

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai objek dan metode penelitian. Objek penelitian sebagai pemberi informasi (data) mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu kondisi kerja sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Bab ini juga membahas tentang metode penelitian yakni tentang metode apa yang akan digunakan dalam penelitian. Karena pada hakekatnya peneliti akan memilih salah satu metode yang dipandang paling cocok, yaitu yang sesuai dengan data yang akan diperoleh, tujuan dan masalah yang akan dipecahkan.

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu kondisi kerja. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kepuasan kerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Pengembangan SDM pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2008:1) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2007:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Sedangkan menurut Mohammad Nasir (2005:54) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2007:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan atas kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2007:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah suatu jenis desain riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra,2004:95).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Asep Hermawan (2006:53), yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat yaitu:

Variabel bebas (*independent variable/predictor variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel terikat (*dependent variable/predictor variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti selanjutnya dijelaskan sebagai berikut.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kondisi kerja.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

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

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No Skala
		Indikator	Ukuran	Skala	
Kondisi Kerja (X)	kondisi kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito, (2008:183)	1. Kondisi fisik lingkungan kerja	▪ Suasana kerja yang menjadi tidak menyenangkan	Ordinal	II.1
			▪ Pekerjaan yang terlalu sederhana	Ordinal	II.2
		2. Kondisi psikologi dari lingkungan kerja	▪ Prilaku kerja karyawan	Ordinal	II.3
			▪ Rutinitas dalam pekerjaan	Ordinal	II.4
		3. Kondisi sementara dari lingkungan kerja	▪ Sistem penjadwalan waktu kerja karyawan	Ordinal	II.5
			▪ Kelelahan akibat beban kerja		
			▪ Seringnya lembur kerja	Ordinal	II.6
			▪ Beban psikologi dalam bekerja	Ordinal	II.7
			Ordinal	II.8	
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, baik yang berhubungan dengan	1. Gaji/Upah	▪ Tidak sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	II.9
			▪ Sistem dan prosedur Pembayaran sesuai	Ordinal	II.10
			▪ Tunjangan	Ordinal	II.11
			▪ Penempatan		

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No Skala
		Indikator	Ukuran	Skala	
	pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117)	2. Pekerjaan itu sendiri	karyawan sesuai dengan bidang keahliannya	Ordinal	II.12
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya keluasaan dalam bekerja 	Ordinal	II.13
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang dihadapi menarik tetapi tidak menantang 	Ordinal	II.14
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suasana lingkungan kerja fisik mendukung ▪ kondisi kerja perusahaan menunjang pekerjaan dan menghasilkan kepuasan kerja 	Ordinal	II.15
		3. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengawasan Insentif ▪ Pujian dan hukuman/sanksi 	Ordinal	II.17
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promosi dilakukan dengan adil dan terbuka bagi karyawan 	Ordinal	II.18
		4. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standar promosi berdasarkan performance appraisal, kinerja total akan cukup besar berpengaruh terhadap promosi 	Ordinal	II.19
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promosi tidak hanya berdasarkan senioritas mampu menghasilkan 	Ordinal	II.20

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No Skala
		Indikator	Ukuran	Skala	
			karyawan yang unggul dalam kinerja	Ordinal	II.21
		5. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan tidak berjalan lancar antara atasan dengan bawahan. 	Ordinal	II.22
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan berjalan lancar antara sesama karyawan. ▪ Rekan kerja mampu dan mau bekerjasama 	Ordinal	II.23
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persaingan antara karyawan berjalan dengan sehat dan positif 	Ordinal	II.24
				Ordinal	II.25

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data di mana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari objek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan karyawan Direktorat Sumber

Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan sehingga diperoleh data tentang kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Jumlah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2008	Primer	SDM PT. Pos Indonesia (Persero)
2	Data Jasa Pelayanan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2005-2008	Primer	SDM PT. Pos Indonesia (Persero)
3	Data Persentase Jasa Pelayanan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2005-2008	Primer	SDM PT. Pos Indonesia (Persero)
4	Grafik Persentase Jasa Pelayanan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2005-2008	Primer	SDM PT. Pos Indonesia (Persero)
5	Tingkat Absensi Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Tahun 2005-2008	Primer	SDM PT. Pos Indonesia (Persero)
6	Kondisi Kerja	Sekunder	Literatur/Situs internet
7	Kepuasan kerja karyawan	Sekunder	Literatur/Situs internet

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiyono (2008:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan Bagian Pengembangan SDM pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebanyak 36 orang.

3.2.4.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut cukup merepresentasikan yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

“Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” (Suharsimi Arikunto, 2003:117). Sugiyono (2006:73) juga berpendapat bahwa sampel adalah:

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penarikan sampel, Suharsimi Arikunto (2007:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Sekedar ancercancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan Bagian Pengembangan SDM pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 36 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan Bagian Pengembangan SDM pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 36 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Pos Indonesia (Persero). Wawancara ini dilakukan kepada pihak internal Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (sampel penelitian). Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X) Kondisi kerja dan Variabel (Y) Kepuasan kerja karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian.

Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

a. Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Cara menggunakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN KORELASI

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

Sumber : Sugiyono (2005:214)

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut :

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

Pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kondisi kerja (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows*. menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel}

yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 yang disajikan pada halaman selanjutnya.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KONDISI KERJA (X)

No	Item Pernyataan	r		Keterangan
		hitung	tabel	
KONDISI KERJA				
Kondisi fisik lingkungan kerja				
	Saya merasa suasana kerja di tempat saya bekerja menjadi tidak menyenangkan.	.844	.374	Valid
	Saya merasa bosan dalam bekerja karena pekerjaan yang diberikan terlalu sederhana.	.512	.374	Valid
	Prilaku setiap karyawan dalam bekerja membuat saya tidak merasa bosan.	.766	.374	Valid
Kondisi psikologi dari lingkungan kerja				
	Saya merasa rutinitas kerja membuat pekerjaan yang saya hadapi menjadi monoton dan tidak menyenangkan.	.793	.374	Valid
Kelelahan				
	Sistem penjadwalan waktu kerja karyawan tidak tepat	.607	.374	Valid
	Beban kerja yang saya hadapi tidak mengganggu kesehatan atau kondisi fisik saya.	.427	.374	Valid
	Saya tidak harus bekerja melewati jam kerja biasanya atau selalu bekerja lembur, sehingga saya tidak merasa lelah.	.439	.374	Valid
	Saya tidak merasa sulit untuk berkonsentrasi dan berfikir secara logis karena kelelahan secara psikologis.	.840	.374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel kondisi kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi kondisi fisik lingkungan kerja dengan item pernyataan saya merasa suasana kerja di tempat saya bekerja menjadi tidak menyenangkan dan pernyataan suasana kerja menjadi tidak menyenangkan dapat menyebabkan perubahan sikap pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang bernilai 0.844, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

item pernyataan mengenai kondisi kerja valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows*. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

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

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KEPUASAN KERJA KARYAWAN				
Gaji/Upah				
	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan dan pengabdian yang saya berikan.	0,774	0,374	Valid
	Perusahaan menetapkan sistem penggajian yang adil diantara karyawan	0,800	0,374	Valid
	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan	0,825	0,374	Valid
Pekerjaan itu sendiri				
	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan bakat saya	0,759	0,374	Valid
	Saya merasa lebih suka bekerja sendiri dari pada bersama rekan kerja, karena lebih leluasa dalam bekerja.	0,730	0,374	Valid
	Pekerjaan saya menarik dan menantang dapat merangsang gairah dan semangat kerja karyawan.	0,663	0,374	Valid
	Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,845	0,374	Valid
	Kondisi tempat kerja saya tidak menyenangkan menyebabkan saya tidak puas dalam bekerja	0,902	0,374	Valid
Pengawasan				
	Pengawasan yang ketat cenderung membuat saya jadi tidak leluasa dalam bekerja	0,858	0,374	Valid
0	Karyawan yang melanggar peraturan/tatatertib perusahaan perlu diberikan sanksi.	0,841	0,374	Valid

Promosi				
1	Saya merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang selama ini di tetapkan dan promosi jabatan sangat penting untuk memotivasi karyawan.	0 .790	0 .374	Valid
2	Prestasi kerja yang saya peroleh menjadi dasar untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.	0 .832	0 .374	Valid
3	Kesempatan promosi lebih baik tidak diberikan kepada karyawan yang senior atau sudah lama bekerja di perusahaan.	0 .761	0 .374	Valid
Rekan kerja				
4	Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi saya dalam bekerja.	0 .689	0 .374	Valid
5	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja akan menunjang kelancaran dalam bekerja.	0 .886	0 .374	Valid
6	Kerja sama dengan rekan kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.	0 .910	0 .374	Valid
7	Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang mendapat penghargaan atas hasil kerjanya dari atasan.	0 .878	0 .374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi rekan kerja dengan item pernyataan kerja sama dengan rekan kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja yang bernilai 0.910 sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan item pernyataan Pekerjaan saya menarik dan menantang dapat merangsang gairah dan semangat kerja karyawan yang bernilai 0.663. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. *Reliabel* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

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

(Husein Umar, 2002:146)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 σ_t^2 = Varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

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

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

(Husain Umar, 2002:147)

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for window*. Adapun langkah-langkah menggunakan SPSS 15 *for window* sebagai berikut:

- 1) Memasukkan data variabel X dan variabel Y setiap item jawaban responden atas nomor item pada data view.
- 2) Klik variabel view, lalu isi kolom *name* dengan variabel penelitian (X, Y) *width, decimal, label* (isi dengan nama-nama atas variabel penelitian), *coloum, align, (left, center, right, justify)* dan isi juga kolom *measure* (skala: ordinal).
- 3) Kembali ke data *view*, lalu klik *analyze* pada toolbar pilih *Reliability Analize*
- 4) Pindahkan variabel yang akan diuji atau klik Alpha, OK.
- 5) Dihasilkan output, apakah data tersebut valid serta reliabel atau tidak dengan membandingkan data hitung dengan data tabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,374. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut.

TABEL 3.6
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	VARIABEL	r		KETERANGAN
		hitung	tabel	
	Kondisi kerja	.877	.374	Reliabel
	Kepuasan kerja karyawan	.971	.374	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

3.2.7 Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

3.2.7.1 Teknik Analisis Data

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

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

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul
3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 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*. Berikut interpretasi alternatif jawaban yang disajikan dalam bentuk Tabel 3.7

TABEL 3.7
INTERPRESTASI ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Sedang	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

Sumber: Sugiyono (2005:87)

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

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

Sumber: Moch. Ali (1995:184)

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

a. *Method Of Successive Interval (MSI)*

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid,1994:131). 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 diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan 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.

3.2.7.2 Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kualitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendiskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Kondisi Kerja
2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

3.2.7.3 Rancangan Analisis Verifikatif pengaruh variabel X terhadap variabel Y

3.2.7.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu kondisi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:

$$\sum Xi, \sum yi, \sum Xi \cdot Yi, \sum Xi^2, \sum Yi^2$$

- 2) Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sudjana (1996:315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad \text{atau} \quad \bar{y} = a + b \bar{x}$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

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

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi/*coefficient of determination* (r^2).

$$r^2 = \frac{b\{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)\}}{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2} \quad (\text{Sudjana, 2004:370})$$

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada halaman berikut:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

BESAR KOEFISIEN	KALSIFIKASI
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

Ket : Pedoman Untuk Memberikan Klasifikasi Pengujian Pengaruh

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Adapun rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini adalah uji signifikan koefisien korelasi (uji t student) yaitu:

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

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan $dk = n - 2$

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2008:101) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $dk (n-2)$ serta pada uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis utama pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

TABEL 3.10
KLASIFIKASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2008:254) adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.