



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Citra Surya Abadi Prima (PT.CSAP), pendiri Todachi, memulai kegiatan operasional pada tahun 1995. Todachi Indonesia adalah salah satu pemasok terbesar suku cadang bagi PT. Hitachi Manufaktur Indonesia untuk berbagai produk kompor gas HITACHI. Seiring waktu telah ada transfer teknologi antara kedua perusahaan dan memberikan banyak keuntungan bagi PT CSAP untuk mempelajari keterampilan memproduksi standar produk peralatan rumah Jepang. Pada tahun 2002, Hitachi menarik investasi di bidang peralatan rumah kecil dari Indonesia. Hal ini menyebabkan kelahiran Todachi di awal 2006, sebuah merek revolusioner yang menggunakan teknologi dari Jepang. Ketika pertama kali dimulai, Todachi memiliki sekitar 100 karyawan. Saat ini, perusahaan memiliki hampir 800 karyawan termasuk pemasaran, manajemen, penjualan, penelitian administrasi, & pengembangan dan insinyur. Kini produk Todachi meliputi kompor gas, penyejuk udara, regulator gas dan kipas angin listrik dengan tagline populer “Generasi Baru Si Api Biru”.

Pada tahun 2011, Todachi dengan produk kualitas yang sangat baik berhasil masuk sebagai 5 besar dalam *Top Brand Award* sebagai salah satu merek besar utama dalam industri kompor gas Indonesia. Perusahaan ini telah merekrut sumber daya manusia yang memiliki potensi dengan

berbagai latar belakang yang berbeda-beda seperti usia, pendidikan dan jenis kelamin. PT Citra Surya Abadi Prima (PT.CSAP) memiliki karyawan tetap sebanyak 104 karyawan tetap.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian mengenai pengaruh gaji dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citra Surya Abadi Prima yang berada di kawasan Jl. Prabu Kiansantang No 89, Periuk, Sangiang.

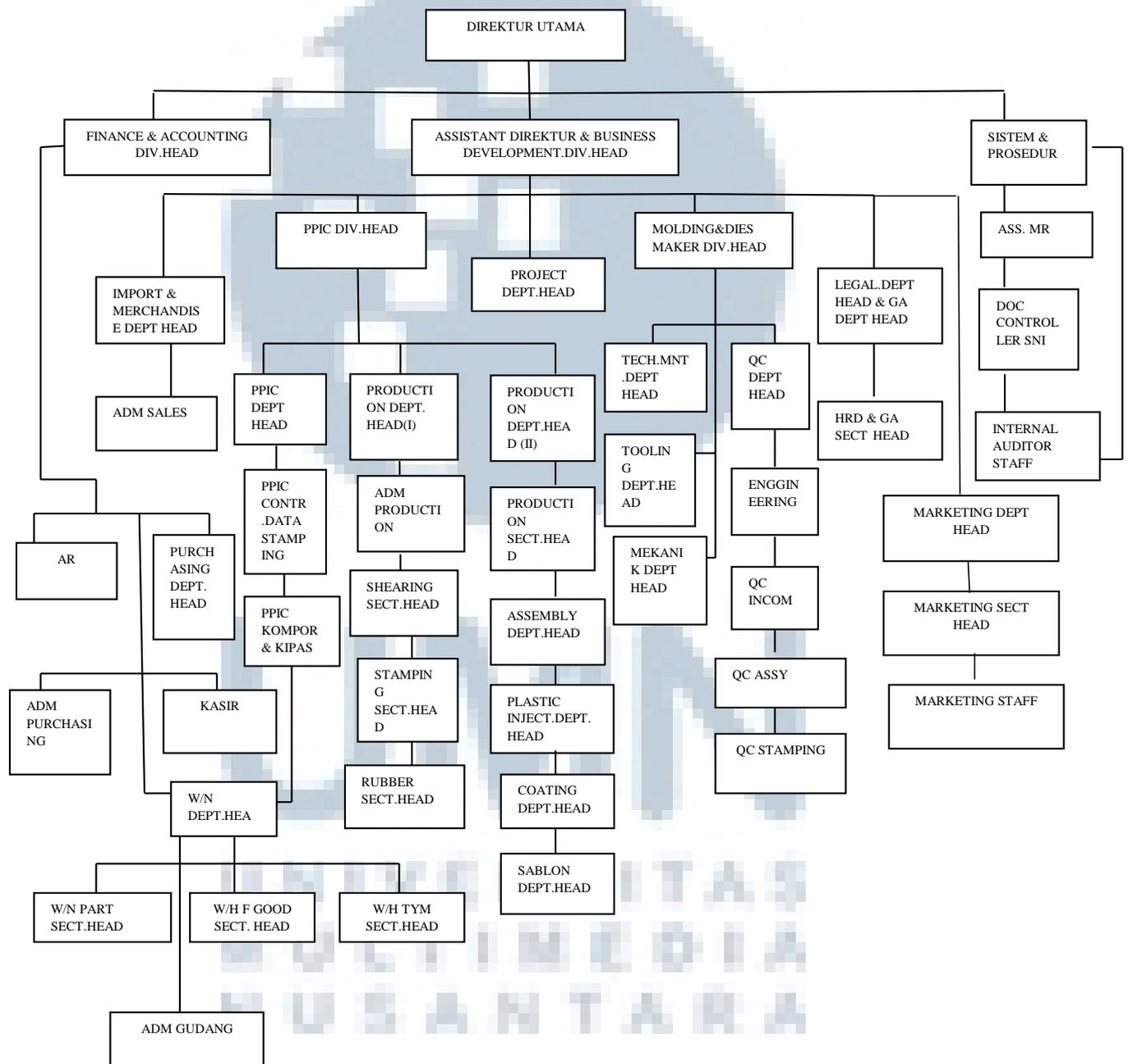
3.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi misi dari PT Citra Surya Abadi Prima adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Todachi berusaha untuk menjadi salah satu produk yang paling inovatif yang melayani segmen pasar yang berbeda. Melalui inovasi ini, Todachi akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan melalui produk berkualitas tinggi yang tahan lama, aman dan ekonomis sementara juga menjaga harga kompetitif.. (<https://todachiindonesia.wordpress.com/vission-mission/>)
- b. Misi: Todachi akan berusaha menuju visi dan untuk menjadi pemimpin pasar di segmennya. Ini akan dilakukan melalui fokus pada kebutuhan konsumen kita dan juga memastikan integritas pekerjaannya, perhatian bagi karyawan kami dan masyarakat serta tanggung jawab lingkungan. (<https://todachiindonesia.wordpress.com/vission-mission/>)

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 1.1. Struktur Organisasi PT Citra Surya Abadi Prima



Sumber: PT CITRA SURYA ABADI PRIMA

Penelitian kali ini mencakup 68 karyawan tetap yang terdiri dari seluruh divisi pada PT. Citra Surya Abadi Prima. Hal ini berarti penelitian ini menggunakan populasi atau keseluruhan karyawan pada PT. Citra Surya Abadi Prima.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel terdiri atas 2 (dua) macam yaitu : variabel dependen (*dependent variabel*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainya, dan variabel independen (*independent variabel*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainya (Sekaran & Bougie, 2010, p. 69). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu : gaji dan pemberdayaan karyawan
2. Variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja

3.3 Desain Penelitian

Terdapat 2 jenis rancangan penelitian yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian, yaitu sebagai berikut ini:

1. Exploratory Research

Merupakan jenis desain penelitian yang bertujuan untuk mencari wawasan dan pemahaman mengenai suatu fenomena atau masalah yang muncul.

2. Conslusive Research

Merupakan jenis desain penelitian yang bertujuan untuk membantu menentukan keputusan yang paling tepat untuk situasi tertentu. Tujuan yang akan dicapai pada jenis desain penelitian ini adalah menguji hipotesis dan hubungan antar variabel. Penelitian jenis ini dibagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut ini :

a. *Descriptive Research*

Merupakan jenis rancangan *conclusive research* yang tujuan utamanya untuk mendeskripsikan sesuatu. Dalam kasus penelitian ini merupakan penelitian yang mendeskripsikan fenomena *marketing*. Metode pengambilan data dapat dilakukan dengan melakukan survei, panel, observasi, atau data sekunder kuantitatif.

b. *Causal Research*

Merupakan jenis rancangan *conclusive research* yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat antar variabel dimana metode pengambilan datanya dilakukan dengan eksperimen.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yaitu mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel.

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang yang didapat pada saat interview, administrasi kuisisioner atau penelitian. Adapun sumber data penelitian ini didapat melalui penyebaran kuisisioner terhadap karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima. Sedangkan, kuisisioner adalah serangkaian pertanyaan mentah yang secara tertulis ditunjukkan bagi responden untuk mendapatkan jawaban dari penelitian (Sekaran & Bougie, 2010, p. 197). Penelitian ini menggunakan populasi dari keseluruhan karyawan pada PT. Citra Surya Abadi Prima. Metode pengambilan data dilakukan dengan metode survei yaitu menyebar kuisisioner. Kuisisioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan dan pernyataan

dimana terdapat rentang nilai 1 sampai 5 skala *Likert* untuk menilai pernyataan tersebut.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi

Populasi merujuk pada sekelompok orang, acara, atau minat dari penelitian yang ingin diteliti. (Sekaran & Bougie, 2010, p. 262). Populasi pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PT. Citra Surya Abadi Prima. Total populasi karyawan tetap pada PT. Citra Surya Abadi Prima adalah sebanyak 68 karyawan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan data

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi, dimana diambil dari populasi itu sendiri. Dengan kata lain hanya beberapa namun tidak seluruhnya, dan elemen dari populasi tersebut membentuk sampel (Sekaran & Bougie, 2010, p. 241). Penelitian ini menggunakan non probability sampling dikarenakan desain sampling berdasarkan elemen dari populasi tidak memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sekaran & Bougie, 2010 : 247). Dan menggunakan teknik *non probability Judgment sampling* desain karena penelitian ini digunakan ketika jumlah terbatas atau kategori dari orang yang memiliki informasi yang dicari. (Sekaran & Bougie, 2010 : 248).

3.4.3 Ukuran Sampel

Ukuran sampel merupakan jumlah elemen yang diikutsertakan dalam penelitian (Malhotra, 2012). Pada tahap *pre-test* ini menggunakan 30 responden sedangkan populasi yang digunakan berjumlah 68 responden.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.5. Tabel Operasionalisasi Penelitian

Tabel 3.2. Tabel operasionalisasi Variabel Salary (X1)

No	Definisi Variabel Penelitian	Pernyataan Kuisioner	Sumber	Scale
1	Tlaiss H.A Gaji dan aspek keuangan terkait pekerjaan sangatlah penting bagi para pekerja, terutama di	1.Dalam pekerjaan saya sekarang, saya merasa gaji yang dibayarkan telah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	Emerald Insight, A <i>model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5

	negara berkembang atau krisis ekonomi, karena menandakan rasa keamanan bagi mereka.	2.Saya merasa gaji yang dibayarkan jika dibandingkan dengan rekan saya di posisi yang sama di perusahaan telah sesuai.	Emerald Insight, A <i>model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5
		3.Gaji yang saya peroleh mampu bersaing dengan pekerja lain di perusahaan sejenis.	Emerald Insight, A <i>model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5
		4.Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya selama ini.	Journal of Business and Banking	Likert 1-5

		5.Gaji yang saya terima dipengaruhi oleh factor lama bekerja atau senioritas	Journal of Business and Banking	Likert 1-5
--	--	--	---------------------------------	------------

Sumber : Olahan peneliti, 2015

Tabel 3.3. Tabel Operasionalisasi Employee empowerment (X2)

No	Definisi Variabel Penelitian	Pernyataan Kuisisioner	Sumber	Scale
2	Raza & Mahmood mendefinisikan pemberdayaan adalah sedikit kontrol terkait pengambilan keputusan, proses bekerja,	1.Atasan saya memberikan kekuasaan kepada saya dalam bekerja	International Journal of Business and Social Science, <i>The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prisons</i>	Likert 1-5

penetapan tujuan atas kinerja karyawan atau orang lain.	2.Saya diberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	International Journal of Business and Social Science, <i>The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prisons</i>	Likert 1-5
	3.Saya dapat mengatur hubungan sosial dengan orang lain disekitar saya	Journal of Public Administration and Governance, Examining the Antecedents of Job Satisfaction and further its impact on Organizational Commitment	Likert 1-5
	4.Saya telah mengatur cara untuk menyelesaikan masalah sehari-hari dalam pekerjaan	Journal of Public Administration and Governance, Examining the Antecedents of Job Satisfaction and further its impact on Organizational Commitment	Likert 1-5

		5.Saya mempunyai wewenang untuk memperbaiki permasalahan yang muncul setiap hari	Journal of Public Administration and Governance, Examining the Antecedents of Job Satisfaction and further its impact on Organizational Commitment	Likert 1-5
--	--	--	--	------------

Sumber : Olahan peneliti, 2015

Tabel 3.4. Tabel Operasionalisasi Job Satisfaction (Y)

No	Definisi Variabel Penelitian	Pernyataan Kuisisioner	Sumber	Scale
3	Arocas & Camps, kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana orang merasakan terkait	1.Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	Emerald Insight, <i>A model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5

pekerjaannya dan perbedaan aspek atas pekerjaannya	2.Saya merasakan keadilan di tempat bekerja	Emerald Insight, <i>A model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5
	3.Saya menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja lain pada umumnya.	Emerald Insight, <i>A model of high performance work practices and turnover intentions</i>	Likert 1-5
	4.Situasi kerja saya saat ini bukanlah sumber utama yang menimbulkan frustrasi dalam hidup saya	International Journal of Business and Social Science, <i>The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prisons</i>	Likert 1-5

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
HUSANTARA

		<p>5.Saya akan tetap memilih untuk bekerja di tempat kerja saat ini</p>	<p>International Journal of Business and Social Science, <i>The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prisons</i></p>	<p>Likert 1-5</p>
--	--	---	---	-------------------

Sumber : Olahan peneliti, 2016



3.6 Metode Analisis

Setelah seluruh data variabel telah diperoleh, selanjutnya data tersebut akan diuji dengan menggunakan *software* dan alat-alat statistik. Pada penelitian ini, pengolahan data melalui *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science version 22.*)

3.6.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kehandalan dari sebuah penelitian. Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur dengan menggunakan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Malhotra, 2012). Tingkat kehandalan dilihat dari jawaban terhadap sebuah pernyataan yang konsisten dan cenderung stabil. *Cronbach alpha* adalah *tools* untuk mengukur korelasi antara pernyataan dengan jawaban. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel, apabila *cronbach alpha* nilainya ≥ 0.6 (Malhotra, 2012). Atau $\geq .070$ (Ghozali, 2013).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu indikator (Malhotra, 2010). Indikator dikatakan *valid* apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu indikator variabel tersebut. Semakin tinggi validitas, maka semakin mencerminkan tingkat validitas sebuah indikator. Jadi validitas mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang diberikan telah

sesuai dengan indikator yang akan diukur. Ringkasan uji validitas dan pemeriksaan validitas, secara lebih rinci menurut (Malhotra, 2012) sebagai berikut:

- ***Kaiser Meyer – Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy***

merupakan sebuah indeks yang digunakan untuk menguji kecocokan model analisis. Jika Nilai KMO ≥ 0.5 mengindikasikan bahwa analisis faktor telah memadai, sedangkan nilai KMO < 0.5 mengindikasikan analisis faktor tidak memadai. (Ghozali, 2013, p. 58)

- ***Anti Image Matrices***, untuk memprediksi apakah suatu variabel memiliki kesamaan dengan variabel lain. Memperhatikan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada diagonal *anti image correlation*. Nilai MSA berkisar antara 0 sampai dengan 1 dengan kriteria:

- Nilai MSA = 1, menandakan bahwa variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- Nilai MSA ≥ 0.50 menandakan bahwa variabel masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.
- Nilai MSA < 0.50 menandakan bahwa variabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Perlu dikatakan pengulangan perhitungan analisis faktor dengan mengeluarkan indikator yang memiliki nilai MSA < 0.50 .

- *Factor Loading* atau hasil komponen matriks memiliki nilai $> 0,5$.
(Hair, Back, Babin, & Anderson, 2010, p. 117).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2013, p. 105) Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* ≥ 10 (Ghozali, 2013, p. 106).

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali, 2013). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Ghozali, 2013) Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin – Watson (DW test)*. Uji *Durbin – Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2011:139).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 52 antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat

terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011:97).

3.6.3 Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaji (X1) : Variabel Independen
- b. Pemberdayaan Karyawan (X2) : Variabel Independen
- c. Kepuasan Kerja (Y) : Variabel Dependen

Uji t akan menghasilkan rumus regresi berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Parameter konstanta

X1 = Gaji

X2 = Pemberdayaan karyawan