

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

PT. Adi Satria Abadi (ASA) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kulit yaitu mengolah kulit sapi menjadi kulit yang nantinya siap diolah untuk proses lagi menjadi barang jadi dan juga barang yang sudah jadi. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Diyono Hening Sasmilo, Bapak Subiyono, dan Ibu Defalikh Tantowiyah pada tanggal 26 Juli 1994 dengan nama awal PT. Adi Surya Abadi.

Ketika nama awal PT. Adi Surya Abadi diajukan untuk pengesahan ke Departemen Kehakiman, nama tersebut sudah ada yang memakai. Maka disarankan oleh departemen kehakiman untuk menggunakan nama lain. Kemudian nama tersebut diubah menjadi PT. Adi Satria Abadi dan akhirnya disahkan menjadi nama resmi perusahaan.

Seiring berjalannya waktu PT. Adi Satria Abadi semakin berkembang. Kini pelanggan PT. Adi Satria Abadi tersebar di berbagai negara yaitu Italy, Korea, Jepang, China, dan Malaysia. PT. Adi Satria Abadi memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

Visi : Mendirikan perusahaan kecil tapi sehat

Misi :

1. Mengembangkan kemampuan teknologi perkulitas

2. Menjaga kualitas dengan menggunakan moto “KEPUASAN PELANGGAN ADALAH BUDAYA KAMI”
3. Menerapkan prinsip karyawan partner kerja, bukan aset perusahaan.

PT. Adi Satria Abadi juga memiliki tujuan yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan kulit sarung tangan dan barang jadi sarung tangan ekspor dan dalam negeri.
2. Membuka dan menyediakan lapangan kerja sehingga mengurangi pengangguran
3. Meningkatkan devisa negara dari sektor non migas

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Adi Satria Abadi yang beralamat di Banyak-Sitimulyo Piyungan, Bantul, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada bulan November 2016 – Desember 2016.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk menghasilkan sebuah penelitian yang baik dan benar penulis memerlukan data. Data adalah sekumpulan informasi. Data dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai sifat yang bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau suatu persoalan. Adapun data yang digunakan meliputi:

a. Data Primer

Data premier didapatkan langsung dari responden dengan cara penyebaran kuisisioner yang diisi langsung oleh responden yang bersangkutan dalam hal

ini yaitu karyawan yang bekerja di dalam PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Kuisioner yang disebarkan kepada responden tidak dibuat sendiri oleh penulis, melainkan berdasarkan jurnal yang telah dibaca oleh penulis. Kuesioner kompensasi diadopsi dari dua jurnal yaitu jurnal Bowra et al. (2012) dan jurnal Herpen et al. (2005). Kuesioner motivasi dan komitmen organisasional diadopsi dari jurnal Altindis (2011), sedangkan kuesioner kinerja karyawan diadopsi dari Rivai dan Sagala (2009). Jadi kuesioner ini terdiri dari 5 bagian, yaitu:

1. Bagian pertama mengenai data karakteristik demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jumlah pendapatan yang diterima.
2. Kuesioner mengenai kompensasi yang diambil dari dua jurnal yaitu Bowra et al. (2012) dan jurnal Herpen et al. (2005).
3. Kuesioner mengenai motivasi yang diambil dari jurnal Altindis (2011).
4. Kuesioner mengenai komitmen organisasional yang diambil dari jurnal Altindis (2011)
5. Kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diambil dari Rivai dan Sagala (2009).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung atau melalui perantara dalam hal ini adalah media internet dan juga catatan dari pihak

lain (karyawan dalam PT. Adi Satria Abadi yang tidak termasuk dalam obyek penelitian / bukan pengisi kuisisioner).

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini terdapat populasi dan sampel yang digunakan sebagai objek penelitian. Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Istijianto, 2006:109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta yang berjumlah 233 orang pada semua bidang.

Dalam penelitian, penulis tidak mengambil data dari keseluruhan populasi yang ada, melainkan diambil dari sebagian populasi (sampel) yang ada di dalam perusahaan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Metode yang digunakan untuk memilih atau menarik sampel dari populasi adalah dengan menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara *random* yang berarti acak, dan *simple* yang berarti sederhana. Dengan metode ini sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijianto, 2006).

Jumlah sampel atau ukuran sampel didapatkan berdasarkan rumus perhitungan yang dilakukan oleh Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel

Jumlah keseluruhan karyawan di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta adalah 233 orang. Dengan menggunakan rumus milik Slovin maka jumlah sampel yang dapat digunakan dalam kuisioner adalah sebanyak 70 orang. Jumlah sampel yang didapatkan dihitung dari:

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 2,33}$$

$$n = \frac{233}{2,33}$$

$$n = 69,9$$

$$n = 70 \text{ (dibulatkan)}$$

3.5 Definisi Operasional

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (independent), merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (dependent). Variabel bebas (X) dalam penelitian

ini terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Bagi perusahaan penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009:547). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009:547).

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009), antara lain: Pekerjaan yang dihasilkan, Perilaku kerja, dan Disiplin.

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi

alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Rivai dan Sagala, 2009:741). Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan akan diberikan kompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah: kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

3. Motivasi (X2)

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada 3 faktor menurut Rivai dan Sagala (2009:838), yakni:

- a) Kemungkinan untuk berkembang
- b) Jenis pekerjaan

- c) Apakah karyawan dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi factor pemicu kerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian atau energi yang dapat mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara optimal, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

4. Komitmen Organisasional (X3)

Komitmen organisasional karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi / perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi komitmen organisasional merupakan syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasional dalam diri karyawan nampak dari beberapa hal seperti kemampuan menyesuaikan, meneladani, mendukung, dengan aktif, serta melakukan pengorbanan diri (Priansa, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional secara umum antar lain berasal dari personal, situasional, dan posisional. Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan karyawan (Priansa, 2016).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional adalah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Berikut merupakan tabel definisi operasional variabel yang di dalamnya memuat tentang indikator dari variabel dan pernyataan dari variabel yang akan diteliti:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Variabel Independen 1.1 Kompensasi	Kompensasi Finansial	1. Perusahaan memberikan upah lembur secara adil. 2. Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja saya. 3. Perusahaan memberikan sistem kompensasi yang menarik sehingga membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini.

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
		Kompensasi Nonfinansial	4. Saya merasa perusahaan jarang memberikan peluang kenaikan jabatan. 5. Kenaikan jabatan ditentukan oleh kinerja saya.
	1.2 Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	1. Saya mendapatkan gaji tambahan untuk kinerja tinggi 2. Saya percaya bahwa saya akan pensiun dari perusahaan ini.
		Kebutuhan Rasa Aman	3. Saya merasa bahwa sarana dan prasarana di perusahaan sudah mencukupi. 4. Manajer/atasan saya membantu saya untuk menyelesaikan perselisihan dengan rekan saya dan konsumen.
		Kebutuhan Hubungan Sosial	5. Rekan-rekan saya selalu dengan saya dalam menyelesaikan masalah pribadi dan keluarga.
		Kebutuhan Pengakuan	6. Rekan-rekan saya selalu menghargai saya atas pekerjaan yang saya lakukan.
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	7. Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja. 8. saya yakin bahwa pekerjaan yang telah saya lakukan merupakan pekerjaan yang terhormat.
	1.3 Komitmen Organisasional	<i>Affective Commitment</i>	1. Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini. 2. saya merasa bahwa masalah di perusahaan adalah masalah saya. 5. Sulit bagi saya untuk membiasakan diri bekerja di tempat kerja yang baru. 7. Perusahaan ini pantas menerima kesetiaan saya.
		<i>Continuance Commitment</i>	3. Saya merasa perusahaan ini berarti bagi saya. 4. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya ingin. 6. semakin lama saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini.
		<i>Normative Commitment</i>	8. Saya tidak akan meninggalkan tempat saaya bekerja sekarang karena saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap orang-orang didalamnya. 9. Saya merasa perlu untuk menunjukkan kesetiaan saya kepada tempat saya bekerja.
2.	Variabel Dependen 2.1 Kinerja Karyawan	Pekerjaan yang Dihasilkan	1. Kualitas kerja bagi saya lebih utama. 2. Dengan kemampuan saya saat ini, saya yakin akan memperoleh kenaikan pangkat yang lebih cepat 3. Semua Tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan. 6. Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan
		Perilaku Kerja	4. Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.
		Disiplin	5. Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor. 7. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, terutama data primer didapat langsung dari responden dengan pengisian kuesioner. Skala yang digunakan untuk memberikan skor jawaban dalam kuesioner tersebut adalah skala Likert 5 point, dengan interval dari sangat setuju hingga tidak setuju. Adapun skor yang dimaksud adalah:

Tabel 3.2
Skor Jawaban (Skala Likert)

Jawaban	Skor	
	Pertanyaan Positif (+)	Pertanyaan Negatif (-)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (ST)	2	4
Netral (N)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Istijanto (2006:136)

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik suatu instrument dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. (Kuncoro, 2013). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of Freedom* (df) = $n-2$, dalam hal bila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid,

demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode alpha cronbach's yang dimana satu kuesioner dianggap reliable apabila cronbach's alpha $> 0,600$ (Kuncoro, 2013).

Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

3.8 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 dan alat ujinya berupa regresi linier berganda, dengan melihat *R-Square* nya. Semakin besar nilai dari *R-Square* variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya. Berikut ini model persamaan regresi linier berganda :

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

dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien variabel bebas

X1 = kompensasi

X2 = motivasi

X3 = komitmen organisasional

e = variabel pengganggu

3.9 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan nilai satu. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki keterbatasan. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel-variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) memberikan hampir secara keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (kinerja karyawan).

Kelemahan yang paling dasar mengenai penggunaan koefisien determinasi adalah terdapat bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti akan mengalami peningkatan dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah Variabel X1, X2, dan X3 (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

3.10 Tabel Variabel

Berikut ini tabel penelitian yang akan menjadi gambaran secara garis besar dari penelitian ini. Untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan

komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Variabel independen yang dibagi menjadi Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Komitmen Organisaional (X_3). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3
Tabel Variabel Penelitian

No.	Variabel	Simbol	Indikator	Sumber Data	Skala Data	Metode		Uji Hipotesis
						Pengumpulan Data	Analisis Data	
1.	Variabel Independen 1.1. Kompensasi	X_1	Kompensasi Finansial	Primer	Interval	Kuesioner	- Uji V - Uji R -Regresi	F t
			Kompensasi Nonfinansial					
	1.2. Motivasi	X_2	Kebutuhan Fisiologis	Primer	Interval	Kuesioner	- Uji V - Uji R -Regresi	F t
			Kebutuhan Rasa Aman					
			Kebutuhan Hubungan Sosial					
			Kebutuhan Pengakuan					
	1.3. Komitmen Organisasional	X_3	<i>Affective Commitment</i>	Primer	Interval	Kuesioner	- Uji V - Uji R -Regresi	F t
			Continuance Commitment					
			Normative Commitment					
2.	Variabel Dependen 1.1. Kinerja	Y	Pekerjaan yang dihasilkan	Primer	Interval	Kuesioner	- Uji V - Uji R -Regresi	F t
			Perilaku kerja					
			Disiplin					

Sumber: Rivai dan Sagala (2009:741), Fomenky (2015), Meyer dan Allen (1996), Nte (2010)