

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab akibat yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengetahui atau menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain. (Sugiyono, 2013).

Objek dalam penelitian ini adalah Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kospin Jasa Pusat Pekalongan.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai (Siti Nurhayati, 2012). Dalam penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja.

Definisi Operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

- A. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu :

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012).

Menurut Hasibuan (2012), indikator kompensasi antara lain :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor
6. Tunjangan

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah cara pikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing (Munandar, 2012).

Menurut Robbins (2010), indikator budaya organisasi antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

3. Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012).

Menurut Wibowo (2012), indikator kompetensi antara lain :

- 1) Motif (*Motives*)
- 2) Sifat (*Traits*)
- 3) Konsep Diri (*Self Concept*)
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 5) Keterampilan (*Skill*)

4. Disiplin Kerja (X4)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2015).

Menurut Rivai (2013), indikator disiplin kerja, yaitu :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- 5) Bekerja Etis

B. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2012).

Menurut Rivai (2011), Indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas Kantor 6. Tunjangan
Budaya	Budaya organisasi adalah cara pikir,	1. Inovasi dan

<p>Organisasi (X2)</p>	<p>cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing (Munandar, 2012).</p>	<p>pengambilan resiko</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas
<p>Kompetensi (X3)</p>	<p>Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif (<i>Motives</i>) 2. Sifat (<i>Traits</i>) 3. Konsep Diri (<i>Self Concept</i>) 4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 5. Keterampilan (<i>Skill</i>)

<p>Disiplin Kerja (X4)</p>	<p>Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Rekan kerja 6. Kondisi pekerjaan

3.3. Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu “universe” yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Siti Nurhayati, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menemukan populasi seluruh karyawan tetap yaitu sebanyak 115 karyawan. Jumlah tersebut berdasarkan data dari perusahaan tahun 2019.

Tabel 3. 2 Data Karyawan

No.	Jabatan	Karyawan Tetap
		Jumlah
1.	Kepala Devisi	2
2.	Asisten Pusat	-
3.	Kabag. Pusat	14
4.	Kasi. Pusat	22
5.	Klerk	66
6.	Klerk AO	-
7.	Kasir Keliling	-
8.	Kasir Keliling AO	-
9.	Pesuruh	5
10.	Supir	6
11.	Satpam	-
	Jumlah	115

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota populasi yang akan didata, diamati, dan kemudian dianalisis untuk memecahkan masalah penelitian (Siti Nurhayati, 2009). Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat teridentifikasi, maka untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan metode slovin. Metode ini digunakan jika ukuran populasinya jelas, yakni jumlah anggota dapat diketahui.

Rumus yang digunakan adalah metode slovin (Sugiyono, 2011) sebagai berikut :

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

Keterangan : n adalah jumlah sampel minimal

N adalah jumlah anggota populasi

E adalah sampling eror

Jumlah karyawan tetap pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan adalah 115 karyawan. Maka besarnya sampel pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{115}{1 + 115 \cdot (0,10)^2} \\ &= \frac{115}{1 + 115 \cdot (0,01)} \\ &= \frac{115}{2,15} \\ &= 53,51 \end{aligned}$$

Jadi jumlah minimal sampel adalah 54 Orang.

3.3.3 Metode Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2013) teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, dan dari setiap strata (stratum) tersebut kemudian diambil secara acak, sehingga setiap strata atau kelompok terwakili oleh sampel yang proposional. Berikut ini adalah tabel penarikan sampel :

Tabel 3. 3 Penarikan Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel	Proporsi Sampel	Pembulatan
1.	Kepala Devisi	2	2/115X54	0,94	1
2.	Kabag. Pusat	14	14/115X54	6,58	7
3.	Kasi. Pusat	22	22/115X54	10,33	10
4.	Klerk	66	66/115X54	30,99	31
5.	Pesuruh	5	5/115X54	2,35	2
6.	Supir	6	6/115X54	2,82	3
	Jumlah	115		54,1	54

Berdasarkan tabel 3.1 jumlah sampel menjadi 54 Orang.

Langkah-langkah dalam menentukan sampel secara stratified random sampling :

- 1) Menentukan populasi penelitian.
- 2) Mengidentifikasi segala karakteristik dari unit-unit yang menjadi anggota populasi.
- 3) Mengelompokkan unit anggota populasi yang mempunyai karakteristik umum yang sama dalam suatu kelompok atau strata misalnya berdasarkan tingkat jabatan.
- 4) Mengambil sebagian unit dari setiap strata untuk mewakili strata yang bersangkutan.
- 5) Teknik pengambilan sampel dari masing-masing strata dapat dilakukan dengan cara random atau nonrandom.
- 6) Pengambilan sampel dari masing-masing strata sebaiknya dilakukan berdasarkan pertimbangan (proporsional).

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa macam metode dalam memperoleh data dan pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah informasi yang sesuai dengan masalah yang ada, sebagai berikut :

1. Cara Memperoleh Data
 - a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber utama secara langsung. Misalnya karakteristik responden yang disampaikan sendiri oleh responden baik melalui wawancara maupun melalui pengisian daftar pertanyaan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi berupa publikasi-publikasi dan sudah dikumpulkan oleh orang lain. Misalnya untuk mengetahui data populasi penduduk, jumlah angkatan kerja atau pendapatan perkapita disuatu daerah bisa diketahui dari publikasi badan pusat statistik (BPS) setempat.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh yaitu data primer karena diperoleh langsung dari sumbernya. Selain itu data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data kualitatif karena data berwujud selain angka namun ada sedikit data yang berupa kuantitatif seperti jumlah karyawan, usia karyawan, dan lama karyawan tersebut bekerja diperusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara petugas pengumpul data (data kolektor) dengan pihak responden atau sumber data. Data kolektor yang mewakili peneliti mendatangi responden untuk diminta informasi dengan cara tanya jawab.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu mengadakan penelitian dengan mempelajari dan membaca literatur-literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang ada hubungan dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab.

Dalam menjawab pertanyaan, penelitian ini menggunakan skor skala sebagai berikut :

- (1) Sangat Setuju : Skor 5
- (2) Setuju : Skor 4
- (3) Netral : Skor 3
- (4) Tidak Setuju : Skor 2
- (5) Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Metode wawancara digunakan untuk mengetahui tentang profil perusahaan. Sedangkan kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dasar untuk kemudian diolah dan mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

3.5 Teknik Analisis

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan SPSS. Adapun penjabaran masing-masing pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan perhitungan atas korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel penelitian. Apabila

probabilitasnya (p-value) bernilai $< 0,05$ maka data atau kuesioner tersebut dapat digunakan (Ghozali, 2005).

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel adalah suatu kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “reliabel”
- b) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “tidak reliabel”

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Dalam uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov kriteria :

- 1) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa distribusi normal.

- 2) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model tidak terdapat multikolonieritas. Selain dengan nilai VIF dapat juga dengan melihat besarnya nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya, jika nilai korelasi antar variabel bebasnya tidak kurang dari 0,05 maka model tersebut tidak mengandung unsur multikolonieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat

grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Kriteria yang digunakan :

- 1) Apabila nilai probabilitasnya $> \alpha$ (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Kecocokan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F

a. Uji F

Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai *probability value* (p value).

Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan :
 - a. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen sebagai sebuah hubungan kausalitas, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja karyawan

B1, B2, B3, dan B4 = Koefisien regresi yang akan dihitung

X1 = Kompensasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kompetensi

X4 = Disiplin Kerja

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus berikut ini :

a. Uji F (*F-Test*)

Menurut Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Hipotesis yang hendak diuji adalah (Ghozali, 2013)

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya semua variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2 > 0$, artinya semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (sig F) $> \alpha$ (0.05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (sig F) $< \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- d. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- a) Jika signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.