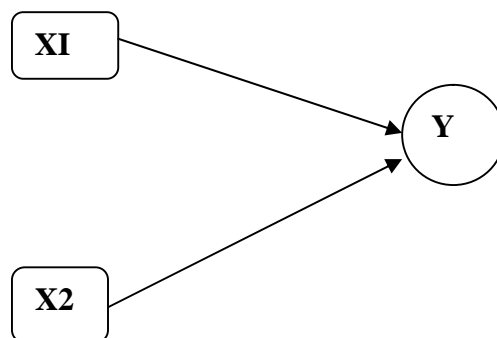


BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang menggunakan teknik analisa *Multiple Regresi* (Regresi Ganda). Penelitian ini akan mengukur pengaruh kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), model penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Gambar model penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Bebas (X) : X1 : Kompenasi Finansial

X2 : Non Finansial

Variabel Terikat (Y) : : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menggambarkan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya dalam bekerja. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi untuk mengungkap kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, berupa kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- c. Gaji, sejumlah upah yang diterima selama bekerja.
- d. Pengawasan, kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis.
- e. Rekan kerja, menjadi pendukung dan pemberi bantuan pada karyawan lainnya
- f. Kondisi Kerja, Susana tempat kerja.

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima atas balas jasa karyawan dalam bentuk uang. Menurut Simamora (2006) menyatakan terdapat tiga komponen dalam kompensasi finansial yaitu :

- a. Upah dan gaji , berhubungan dengan tarif gaji perjam.
- b. Insentif, tambahan-tambahan lain dari gaji pokok.
- c. Tunjangan, berupa asuransi kesehatan .

3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan fisik dimana orang itu bekerja. Menurut Simamora (2001) menyatakan terdapat dua komponen dalam kompensasi finansial yaitu :

1. Lingkungan kerja

- a. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan harus adil dan mendukung pekerjaan
- b. Supervisi yang kompeten berupa pengawasan yang bijaksana dan cakap serta bertanggung jawab.
- c. Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- d. Lingkungan kerja yang nyaman adalah tempat kerja seseorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

2. Pekerjaan

- a. Tugas-tugas yang menarik, dengan memberikan pekerjaan yang menarik.
- b. Tantangan, bagi sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan kurang menantang.
- c. Tanggung jawab, bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.
- d. Pengakuan, sikap yang diberikan perusahaan terhadap kedudukannya.
- e. Rasa pencapaian, perasaan karyawan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Azwar (2010) menyebutkan bahwa populasi merupakan kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitian, yang kelompok subjeknya harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak hanya sebatas pada ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Dalam penelitian ini populasi subjek adalah karyawan non staf PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu dengan karakteristik umum meliputi: subjek tercatat sebagian karyawan non staf PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu, jenis kelamin laki-laki, pendidikan SMA sederajat-D3 dan dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel populasi yaitu seluruh karyawan non staf PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu yang berjumlah 135 orang karyawan

E. Metode Pengumpulan Data

Alat Ukur

a. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan konsep yang dikemukakan Luthans (2006). Kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Skala disusun berdasarkan model *skala likert*. Penelitian ini menggunakan skala yang telah dimodifikasi dari skala penelitian (Joko Wahyudi, 2014) menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban

dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Alternative jawaban yang disediakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorabel* (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.

Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS).

Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat sesuai (SS).

b. Skala kompensasi finansial

Kompensasi finansial dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2004). Kompensasi finansial diungkap melalui skala kompensasi finansial yang terdiri dari tiga komponen yaitu gaji atau upah, insentif, dan tunjangan. Skala disusun berdasarkan model *skala likert*, menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. Alternative jawaban yang disediakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan

favorabel (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.

Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS).

Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat sesuai (SS).

c. Skala kompensasi non finansial

Skala kompensasi non finansial karyawan menggunakan skala kompensasi finansial yang disusun peneliti berdasarkan teori Simamora (2001). Skala kompensasi non finansial terdiri dari dua komponen yaitu: lingkungan kerja terbagi kedalam (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, teman kerja, lingkungan kerja) kemudian pekerjaan itu sendiri yang terbagi dalam (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian). Skala disusun berdasarkan model *skala likert*, Penelitian ini menggunakan skala yang telah dimodifikasi dari skala penelitian (Mumammad Habibi, 2013) menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data. *Alternative* jawaban yang disediakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan

favorabel (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.

Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS).

Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat sesuai (SS).

Pernyataan *Favourable* dari ketiga skala diatas diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kategori Skor Pernyataan *Favorable*

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat sesuai	4
S	Sesuai	3
TS	Tidak sesuai	2
STS	Sangat tidak sesuai	1

Sedangkan untuk penilaian pernyataan *Unfavourable* ketiga skala diatas diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kategori Skor Pernyataan *Unfavorable*

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat sesuai	1
S	Sesuai	2
TS	Tidak sesuai	3
STS	Sangat tidak sesuai	4

Adapun *blue print* dari ketiga skala diatas sebelum dilakukan *try out* alat ukur adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3**Blue Print Skala Kepuasan Kerja sebelum Uji Coba / Try Out.**

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.	3,24	12,21	4
2.	Gaji	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan.	19,22	4,9	4
3.	Promosi	Merasa puas terhadap promosi yang diberikan	5,11	6,18	4
4.	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan.	1,13	16,23	4
5.	Rekan kerja	Merasa puas terhadap rekan kerja.	8,15	2,10	4
6.	Kondisi kerja	Merasa puas terhadap kondisi kerja.	7,17	10,14	4
Jumlah			12	12	24

Tabel 3.4**Blue Print Kompensasi finansial sebelum Uji Coba / Try Out.**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Gaji & Upah	3,9,13	6,16,2	6
2.	Intensif	1,11,7	4,10,14	6
3.	Tunjangan	15,5,17	12,18,8	6
Jumlah		9	9	18

Tabel 3.5**Blue Print Kompensasi non finansial sebelum Uji Coba / Try Out.**

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Lingkungan kerja	a. Kebijakan	11,7	17	3
		b. Supervisi.			
		c. Teman kerja.	13	2,21	3
		d. Lingkungan kerja.	1,10	6,25	4
			8	14,12	3
2.	Pekerjaan	e. Tugas	3,16	9,23	4
		f. Tantangan.			
		g. Tanggung jawab.	26	4	2
			5,18	15	3
		h. Pengakuan.			
		i. Rasa pencapaian.	20,22	27	3
			24	19	2
Jumlah			15	12	27

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2009), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Azwar (2009) dalam hal ini, *professional judgment* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar.

2. Uji Beda Aitem

Sebelum instrument penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*Try out*) kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Siasam dengan jumlah sampel penelitian 65 karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Penentuan kriteria pemilihan aitem dilakukan berdasarkan daya beda aitem yang berupa koefisiensi korelasi aitem total dengan batasan $r_{ix} > 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Dengan demikian aitem yang koefisiensi korelasinya $< 0,30$

dinyatakan gugur dan aitem yang $>0,30$ dianggap valid. Namun bila jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan angka menjadi 0,25 sehingga jumlah yang diinginkan tercapai (Azwar, 2012).

Dari hasil *try out* 24 aitem kepuasan kerja (Y) yang telah diuji terdapat 3 aitem yang gugur dan 21 aitem yang sah (valid). Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kepuasan kerja (Y) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba (*try out*), dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Blue Print Kepuasan Kerja setelah Uji Coba / Try Out.

No	Dimensi	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	3,24	-	12	21	4
2.	Gaji	19	22	4,9	-	4
3.	Promosi	5,11	-	6,18	-	4
4.	Pengawasan	1,13	-	16,23	-	4
5.	Rekan kerja	8	15	2,20	-	4
6.	Kondisi kerja	7,1	-	10,14	-	4
Jumlah		10	2	11	1	24

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kompensasi finansial dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.7 :

Tabel 3.7
Blue Print Kompensasi Finansial setelah Uji Coba / Try Out.

No	Dimensi	Favorabel		Unfavourabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Gaji & Upah	9,13	3	6,16,2	-	6
2.	Intensif	1,11,7	-	4,10	14	6
3.	Tunjangan	15,5,17	-	18,8,14	-	6
Jumlah		8	1	8	1	18

Pada variabel kompensasi finansial (X1) hasil analisis terhadap 18 aitem skala yang diuji coba terdapat 2 aitem yang gugur dan 16 aitem yang sah (valid).

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kompensasi non finansial dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8
Blue Print Kompensasi non finansial setelah Uji Coba / Try Out.

No	Dimensi	Indikator	Favorabel		Unfavourabel		Jumlah
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Lingkungan kerja	a. Kebijakan	11,7	-	17	-	3
		b. Supervisi.	-	13	2	21	3
		c. Teman kerja.	10	1	6,25	-	4
		d. Lingkungan kerja.	14	8	12	-	3
2.	Pekerjaan	e. Tugas.	3	16	9,23	-	4
		f. Tantangan	18	-	19	-	2
		g. Tanggung jawab.	5,18	-	15	-	3
		h. Pengakuan.	22	20	27	-	3
		i. Rasa pencapaian.	24		19	-	2
		Jumlah		10	5	11	1

Pada variabel kompensasi non finansial (X2) hasil analisis terhadap 27 aitem skala yang diuji coba terdapat 6 aitem yang gugur dan 21 aitem yang sah (valid).

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Non Finansial dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut :

Tabel 3.9
Blue Print Kepuasan Kerja penelitian.

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.	3,24	12	3
2.	Gaji	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan.	19	4,9	3
3.	Promosi	Merasa puas terhadap promosi	5,11	6,18	4
4.	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan.	1,13	16,23	4
5.	Rekan kerja	Merasa puas terhadap rekan kerja.	8,	2,10	3
6.	Kondisi kerja	Merasa puas terhadap kondisi kerja.	7,17	10,14	4
Jumlah			10	11	21

Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) hasil analisis terhadap 24 aitem skala yang diuji coba terdapat 3 aitem yang gugur dan 21 aitem yang sah (valid). Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,30 yaitu berkisar antara 0,345 – 0,578.

Tabel 3.10
Blue Print Kompensasi Finansial penelitian .

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Gaji & Upah	9,13	6,16,2	5
2.	Intensif	1,11,7	4,10	5
3.	Tunjangan	15,5,17	12,18,8	6
Jumlah		8	8	16

Pada variabel Kompensasi Finansial (X1) hasil analisis terhadap Pada variabel kompensasi finansial (X1) hasil analisis terhadap 18 aitem skala yang diuji coba terdapat 2 aitem yang gugur dan 16 aitem yang sah (valid). Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,30 yaitu berkisar antara 0,345 – 0,578.

Tabel 3.11
Blue Print Kompensasi Non Finansial penelitian.

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Lingkungan kerja	a. Kebijakan	11,7	17	3
		b. Supervisi.		2	1
		c. Teman kerja.	10	6,25	3
		d. Lingkungan kerja.	14	12	2
2.	Pekerjaan	e. Tugas	3	9,23	3
		f. Tantangan.	26	4	2
		g. Tanggung jawab.	5,18	15	3
		h. Pengakuan.	22	27	2
		i. Rasa pencapaian.	24	19	2
Jumlah			10	11	21

Pada variabel kompensasi non finansial (X2) hasil analisis terhadap 27 aitem skala yang diuji coba terdapat 6 aitem yang gugur dan 21 aitem yang sah (valid). Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,30, yaitu berkisar antara 0,427 – 0,732.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keajengan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0-1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009). Analisis statistic

menggunakan bantuan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 For Windows*.

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows* diketahui reliabilitas kepuasan kerja (Y) dari 21 aitem yang valid dan realibilitas kompensasi finansial (X1) dari 16 aitem yang valid dan kompensasi non finansial (X2) dari 21 aitem yang valid, yakni pada tabel 3.12 berikut :

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Skala	Koefisian Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,857
Kompensasi Finansial	0,816
Kompensasi Non Finansial	0,867

4. Analisis Data

Data diperoleh dari skala kompensasi finansial, skala kompensasi non finansial, skala kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistic parametric dengan menggunakan teknik Multiple Regresi (Regresi Ganda) yang merupakan teknik statistic untuk menganalisis antara satu variable dependen dengan dua varibel bebas, Hair dkk 2006 (dalam Ivan 2013). Analisis data menggunakan bantuan Program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 22 for Windows*. Penelitian ini menggunakan analisis liner regresi agar dapat mengetahui hubungan dari masing-masing dimensi kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja Analisis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*.