

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis variabel bebas atau *independent variable* dan variabel terikat *dependent variable*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Kompensasi sebagai (X) yang terdiri dari Memadai / Memenuhi Syarat, Keadilan / Kewajaran, Seimbang, Biaya yang efektif, Terjamin, Perangsang Kerja dan Kepantasan/Dapat Diterima. Kepuasan Kerja sebagai (Y) yang merupakan variabel tidak bebas yang terdiri dari Pekerjaan Itu Sendiri, Upah, Promosi, Rekan Kerja, Pengawasan dan Kondisi Kerja.

Objek penelitian ini adalah pendapat responden tentang pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Perjalanan Pariwisata PT. Marga Indonesia, sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara kerja untuk mencapai tujuan tertentu, agar dapat terkumpul data serta dapat mencapai tujuan penelitian itu sendiri. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:4) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah, yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian yang Dilakukan

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *cross sectional*. *Cross Sectional Method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu saja (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) (Husein Umar, 2008:45).

Menurut Sugiyono (2010:35) bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak membuat perbandingan variabel dengan variabel lain, dan mencari hubungan variabel dengan variabel yang lainnya”. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan melalui Sistem Kompensasi yang dilakukan oleh PT. Marga Indonesia.

Selanjutnya Suharsimi (2008:7) mengemukakan pengertian penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini diuji mengenai Sistem Kompensasi untuk Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Marga Indonesia.

Setiap penelitian yang akan dilakukan, terlebih dahulu harus ditentukan jenis penelitian dan metode yang akan digunakan, sehingga tujuan dari penelitian tersebut dapat dicapai. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi (2008:7), bahwa ”penelitian verifikatif pada dasarnya bermaksud menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan

melalui pengumpulan data di lapangan.” dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja melalui Sistem Kompensasi yang dilakukan oleh PT. Marga Indonesia. Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu tertentu, maka metode yang digunakan adalah *cross section method* (Husein Umar, 2008:45) adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek, dalam kurun waktu tertentu tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang. Pada penelitian dengan pembelian metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dari penelitian ini adalah Sistem Kompensasi (X) sebagai variabel bebas serta Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel / Konsep Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
<p>Sistem Kompensasi (Variabel X)</p> <p><i>“Compensation System is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task”</i></p> <p>Sistem kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia dimana adanya kesepakatan dalam setiap jenis penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas pekerjaan</p>	<p>Memadai / Memenuhi Syarat <i>(Adequate)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan peraturan pemerintah • Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan tuntutan serikat pekerja 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
	<p>Keadilan / Kewajaran <i>(Equitable)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan masa kerja • Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi berdasarkan beban kerja karyawan • Tingkat kesesuaian nilai relatif pekerjaan dalam organisasi yang sama • Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi berdasarkan kinerja 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
	<p>Seimbang <i>(Balance pay)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keseimbangan kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan • Tingkat keseimbangan kompensasi terhadap harapan karyawan 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
	<p>Biaya yang efektif <i>(Cost Effective)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian biaya gaji dengan kemampuan perusahaan • Tingkat kesesuaian waktu terhadap pembayaran kompensasi 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

yang mereka kerjakan Ivancevich (2007:294)	Terjamin (Secure)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan • Tingkat kemampuan kompensasi untuk pemenuhan tunjangan hari tua • Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi tunjangan kesehatan • Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi tunjangan Hari Raya 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Perangsang Kerja (Incentive Providing)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan kompensasi untuk memotivasi karyawan • Tingkat kemampuan kompensasi memicu produktivitas kerja karyawan 	Ordinal Ordinal
	Kepantasan / Dapat Diterima (Acceptable)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat transparansi perusahaan dalam sistem kompensasi kepada karyawan • Tingkat transparansi dalam menentukan besaran nominal kompensasi antara perusahaan dan karyawan 	Ordinal Ordinal
Kepuasan Kerja (Variabel Y) Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan dalam penempatan karyawan • Tingkat kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang menunjang pekerjaan • Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian dengan latar belakang 	Ordinal Ordinal Ordinal
	Upah (<i>Pay</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan lama pengabdian karyawan • Tingkat kepuasan karyawan terhadap 	Ordinal Ordinal

tugas-tugas dalam pekerjaannya. Efendi Hariandja (2009:290)		kesesuaian gaji dengan pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji pokok 	Ordinal
	Promosi (<i>Promotion</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap program promosi yang dilakukan perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemudahan memperoleh promosi jabatan 	Ordinal
	Rekan Sekerja (<i>Co-workers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal
	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan atau atasan 	Ordinal
Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan bakat dan minat 	Ordinal	
	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap kelayakan ruangan kerja 	Ordinal	
	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan karyawan terhadap kenyamanan dalam bekerja Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian antara kerja dengan penghargaan yang diberikan 	Ordinal	

Sumber: Pengolahan data 2011

3.4 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh, Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara, maka sumber data disebut responden, sedangkan jika penelitian menggunakan teknik observasi, maka sumber data bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Menurut Hermawan (2005: 168) berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data Primer (*Primary Data Source*)

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi.

2. Data Sekunder (*Secondary Data Source*)

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal), berbagai internet, *website*, perpustakaan umum maupun lembaga pendidikan, membeli dari perusahaan-perusahaan yang memang mengkhususkan diri untuk menyajikan data sekunder.

Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler (2006:163) menyatakan "Studi yang telah dibuat oleh orang lain untuk keperluan mereka sendiri dapat menjadi suatu data sekunder". Sumber data primer adalah pelaku yang terlibat langsung dengan karakter yang diteliti sedangkan sumber data sekunder adalah karakter hasil liputan lain. Uma Sekaran (2006:60) menyatakan bahwa data primer adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan di mana pendapat bisa dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu, atau sumber umum seperti majalah atau buku tua. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka penulis mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Jenis Data Dan Sumber Data

NO.	DATA	JENIS DATA	SUMBER DATA
1	Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia 2002 - 2010	Sekunder	Statistical Report on Visitor Arrivals to Indonesia 2010
2	Data presentase ketidakhadiran karyawan PT. Marga Indonesia Juni – November 2011	Sekunder	Bagian Personalia dan Umum PT. Marga Indonesia 2011
3	Jenis sistem kompensasi perusahaan PT. Marga Indonesia	Sekunder	PT. Marga Indonesia
4	Data turnover karyawan PT. Marga Indonesia dari tahun	Sekunder	Bagian Personalia dan Umum PT. Marga Indonesia

	2006 - 2011		2011
5	Data umum rekapitulasi dari angket pra penelitian kepada 20 Karyawan PT. Marga Indonesia	Primer	Responden
6	Data tanggapan karyawan mengenai Sistem Kompensasi perusahaan PT. Marga Indonesia melalui angket penelitian.	Primer	Responden

Sumber: Hasil pengolahan data, 2011

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian, dimana data yang terkumpul adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono (2010:37) menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:142) kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan penulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Literatur

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia.

4. Wawancara atau Interview

Menurut Sugiyono (2010:137) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi adalah himpunan individu atau objek yang banyaknya terbatas dan tidak terbatas (Pabundu Tika, 2006:33). Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Di dalam pengumpulan dan menganalisa suatu data, langkah pertama yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Di dalam

pengumpulan dan menganalisa suatu data, langkah pertama yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu.

Menurut Sugiyono, (2010:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek atau subjek itu. Sehingga populasi terbagi dua, yaitu populasi dalam arti jumlah dan populasi dalam arti karakteristik. Seorang peneliti harus menentukan jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut secara jelas dengan populasi sasaran (*target population*).

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi populasi penelitian adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan yang Bekerja Di
PT. Marga Indonesia

JUMLAH KARYAWAN	
Jumlah	65

Sumber: PT. Marga Indonesia, 2011

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2010:81) mengemukakan pengertian sampel sebagai berikut “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Pabundu Tika (2006:33) sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi.

Unit penelitian ini menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diperoleh karakteristik perkiraan. Sugiyono (2010:81) menjelaskan bahwa teknik sampel adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2010:81) mengemukakan bahwa:

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability* yaitu “*simple random, proportionate stratified random, disproportionate stratified random, dan area random*” dan *Nonprobability Sampling* yaitu “sampling sistematis, sampling kuota, aksidental, sampling jenuh, dan snow ball sampling.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan adalah sampling jenuh yang termasuk ke dalam *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi adalah *sample*. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil. Oleh sebab itu yang menjadi *sample* dalam peneliti ini

adalah karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia, responden yang bekerja sebanyak 65 karyawan.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Teknik Pengolahan Data

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Menurut Arikunto (2002:126) “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

Data utama yang diolah dalam skripsi ini diperoleh dari angket. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan pembuatan angket.
2. Menentukan objek dan responden.
3. Menyusun kisi-kisi angket. Merumuskan pertanyaan-pertanyaan alternatif jawaban untuk jenis pertanyaan yang sifatnya tertutup. Jenis instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Pemetaan bulir dengan angket variabel X (Kepuasan kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
4. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pertanyaan yang menggunakan Skala Likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai peringkat lima urutan sebagai contoh, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Tabel 3.4
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	1

Sumber: Riduwan (2007:86)

5. Memperbanyak angket.
6. Menyebarkan angket.

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner/angket terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam melakukan rancangan data ini, prosedur yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Editing, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah didisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. Skoring, yaitu pemberian skor atau bobot terhadap item-item kuesioner berdasarkan pola skoring.
3. Tabulasi, yaitu perekapan data hasil skoring

Bagus Perdana Anindito, 2012

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Perjalanan Pariwisata PT. Marga Indonesia
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y. Untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X_1 dengan jumlah skor kriterium variabel X_1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n}$$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang produktivitas karyawan secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = $\mathbf{ST \times JB \times JR}$

Sedang = $\mathbf{SD \times JB \times JR}$

Rendah = $\mathbf{SR \times JB \times JR}$

- d. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X.

Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Marga Indonesia.

3.6.1.1 Uji Validitas Data

Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi responden dalam menjawab kuesioner sehingga masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner layak untuk dijadikan penelitian. Validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Bilson Simamora, 2004:172). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (x) terhadap skor total instrument (y), dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut (Bilson Simamora, 2004:180)

Dalam melakukan suatu penelitian, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan hipotesis dijawab oleh data. Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya data, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dari hasil penelitian. Maka dari itu instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan dalam pengujian hasil yang diteliti, yaitu *valid* dan *reliable*.

Menurut Arikunto, (2002:144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen

yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu *instrument*. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini akan digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Perhitungan analisis korelasi *Pearson* akan menghasilkan koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2004)

Dimana:

r = Koefisien korelasi *Pearson*

x = Variabel kepuasan kerja

y = Variabel kepuasan kerja

n = Jumlah sampel yang diteliti

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Untuk mempermudah dan mempercepat dalam pengolahan data, maka penulis akan menggunakan program SPSS 16.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Kompensasi				
Memadai / Memenuhi Syarat				
1.	Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan peraturan pemerintah	0,720	0,537	Valid
2.	Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan tuntutan serikat pekerja	0,821		Valid
Keadilan / Kewajaran				
1.	Tingkat kesesuaian gaji karyawan dengan masa kerja	0,720	0,537	Valid
2.	Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi berdasarkan beban kerja karyawan	0,716		Valid
3.	Tingkat kesesuaian nilai relatif pekerjaan dalam organisasi yang sama	0,760		Valid
4.	Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi berdasarkan kinerja	0,568		Valid

Seimbang				
1.	Tingkat keseimbangan kompensasi antara gaji pokok dan tunjangan	0,821	0,537	Valid
2.	Tingkat keseimbangan kompensasi terhadap harapan karyawan	0,610		Valid
Biaya Efektif				
1.	Tingkat kesesuaian biaya gaji dengan kemampuan perusahaan	0,760	0,537	Valid
2.	Tingkat kesesuaian waktu terhadap pembayaran kompensasi	0,821		Valid
Terjamin				
1.	Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan	0,716	0,537	Valid
2.	Tingkat kemampuan kompensasi untuk pemenuhan tunjangan hari tua	0,760		Valid
3.	Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi tunjangan kesehatan	0,760		Valid
4.	Tingkat kemampuan kompensasi untuk memenuhi tunjangan Hari Raya	0,568		Valid

Perangsang Kerja				
1.	Tingkat kemampuan kompensasi untuk memotivasi karyawan	0,760	0,537	Valid
2.	Tingkat kemampuan kompensasi memicu produktivitas kerja karyawan	0,821		Valid
Kepantasan / Dapat Diterima				
1.	Tingkat transparansi perusahaan dalam sistem kompensasi kepada karyawan	0,610	0,537	Valid
2.	Tingkat transparansi dalam menentukan besaran nominal kompensasi antara perusahaan dan karyawan	0,716		Valid
Kepuasan Kerja				
Pekerjaan itu Sendiri				
1.	Tingkat kepuasan dalam penempatan karyawan	0,838	0,537	Valid
2.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang menunjang pekerjaan	0,608		Valid
3.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian dengan latar belakang	0,558		Valid
Upah				
1.	Tingkat kepuasan karyawan	0,645	0,537	Valid

	terhadap kesesuaian gaji dengan lama pengabdian karyawan			
2.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan	0,729		Valid
3.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji pokok	0,801		Valid
Promosi				
1.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap program promosi yang dilakukan perusahaan	0,796	0,537	Valid
2.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemudahan memperoleh promosi jabatan	0,838		Valid
Rekan Sekerja				
1.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja	0,767	0,537	Valid
2.	Tingkat kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja	0,588		Valid
Pengawasan				
1.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap bentuk perhatian yang diberikan oleh	0,645	0,537	Valid

	perusahaan atau atasan			
Kondisi Kerja				
1.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan bakat dan minat	0,729	0,537	Valid
2.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kelayakan ruangan kerja	0,801		Valid
3.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kenyamanan dalam bekerja	0,796		Valid
4.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian antara kerja dengan penghargaan yang diberikan	0,838		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha cronbach* karena butir pertanyaan menggunakan skala ordinal. (Bilson Simamora, 2004:191)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari

0,600 (Ghozali, 2006). Maka, dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Arikunto. 2002:171})$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Untuk mencari tiap butir gunakan rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Arikunto. 2002:160})$$

Dimana :

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas pertanyaan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r_{hitung} (Alpha)	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Sistem Kompensasi</i>	0,866	0,70	Tingkat reliabilitas tinggi karena nilai $alpha\ cronbach \geq 0.70$ dan mendekati angka 1(satu)
2	<i>Kepuasan Kerja</i>	0,848	0,70	Tingkat reliabilitas tinggi karena nilai $alpha\ cronbach \geq 0.70$ dan mendekati angka 1(satu)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.1.3 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Pada penelitian ini digunakan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan analisa kualitatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis kuantitatif menitik

beratkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu:

1. Analisis deskriptif tanggapan karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia mengenai Sistem Kompensasi.
2. Analisis deskriptif tanggapan karyawan yang bekerja di PT. Marga Indonesia mengenai Kepuasan Kerja.

3.6.2 Teknik Analisis Data

1. Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang di peroleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

- 4) Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- 5) Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel *independen* dengan variabel *dependen* serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

2. Analisis Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

(Riduwan, 2008:136)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/ korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Table 3.7
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006:214)

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variable x dengan variable y , dimana rumus persamaannya menurut sugiyono (2009)

Model regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y_i (\sum X_i^2) - \sum X_i (\sum X_i \sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \qquad b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Dengan ketentuan:

Y = Nilai taksiran *customer relationship management*

X = Nilai loyalitas pelanggan

Bagus Perdana Anindito, 2012

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Perjalanan Pariwisata PT. Marga Indonesia
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

b. Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan suatu koefisien yaitu koefisien determinasi. Rumusnya adalah seperti berikut:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya antar kepuasan kerja sebagai variabel *independen* dengan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan menggunakan statistik uji t-hitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Untuk menarik kesimpulan terhadap hipotesis dilakukan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Pengambilan $\alpha = 5\%$ didasarkan pada alasan dalam ilmu sosial tingkat kesalahan sebesar 5% sudah dianggap baik.

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2004).

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya koefisien regresi tidak signifikan.