sebagai variabel endogen atau variabel terikat (Z). Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya, yaitu variabel terikat, sedangkan yang dimaksud dengan variabel *intervening* adalah variabel yang juga mempengaruhi variabel terikat, namun dalam penelitian pengaruhnya tidak diutamakan (Kuntjojo, 2009).

Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
Pemberdayaan adalah proses yang membantu meningkatkan kinerja berkelanjutan karyawan dan tim dengan pengembangan dan memperluas kewenangan dan kemampuan mereka serta merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan penggunaan kemampuan karyawan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi (Vali et al., 2013).	<i>Meaningfulness</i> /adalah melibatkan kesesuaian antara persyaratan kerja dan keyakinan seseorang harus bisa merasakan bahwa pekerjaan yang ia lakukan itu merupakan sesuatu yang berharga dan penting bagi karyawan (Spreitzer 2007, Robbins .al 2007, Dickson and Lorenz 2009 dalam Vali et al., 2013).	Pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan hal yang penting baginya.	Tingkat seberapa penting pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	Ordinal	1
		Aktifitas kerja yang dilakukan karyawan sangat berarti bagi dirinya	. Tingkay seberapa berarti aktifitas yang dilakukan karyawan	Ordinal	2
		Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan idealisme yang dimilikinya.	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan idealisme yang dimiliki oleh karyawan.	Ordinal	3
	<i>Competence</i> /Kemampuan Mengacu kepada pengetahuan, keterampilan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik dan sukses pada area spesifik dan tujuan (Samad, 2007 dalam Vali et al., 2013).	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan.	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan	Ordinal	4
		Karyawan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.	Tingkat penguasaan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
		Karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap	Tingkat kepercayaan diri yang dimiliki karyawan dalam	Ordinal	6

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan Pekerjaan	menyelesaikan pekerjaannya		
	<i>Self-Determination / Perasaan memiliki suatu pilihan adalah rasa pilihan dalam memulai atau mengatur suatu tindakan yang mencerminkan otonomi atas inisiasi dan kelanjutan dari perilaku kerja, proses kerja, pengambilan keputusan, metode kerja, serta kecepatan kerja sehingga karyawan haruslah memahami kesempatan untuk melakukan suatu pilihan (Sprietzer 2007, Robbins et al 2007 dalam Vali et al., 2013).</i>	Karyawan memiliki keleluasaan dalam menentukan bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya.	Tingkat keleluasaan yang dimiliki karyawan dalam menentukan bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	7
		Karyawan mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	Tingkat banyaknya kesempatan yang dimiliki karyawan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	8
		Karyawan mempunyai peluang untuk tidak bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya	Tingkat banyaknya peluang yang dimiliki karyawan untuk tidak bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaannya.	Ordinal	9
	<i>Sense Of Impact/ Dampak adalah sejauh mana karyawan dapat berpengaruh terhadap strategi, administrasi, hasil operasi di tempat kerja. Karyawan perlu mengetahui bahwa perilaku mereka akan berdampak pada apa yang terjadi dilingkungan perusahaan (Spreitzer 2007 dan Robbins et al, 2002 dalam Vali et al., 2013).</i>	Karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pekerjaan di departemennya	Tingkat besarnya pengaruh karyawan terhadap keberhasilan pekerjaan di departemennya	Ordinal	10
		Opini yang diberikan karyawan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan departemen	Tingkat keterbukaan perusahaan dalam mempertimbangan opini yang diberikan perusahaan	Ordinal	11
		Hasil kerja karyawan berdampak pada system perusahaan.	Tingkat besarnya pengaruh hasil kerja karyawan terhadap system perusahaan .	Ordinal	12
Kepuasan kerja adalah tingkat persepsi yang	<i>Pay (Gaji) merupakan faktor multidimensi dalam</i>	Jumlah gaji/upah yang diberikan	Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima karyawan	Ordinal	13

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG

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

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
dimiliki karyawan terhadap perusahaan berdasarkan beberapa faktor seperti, gaji, tunjangan, afiliasi kelompok kerja, kondisi pekerjaan dan kesempatan promosi (Gibson et al., 2014)	kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak Robbins & Judge (2015)	perusahaan kepada karyawan	dengan kebutuhan hidupnya			
		Keadilan gaji/upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan kinerja Karyawan	Ordinal	14	
	<i>Promotion</i> (promosi) kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan Robbins & Judge (2015)		Ketepatan waktu dalam pemberian gaji kepada karyawan	Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji kepada karyawan		15
			Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan	Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi karyawan.	Ordinal	16
			Promosi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan	Tingkat kesesuaian promosi jabatan sesuai dengan penilaian kinerja karyawan.	Ordinal	17
			Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengembangan karir	Tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam pengembangan karyawan	Ordinal	18
	<i>Co-Worker</i> (Rekan Kerja) rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota		Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan	Tingkat ketersediaan peluang promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	19
			Kerja sama dengan sesama karyawan yang lain.	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain.	Ordinal	17
			Saling membantu dalam pekerjaan.	Tingkat kepedulian karyawan untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	18
		Saling berbagi informasi mengenai	Tingkat kemampuan karyawan untuk	Ordinal	19	

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	individu Robbins & Judge (2015)	pekerjaan dengan karyawan lain.	saling berbagi dengan rekan kerja mengenai informasi dalam pekerjaan		
Komitmen Organisasi adalah suatu proses yang mengacu pada keterikatan karyawan dan keterlibatannya dalam organisasi sehingga terciptanya kesamaan antara nilai nilai dan keyakinan yang dimiliki individu sama dengan yang dimiliki organisasi. (David, 2015)	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif) yaitu karyawan memiliki hubungan emosional, keterlibatan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi. Faktanya dalam studi yang dilakukan Porter komponen ini sering dianggap sebagai pendahulu dari komitmen organisasi, yang dulunya difokuskan pada satu dimensi yang direfleksikan sebagai afektif komitmen	Kepedulian karyawan terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan	Tingkat kepedulian karyawan terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan	Ordinal	20
		Karyawan percaya terhadap nilai dan tujuan perusahaan	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan	Ordinal	21
		Karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu	Tingkat kesediaan karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan dari pada individu	Ordinal	22
		Kerja keras untuk organisasi	Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerja keras atas nama perusahaan	Ordinal	23
		Bekerja dengan lebih serius	Tingkat kesanggupan karyawan untuk bekerja lebih serius	Ordinal	24
		Ketidaksediaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan	Tingkat ketidaksediaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan	Ordinal	25
		Karyawan memelihara keanggotaan perusahaan	Tingkat kesanggupan karyawan dalam memelihara keanggotaan diperusahaan	Ordinal	26
		Karyawan mematuhi peraturan perusahaan	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Ordinal	27
		Tindakan karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.	Tingkat kesesuaian tindakan karyawan dengan peraturan perusahaan	Ordinal	28

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Karyawan tetap bekerja di perusahaan	Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan	Ordinal	29

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama untuk dianalisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2014). Adapun penjelasan lain tentang data primer adalah data yang diperoleh langsung pihak yang diperlukan datanya (Kuntjojo, 2009). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. Indo Everest Texindo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau non publikasi entah di dalam atau luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Sekaran, 2014). Penjelasan lain tentang data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Kuntjojo, 2009)

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1.	Data tingkat <i>turnover</i> karyawan PT. Indo Everest Texindo Tahun 2013-2015	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD PT. Indo Everest Texindo
2.	Data ketidakhadiran karyawan PT. Indo Everest Texino tahun 2016	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD PT. Indo Everest Texindo

No.	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
3.	Data tingkat <i>turnover</i> karyawan PT. Indo Everest Texindo Tahun 2016	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD PT. Indo Everest Texindo

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data PT. Indo Everest Texindo

3.4 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuansatuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. (Djawranto, 1994 : 420 dalam Kuntjojo, 2009). Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk membuat kesimpulan". Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua (Anwar, 2013).

Populasi juga dapat disebut sebagai kumpulan elemen yang dapat kita gunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Elemen adalah subjek di mana pengukuran tersebut dilakukan. (Cooper et al., 1997). Adapun pengertian lain dari Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji, Etta Mamang., 2010). Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Indo Everest Texindo sebagaimana keputusan pihak perusahaan yang mengizinkan peneliti untuk hanya mengambil sebagian populasi dari seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 141 orang dari beberapa unit atau lembaga yang disajikan di Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO

No	Nama Unit/Lembaga/Divisi	Jumlah Karyawan
1	Df	67
2	Iqcp, Ppic & Gd.Sparepart, Mr, Inspecting	41
3	Utility	17
4	Weaving	0
5	HrRDUmum & Ekspedisi	9
6	Purchasing	2

No	Nama Unit/Lembaga/Divisi	Jumlah Karyawan
7	Accounting & Exim,Bc	2
8	Marketing	2
9	IT	0
10	Building & Ga. Eksternal	1
Jumlah		141

Sumber : HRD PT. Indo Everest Texindo

3.5.2 Sampel

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi Djarwanto (1994 : 43 dalam Kuntjojo, 2009). Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang harus mewakili/ representatif (Saputra, Mitra, Palembang, Studi, & Kekaryawanan, 2013). Jumlah sampel dapat ditentukan dengan berbagai kriteria, Donald Ary menyebut 10 – 20 persen atau lebih (lihat Terj. Arief Furchon, 1982:198), Jika jumlah objeknya kecil (kurang dari 30 orang) sebaiknya menggunakan sampel total (sensus), artinya semuanya dijadikan objek penelitian (Saputra et al., 2013).

Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif. Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, adapun rumus yang digunakan untuk mengambil suatu sampel dari sebuah populasi ialah dengan menggunakan rumus Slovin (Janti, 2014). Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

- N = ukuran sampel
- N = ukuran Populasi
- E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,0025)}$$

$$n = \frac{141}{1 + 0.3525}$$

$$n = \frac{141}{1.3525}$$

$$n = 104.3 \approx 104$$

Berdasarkan perhitungan rumus yang dibuat Slovin dengan tingkat kesalahan ditetapkan sebesar 5% diperoleh jumlah sampel untuk karyawan PT.Indo Everest Texindo adalah sebanyak 141 orang.

TABEL 3.4
SEBARAN SAMPEL

Unit/Lembaga/Divisi	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Sampel
Df	67	67/141x104	49
Iqcp, ppic & gd.sparepart, mr, inspecting	41	41/141x104	30
Utility	17	17/141x104	13
Weaving	0	0	0
Hrd, umum & ekspedisi	9	9/141x104	7
Purchasing	2	2/141x104	1
Accounting & exim,bc	2	2/141x104	1
Marketing	2	2/141x104	1
IT	0	0	0
Building & ga. Eksternal	1	1	1
Total	141		104

Sumber : Pengolahan data 2017

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel yang representative dari populasi yang tersedia (Anwar Sanusi, 2013:88). Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Jika dalam proses pengambilan sampel memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut dengan sampling peluang (*probability sampling*), atau cara pengambilan sampel secara acak. Jika dalam proses tidak memperhatikan peluang, tipe sampling disebut sampling non-peluang (*non-probability sampling*).

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:218)

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel probabilitas, yaitu teknik acak sederhana (*simple random sampling*), karena semua populasi dari karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung memiliki kesempatan untuk terpilih sebagai sampel acak oleh peneliti. Tahapan dalam penentuan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) adalah sebagai berikut (Wasis, 2006).

1. Menentukan populasi. Populasi yang diambil dari karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung adalah sebanyak 141 orang.
2. Menentukan besarnya sampel. Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel yaitu menggunakan rumus Slovin yang telah dihitung sebelumnya yaitu sebanyak 104 orang.
3. Membuat daftar karyawan dengan memberikan nomor urut 000 sampai 104.
4. Membuat kertas undian sebanyak 10 dengan nomor urut dari 1 sampai 10.
5. Nomor permulaan ditentukan dengan memilih diantara nomor 1 sampai 10 kertas undian secara acak.
6. Saat kertas dibuka dan tertera nomor 5, bilangan yang merupakan kelipatan angka 5 menjadi sampel. Jadi nomor 5, 10, 15, 20, 25 dan seterusnya hingga didapatkan 104 orang karyawan.

Setelah melakukan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) peneliti melakukan wawancara langsung terhadap 15 - 20 orang karyawan bagian PT Indo Everest Texindo di Bandung sebagai pembuktian kebenaran bahwa pemberdayaan dan kepuasan kerja menjadi penyebab timbulnya komitmen organisasi.

3.6 Teknik dan Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Data yang didapatkan dari teknik ini merupakan data primer (Bryman & Bell, 2011). Hal

ini dikarenakan data yang didapatkan adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama. Data ini adalah data mentah yang perlu dan akan diolah serta diproses lebih lanjut untuk tujuan-tujuan tertentu. (Bryman & Bell, 2011). Kelebihan dari teknik kuesioner adalah kuesioner mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana, sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah (Thornhill, Saunders, & Philip, 2012).

2. Studi kepustakaan dan penjelajahan internet

Peneliti melakukan studi kepustakaan dengan cara menganalisis berbagai literatur yang ada seperti buku, skripsi, dan jurnal, yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, peneliti juga menggunakan dokumen-dokumen referensi pendukung seperti artikel, majalah, dsb. Peneliti juga melakukan penjelajahan internet untuk melakukan pencarian data dan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

3.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

3.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Adapun pendapat lain adalah “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dengan

demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

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

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

Sumber: (S. Anwar, 2013)

Keterangan

- r : Koefisien korelasi
- 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 populasi/Responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid” (Anwar, 2013). Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan SPSS (Statistical Product for Service Solution) 24.0 for windows. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisis tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antar skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam

penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Pemberdayaan Karyawan sebagai variabel (X), Kepuasan Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi sebagai variabel (Z). Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai *rtabel* sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Pemberdayaan Karyawan(X), Kepuasan Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor *rhitung* lebih besar jika dibandingkan dengan skor *rtabel* yang bernilai 0,468. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PEMBERDAYAAN KARYAWAN

No	Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Ket
<i>Meaningfulness/keberartian</i>				
1	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan hal yang penting bagi saya	0,543	0,374	Valid
2	Aktifitas kerja yang dilakukan oleh saya secara pribadi berarti bagi saya	0,522	0,374	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan idealisme saya	0,691	0,374	Valid
<i>Competence/ Kemampuan</i>				
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan	0,567	0,374	Valid
5	Saya menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya	0,428	0,374	Valid
6	Kesesuaian harapan perusahaan dengan karyawan	0,621	0,374	Valid
<i>Self-Determination / Perasaan memiliki suatu pilihan</i>				
7	Saya memiliki keleluasaan dalam menentukan bagaimana saya menyelesaikan pekerjaan.	0,761	0,374	Valid
8	Saya mempunyai kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	0,601	0,374	Valid
9	Saya mempunyai peluang untuk tidak bergantung pada atasan dalam melaksanakan pekerjaan	0,591	0,374	Valid
<i>Sense of Impact/ Dampak</i>				
10	Saya mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pekerjaan di departemen saya	0,743	0,374	Valid
11	Hasil kerja saya berdampak pada sistem perusahaan	0,587	0,374	Valid
12	Opini yang saya berikan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan departemen	0,618	0,374	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel Pemberdayaan Karyawan dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi *Self-Determination* dengan pernyataan “Saya memiliki keleluasaan dalam menentukan bagaimana saya menyelesaikan pekerjaan” yang bernilai 0,761, sedangkan nilai validitas

terendah terdapat pada dimensi *Competence* dengan pernyataan Saya menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya yang bernilai 0,428.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Variabel lainnya yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Pay/gaji</i>				
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan hidup saya	0,264	0,374	Tidak Valid
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	0,484	0,374	Valid
3	Perusahaan selalu memberikan gaji dengan tepat waktu	0,633	0,374	Valid
<i>Promotion/Promosi</i>				
4	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0,664	0,374	Valid
5	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan penilaian kinerja	0,567	0,374	Valid
6	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir diperusahaan.	0,462	0,374	Valid
7	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan kepada saya	0,697	0,374	Valid
<i>Co-Worker/ Rekan Kerja</i>				
8	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya, begitupun sebaliknya.	0,713	0,374	Valid
9	Saya dan karyawan lainnya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,709	0,374	Valid
10	Saya dan karyawan lainnya selalu berbagi informasi mengenai pekerjaan.	0,708	0,374	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui nilai validitas tertinggi ada pada dimensi *Co-Worker* dengan pernyataan “saya mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya, begitupun sebaliknya” yang bernilai 0,713, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *Promotion* dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karir diperusahaan” yang bernilai 0,462.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan

bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374.

Variabel lainnya yaitu Komitmen Organisasi (Z). Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Affective Commitment (Komitmen Afektif)</i>				
1	Saya peduli terhadap masalah yang dihadapi perusahaan	0,690	0,374	Tidak Valid
2	Saya percaya terhadap nilai dan tujuan perusahaan.	0,362	0,374	Valid
3	saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi	0,567	0,374	Valid
<i>Continuance Commitment (Komitmen Keberlanjutan)</i>				
4	Saya bersedia bekerja lebih keras untuk perusahaan	0,681	0,374	Valid
5	Saya bersedia bekerja lebih serius untuk perusahaan	0,724	0,374	Valid
6	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan	0,226	0,374	Valid
<i>Normative Commitment (Komitmen Normatif)</i>				
7	Saya bersedia memelihara hubungan dengan karyawan lain.	0,578	0,374	Valid
8	Saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.	0,516	0,374	Valid
9	Saya ingin tetap bekerja diperusahaan.	0,861	0,374	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel Komitmen Organisasi dapat diketahui nilai validitas tertinggi ada pada dimensi *Normative Commitment* dengan pernyataan “Saya bersedia memelihara hubungan dengan karyawan lain.” yang bernilai 0,861, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *Normative Commitment* dengan pernyataan “Saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.” yang bernilai 0,516.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374.

3.7.2 Hasil Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Anwar (2013) mengemukakan:

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau

digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah teknik *split half* dari

Spearman Brown, yaitu:

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{1/21/2}}{(1+r_{11/21/2})}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$r_{11/21/2}$ = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua Penelitian dengan menggunakan pengujian Spearman Brown, mengharuskan butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu instrumen ganjil dan instrumen genap.

Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel.
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 karyawan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for Windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang dapat dilihat berdasarkan Tabel 3.8 berikut.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pemberdayaan Karyawan	0,842	0,374	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,786	0,374	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,714	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2018, lampiran 5

3.8 Teknik Analisis Data

Data Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. “Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya.” (Anwar, 2013). Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG

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

Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap komitmen organisasi pada PT. Indo Everest Texindo

1. Pemeriksaan data (editing), yaitu pemeriksaan kuisisioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuisisioner atau angket secara menyeluruh.
2. Pembuatan kode (coding), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuisisioner atau angket menggunakan skala semantic differential kategori tujuh.
3. Tabulasi (tabulating), yaitu tabulasi hasil scoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
 - a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam Penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9.

TABEL 3.9
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

4. Analisis, dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikasi.
5. Pengujian, tahap ini dilakukan untuk menguji hipotesis, adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proposisi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis jalur regresi berganda.

3.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”(Sekaran, 2014). Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif Pemberdayaan Karyawan (X)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif Pemberdayaan Karyawan, yang meliputi: *Mean* (keberartian), *Knowledge* (Pengetahuan), *Self-Determination* (Penentuan nasib sendiri) dan *Impact* (Dampak)

2. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi: pekerjaan (*job*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), dan rekan kerja (*co- worker*).

3. Analisis Komitmen Organisasi (Z)

Variabel Z terfokus pada penelitian terhadap komitmen organisasi karyawan yang meliputi: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normative (*normative commitment*).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam Tabel 3.10 Sebagai berikut:

TABEL 3.10
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 : Ali, Moh (1985)

Secara keseluruhan variabel Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor ideal (*criterium*) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel, hal tersebut dapat dicari dengan rumus (Sugiyono, 2011) adalah sebagai berikut :

Mencari Skor Ideal

Skor ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah peserta

Mencari Skor Terendah

Skor Terendah = Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah pengguna

Mencari Panjang Interval

Panjang Interval Kelas = (Skor Ideal-Nilai Minimum) Banyak Interval

Mencari Presentase Skor

$$\text{Presentase Skor} = [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100\%$$

Skor tersebut secara kontinum dapat di kan sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Tidak Baik	Sedang	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
-------------------------	---------------	------------------------	--------	---------------	------	----------------

3.8.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

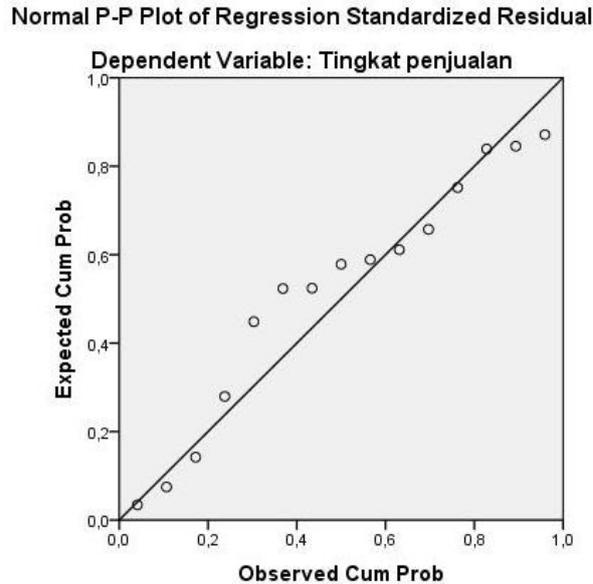
Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktik dari ilmu itu sendiri sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2011:17).

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Komitmen Organisasi (Z), dalam penelitan ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu Hipotesis 1: Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja dan hipotesis 2: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut 3.1 memperlihatkan *normal probability plot*.



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Selain dengan melihat grafik plot, normalitas dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov Smirnov Test*. Rumus *Kolmogorov Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F₀(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan Linear atau tidak. Menurut (Sudjana, 2005) mengatakan bahwa uji Linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian Linearitas data dapat dibuktikan melalui Ftest Husaini Usman (2011:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test},

sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,1. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,1$. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya data Linear Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,1$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n-k)$.

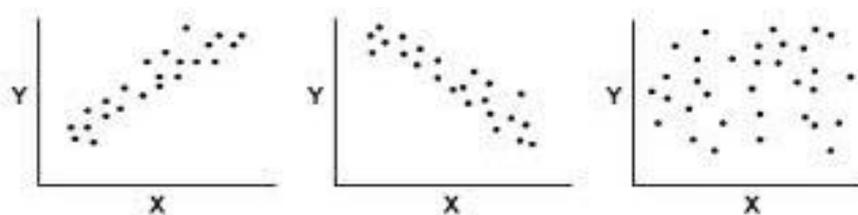
Keterangan : k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

c. Diagram Pencar

Diagram pencar adalah yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan an hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y, Y dan Z. Pada diagram pencar, terdapat an secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (Kepuasan Kerja) atas variabel X (Pemberdayaan Karyawan) dan variabel Z (Komitmen Organisasi) atas variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah pola hubungan Linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $Y = a + bX$. Hasil plot ini disebut dengan diagram pencar (*scatter diagram*).

Pada diagram pencar, terdapat an secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (Kepuasan Kerja) atas variabel X (Pemberdayaan Karyawan) adalah pola hubungan Linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $Y = a + bX$.



Positive Correlation Negative Correlation No Correlation

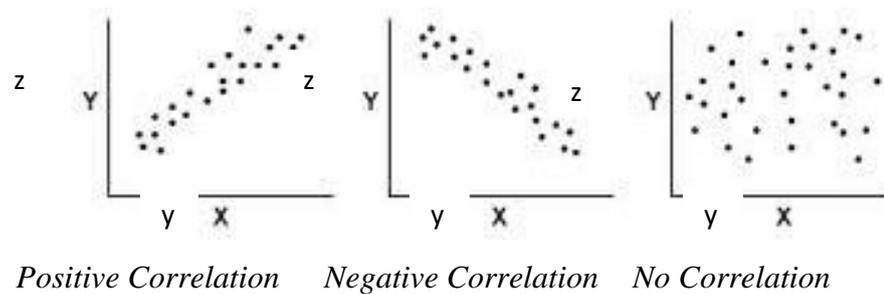
GAMBAR 3.2 MODEL DIAGRAM PENCAR HIPOTESIS 1

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-

titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

Hipotesis 2

Pada diagram pencar, terdapat an secara kasar bahwa pola hubungan variabel Z (Komitmen Organisasi) atas variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah pola hubungan Linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $Z = a + bY$.



Positive Correlation Negative Correlation No Correlation

GAMBAR 3.3
MODEL DIAGRAM PENCAR HIPOTESIS 2

Gambar 3.3 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara Y dan Z adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan Y dan Z adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara Y dan Z.

d. Uji Titik Terjauh

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika merupakan titik terpencil maka titik tersebut harus dikeluarkan dari analisis. Guna mengeluarkan titik terpencil, dapat menggunakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Uji statistik yang digunakan yaitu mengacu pada formula (Sitepu, 1994):

$$t = \frac{Y - \bar{Y}}{S_{Y - \bar{Y}}}$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan

\bar{Y} : Skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terencil dan harus dikeluarkan dari analisis

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Regresi linear sederhana merupakan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel predictor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh antara variabel predictor terhadap variabel kriteriumnya (Sitepu, 1994)

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional suatu kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = harga Y bila $X=0$ (harga konstan)

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

Sumber: Sugiyono (2014:262)

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

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = Pemberdayaan Karyawan

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

Pemberdayaan Karyawan dikatakan mempengaruhi Kepuasan Kerja, jika berubahnya Pemberdayaan Karyawan akan menyebabkan adanya perubahan nilai Kepuasan Kerja, artinya naik turunnya Pemberdayaan Karyawan akan bervariasi. Namun nilai Kepuasan Kerja juga naik turun, dengan demikian nilai Pemberdayaan Karyawan ini akan bervariasi. Namun nilai Pemberdayaan Karyawan bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh Kepuasan Kerja, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana Y atas Z adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = Harga Y bila Z=0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

Sumber: Sugiyono (2014)

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum X Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Z = Komitmen Organisasi

X = Kepuasan Kerja

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

Kepuasan Kerja dikatakan mempengaruhi Komitmen Organisasi jika berubahnya Kepuasan Kerja akan menyebabkan adanya perubahan nilai Komitmen Organisasi, artinya naik turunnya Kepuasan Kerja akan bervariasi. Namun nilai Komitmen Organisasi juga akan naik turun, dengan demikian nilai Komitmen Organisasi ini akan bervariasi. Namun nilai Komitmen Organisasi bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh Kepuasan Kerja, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Uji Pengaruh Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, dan variabel Y terhadap variabel Z maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

R : koefisien korelasi

100% : konstanta

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- b. Jika K_d mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN DETERMINASI

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

Sumber : (Sugiyono, 2011)

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah akhir dalam kegiatan analisis data. Hipotesis merupakan pekiraan ilmiah tentang hubungan yang dibangun secara logis antara dua atau lebih variabel, yang di ungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji (Sekaran, 2014:235). Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana. Untuk menguji koefisien korelasi antar variabel pemberdayaan karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) serta implikasinya terhadap (Z) komitmen organisasi dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t-student*). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka digunakan uji t, yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber: Riduwan (2012:139)

Keterangan:

Obin Nur Alam, 2020

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. INDO EVEREST TEXINDO BANDUNG

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

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

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

Hipotesis secara verifikatif

a. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja

b. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi