

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang sistematis, jelas, terencana sejak awal hingga akhir penelitian. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil wawancara peneliti dan informan (Sugiyono, 2002). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang akan diteliti adalah hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan. Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesa adalah sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : kompensasi

Variabel tergantung (Y) : kepuasan kerja

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang kan diamati dalam penelitian (Azwar, 2002). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang dimana kondisi yang diharapkan dalam pekerjaan sesuai dengan kondisi yang nyata. Kepuasan kerja diungkap dengan skala yang menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau gajaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Kompensasi diungkap dengan metode skala yang menggunakan jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh Yani (2012) yaitu kompensasi finansial dibayar langsung meliputi gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan. Kompensasi non finansial meliputi fasilitas, program perlindungan.

D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadi (2000) populasi diartikan sebagai sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri-ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan unit dimana hasil penelitian akan digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda terdapat 120 subjek yang berada di gedung tower Juanda yang berkarakteristik sebagai berikut :

a. Karyawan tetap dan outsourcing

Karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan outsourcing.

b. Tingkat pendidikan minimal SMU

Tingkat pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan serta kesuksesan seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2000) pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Masa kerja minimal 1 tahun

Semakin lama seseorang berada dalam organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, karena munculnya perasaan senang dan tanggung

jawab terhadap pekerjaannya yang selanjutnya kepuasan kerjanya meningkat dan tumbuh loyalitas terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi dan harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama (Hadi, 2000). Pengambilan sampel dalam penelitian adalah sejumlah 80 subjek dari setiap divisi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode teknik *random sampling* yaitu teknik pengambilan dimana semua individu dalam populasi, baik secara individual atau kelompok diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket. Berikut ini tabel kriteria penentuan tingkatan kepuasan kerja terhadap kompensasi.

Tabel 3.1

Kriteria Penentuan Tingkatan

Kriteria	Nilai
Sangat Tinggi	$> \text{Mean} + \text{SD}$
Tinggi	$\text{Mean} + \frac{1}{2} \text{SD} - \text{Mean} + \text{SD}$
Sedang	$< \text{Mean} + \frac{1}{2} \text{SD} - \text{Mean} + \frac{1}{2} \text{SD}$
Rendah	$< \text{Mean} - \frac{1}{2} \text{SD}$
Sangat Rendah	$< \text{Mean} - \text{SD}$

Keterangan :

Mean = nilai rata-rata

Sd = standar deviasi

Penelitian ini menggunakan skala kompensasi dan kepuasan kerja yang disusun bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kepuasan kerja terhadap kompensasi.

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi

Kepuasan kerja adalah suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang dimana kondisi yang diharapkan dalam pekerjaan sesuai dengan kondisi yang nyata.

b. Alat Ukur

Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu

bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif (Muljono & Djaali, 2007).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), Netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Pada penelitaian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 0 – 4. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 4, S = 3, N = 2, TS = 1, STS = 0. Pada aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 0, S = 1, N = 2, TS = 3, STS = 4.

Berikut *blueprint* skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja.

Tabel 3.2

Blue Print Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Psikologis	Ketentraman kerja	4, 11	2, 10	12
		Sikap terhadap kerja	1, 6	5, 8	
		Minat	3	7	
		Bakat dan keterampilan	9	13	
2	Fisik	Lingkungan kerja	12, 18	14, 16	22
		Fisik karyawan	15	19	
		Pengaturan waktu kerja	51	17	
		Pengaturan waktu istirahat	24	21	
		Keadaan ruangan	20, 23	22, 26	
		Suhu udara	27, 52	29, 25	
		Penerangan	28	31	
		Kondisi umur	32	30	
3	Sosial	Sesama karyawan	34, 53	36, 54	8
		Dengan atasan	35, 37	33, 39	
4	Finansial	Gaji	38, 42	40, 45	12
		Jaminan sosial	41	47	
		Tunjangan	46	44	
		Promosi	43, 49	48, 50	
Aitem Total			27	27	54

Berikut distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.3**Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Psikologis	Ketentraman kerja	4	2, 10	11
		Sikap terhadap kerja	1, 6	5, 8	
		Minat	3	7	
		Bakat dan keterampilan	9	12	
2	Fisik	Lingkungan kerja	11, 17	13, 15	19
		Fisik karyawan	14	18	
		Pengaturan waktu kerja	43	16	
		Pengaturan waktu istirahat	23	20	
		Keadaan ruangan	19, 22	21, 24	
		Suhu udara	25, 27	29	
		Penerangan	26	-	
		Kondisi umur	(45)	28	
3	Sosial	Sesama karyawan	29, 46	31, 44	7
		Dengan atasan	30, 32	34	
4	Finansial	Gaji	33	38	9
		Jaminan sosial	35	-	
		Tunjangan	39	37	
		Promosi	36, 41	40, 42	
Aitem Total			24	22	46

Ket : nomor aitem dalam tanda (...) adalah nomor baru aitem valid yang digunakan dalam penelitian.

2. Kompensasi

a. Definisi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat / tinggi.

b. Alat Ukur

Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur sikap negatif (Muljono & Djaali, 2007).

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), Netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Pada penelitaian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 0 – 4. Pada aitem *favorable* sistem penilaiannya adalah SS = 4, S = 3, N = 2, TS = 1, STS = 0. Pada aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS = 0, S = 1, N = 2, TS = 3, STS = 4.

Berikut *blueprint* skala kompensasi yang disusun oleh peneliti untuk mengukur kompensasi.

Tabel 3.4**Blue Print Kompensasi**

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kompensasi finansial (Langsung)	Gaji	1, 6	3, 8	10
		Upah	5	2	
		Bonus	4, 9	7, 11	
2	Kompensasi finansial (tidak langsung)	Tunjangan kesehatan	12	10	14
		Tunjangan pensiun	16	14	
		Tunjangan hari raya	13, 19	17, 29	
		Tunjangan perumahan	15	23	
		Tunjangan pendidikan	18	22	
		Tunjangan cuti	28	20	
3	Kompensasi non finansial	Fasilitas	30	25	6
		Program perlindungan (asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja)	21, 24	26, 27	
Aitem Total			15	15	30

Berikut distribusi aitem skala kompensasi setelah di uji coba kepada responden yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya.

Tabel 3.5**Distribusi Aitem Skala Kompensasi Setelah Uji Coba**

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kompensasi finansial (Langsung)	Gaji	1, 5	7	8
		Upah	4	2	
		Bonus	3	6, 8	
2	Kompensasi finansial (tidak langsung)	Tunjangan kesehatan	9	10	11
		Tunjangan pensiun	13	11	
		Tunjangan hari raya	10, 15	21	
		Tunjangan perumahan	12	-	
		Tunjangan pendidikan	(14)	(23)	
		Tunjangan cuti	20	16	
3	Kompensasi non finansial	Fasilitas	22	-	4
		Program perlindungan (asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja)	17, 18	19	
Aitem Total			13	10	23

Ket : nomor aitem dalam tanda (...) adalah nomor baru aitem valid yang digunakan dalam penelitian.

F. Uji Validitas dan Reabilitas**a. Uji Reabilitas Dan Validitas Skala Kepuasan Kerja Uji Coba**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan *Statistical Packages for Sosial Science* (SPSS) for windows versi 11.5

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009).

Uji reabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reabilitas variabel kepuasan kerja sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian terdapat 54 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 54 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid. Aitem yang valid terdapat 46 aitem yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 sedangkan aitem yang tidak valid terdapat 8 aitem yaitu aitem nomor 11, 25, 31, 32, 33, 40, 42, 47. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,9453 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Reabilitas Dan Validitas Skala Kompensasi Uji Coba

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Sugiyono (2010) adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) for windows* versi 11.5

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009).

Uji reabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil uji coba validitas dan reabilitas variabel kompensasi sebelum diujikan kepada responden atau sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian terdapat 30 aitem yang diuji cobakan, hasil setelah diuji cobakan dari 30 aitem terdapat aitem valid dan tidak valid. Aitem yang valid terdapat 21 aitem yaitu aitem nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 24,

27, 28, 29, 30, sedangkan aitem yang tidak valid terdapat 9 aitem yaitu aitem nomor 3, 9, 10, 17, 18, 22, 23, 25, 26. Berdasarkan hasil uji reabilitas yaitu dengan hasil 0,8952 yang artinya reliabel, karena hasil diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel.

c. Validitas Isi

Validitas isi merupakan validitas yang dietimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *expert judgment*. Pada penelitian ini validitas isi sudah di *expert judgment* bersama dosen pembimbing. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validasi ini adalah sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi). Berikut ini hasil validitas isi penelitian (Azwar, 2011).

Tabel 3.6

Hasil Validitas Isi Kepuasan Kerja Pertama Yang Sudah Di Expert Judgment

No	Aspek	Indikator	Aitem favorebel	Aitem unfavorebel
1	Psikologis	Ketentraman kerja	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki.	Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja di perusahaan ini.
		Sikap terhadap kerja		
		Minat	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sekarang ini.	Saya merasa kurang senang dengan pekerjaan saya sekarang ini.
		Bakat dan keterampilan	Saya bekerja di perusahaan ini sesuai dengan minat saya.	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini.
				Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.
2	Fisik	Lingkungan kerja	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja.	Saya merasa kurang puas dengan waktu kerja yang di tentukan oleh perusahaan.
		Fisik karyawan		
		Pengaturan waktu kerja	Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja	Kondisi umur saya membuat saya kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.
		Pengaturan waktu istirahat		
		Keadaan ruangan		
		Suhu udara	Waktu istirahat yang ditentukan oleh	Kondisi fisik saya tidak mendukung

		Penerangan	perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.	dalam pekerjaan saya selama ini.
		Kondisi umur	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini.	Pengaturan penerangan di perusahaan ini saya merasa kurang baik.
3	Sosial	Dengan atasan	Apabila dalam kesulitan bekerja rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan saya.	Atasan saya kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya.
		Sesama karyawan	Atasan saya sering memperhatikan kesulitan dalam bekerja yang dialami oleh bawahannya.	Rekan kerja saya jarang mau menggantikan pekerjaan saya ketika saya sedang cuti.
			Saya merasa senang dengan rekan kerja di perusahaan ini.	Rekan kerja saya di perusahaan ini lebih mementingkan diri sendiri.
			Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini dengan karyawan yang lain.	Atasan saya kurang memperhatikan kesulitan dalam bekerja yang dialami oleh bawahannya.
4	Finansial	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya pegang di perusahaan ini.	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini.
		Jaminan sosial		
		Tunjangan	Saya senang adanya kesempatan promosi pekerjaan di perusahaan ini.	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan karyawan yang lain di perusahaan ini.
		Promosi		

			Saya merasa keputusan perusahaan untuk promosi jabatan karyawan di perusahaan ini sudah adil.	Kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini saya rasa kurang adil.
				Jaminan yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di perusahaan ini.

Tabel 3.7

Hasil Validitas Isi Kompensasi Pertama Yang Sudah Di Expert Judgment

No	Jenis-jenis	Indikator	Aitem favoreabel	Aitem unfavoreabel
1	Kompensasi finansial (langsung)	Gaji	Gaji yang saya terima yang diberikan oleh perusahaan ini tepat waktu.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kebutuhan saya.
		Upah	Upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya.	Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini.
		Bonus	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya.	Saya tidak mendapatkan bonus apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
			Dalam pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini.	Saya merasa kecewa dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.
			Bonus diberikan apabila anda bekerja sesuai target perusahaan.	Saya tidak dapat menerima bonus apabila tidak dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.
			Gaji yang sudah ditetapkan perusahaan sesuai dengan tingkat kinerja saya.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya.

2	Kompensasi finansial (tidak langsung)	Tunjangan kesehatan	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya.	Dalam pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan saya.
		Tunjangan pensiun		
		Tunjangan hari raya	Tunjangan perumahan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya .	Tunjangan kesehatan yang saya terima tidak sesuai dengan kebutuhan saya.
		Tunjangan perumahan	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya.	Tunjangan pensiun yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.
		Tunjangan pendidikan		
		Tunjangan cuti	Besarnya tunjangan pensiun membuat saya merasa aman bekerja di perusahaan ini.	Tunjangan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan prestasi kerja saya.
			Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan saya.	Dalam pemberian tunjangan hari raya tidak sesuai dengan masa kerja saya.
			Saya merasa puas atas tunjangan cuti yang diberikan oleh perusahaan.	Saya menerima dana pensiun tidak sesuai dengan yang berikan oleh perusahaan setelah pensiun bekerja.

			Saya dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat.	Tunjangan cuti yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat saya gunakan untuk beristirahat.
3	Kompensasi non finansial	Fasilitas	Fasilitas yang ada di perusahaan sangat mendukung dan memadai.	Saya tidak puas dengan fasilitas yang berikan oleh perusahaan.
		Program perlindungan (asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja)	Saya merasa puas dengan asuransi jiwa yang berikan oleh perusahaan.	Saya merasa tidak puas dengan asuransi tenaga kerja yang berikan oleh perusahaan.

Tabel 3.8**Hasil Validitas Isi Kepuasan Kerja Digunakan Penelitian Yang Sudah Di Expert Judgment**

No	Aspek	Indikator	Aitem Favoreable	Aitem Unfavoreable	Jumlah
1	Psikologis	Ketentraman kerja	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini➤ Kebersihan di tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya merasa perusahaan ini kurang memberikan keamanan bagi karyawannya.➤ Suara bising dapat mengganggu saya dalam bekerja.	4
		Sikap terhadap kerja	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya merasa menikmati dengan pekerjaan saya sekarang ini.➤ Saya berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja di perusahaan ini.➤ Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	4
		Minat	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya bekerja di perusahaan ini sesuai dengan keinginan saya.	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya merasa kurang senang dengan pekerjaan saya	2

				sekarang ini.	
		Bakat dan keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini. 	2
2	Fisik	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja. ➤ Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya. ➤ Suasana di perusahaan saya kurang menyenangkan. 	4
		Fisik karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kondisi fisik saya mendukung saya dalam berprestasi di perusahaan ini. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kondisi fisik saya tidak mendukung dalam pekerjaan saya selama ini. 	2
		Pengaturan waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Waktu bekerja di perusahaan ini sesuai dengan pekerjaan saya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa kurang senang dengan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan. 	2
		Pengaturan waktu istirahat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perusahaan memberikan waktu istirahat sesuai dengan karyawannya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa kurang cukup waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan dengan pekerjaan saya. 	2
		Keadaan ruangan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ruang kerja yang nyaman dan luas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa kurang senang dengan ruang 	4

			<p>membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Penataan ruangan di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja. 	<p>kerja saya.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ruangan kerja saya tidak rapi membuat saya malas bekerja. 	
		Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pengaturan ventilasi di kantor membuat saya lancar bekerja. ➤ Suhu udara di perusahaan ini membuat saya nyaman dalam bekerja. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suhu udara di perusahaan saya kurang nyaman. ➤ Udara di ruang kerja saya sulit untuk bernafas. 	4
		Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penerangan di ruang kerja mendukung saya dalam bekerja . 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penerangan di perusahaan saya terasa gelap. 	2
		Kondisi umur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya mencapai prestasi yang tinggi di perusahaan ini tidak mengenal umur saya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kondisi umur saya membuat saya kurang senang dengan hasil pekerjaan saya. 	2
3	Sosial	Dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atasan saya sering memberi perhatian kesulitan dalam bekerja yang alami oleh bawahannya. ➤ Atasan saya selalu memberikan motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atasan saya kurang memperhatikan kesulitan dalam bekerja yang dialami oleh bawahannya. ➤ Atasan saya tidak mendukung kinerja 	4

			kepada bawahannya dalam bekerja.	terhadap bawahannya.	
		Sesama karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apabila dalam kesulitan bekerja rekan kerja saya membantu menyelesaikan pekerjaan saya. ➤ Saya merasa senang dengan rekan kerja di perusahaan ini 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak mau membantunya. ➤ Rekan kerja saya di perusahaan ini lebih mementingkan diri sendiri. 	4
4	Finansial	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya. ➤ Karena gajinya mendukung dan sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya pegang di perusahaan ini. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa kecewa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya. ➤ Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan saya. 	4
		Jaminan sosial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawannya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jaminan yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di perusahaan ini. 	2
		Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja 	2

			dengan masa kerja saya membuat saya bekerja lebih optimal	saya selama di perusahaan ini.	
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa keputusan perusahaan untuk promosi jabatan karyawan di perusahaan ini sudah adil. ➤ Saya merasa senang adanya kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini saya rasa kurang adil. ➤ Saya merasa kurang senang dengan kebijakan kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini. 	4
Total			27	27	54

Tabel 3.9

Hasil Validitas Isi Kompensasi Digunakan Penelitian Yang Sudah Di Expert Judgment

No	Jenis-jenis	Indikator	Aitem Favoreable	Aitem Unfavoreable	Jumlah
1	Kompensasi finansial (langsung)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaji yang saya terima yang diberikan oleh perusahaan ini tepat waktu. ➤ Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kebutuhan saya. ➤ Saya merasa kecewa dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan. 	4
		Upah	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Upah yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi saya bekerja. 	2
		Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini. ➤ Bonus diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini. ➤ Bonus yang 	4

			apabila saya bekerja sesuai target perusahaan.	diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.	
2	Kompensasi finansial (tidak langsung)	Tunjangan kesehatan	➤ Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan saya.	➤ Tunjangan kesehatan yang saya terima tidak sesuai dengan kebutuhan saya.	2
		Tunjangan pensiun	➤ Besarnya tunjangan pensiun membuat saya merasa aman dalam bekerja di perusahaan ini.	➤ Tunjangan pensiun yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.	2
		Tunjangan hari raya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya. ➤ Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja saya. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam pemberian tunjangan hari raya tidak sesuai dengan masa kerja saya. ➤ Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan saya. 	4

		Tunjangan perumahan	➤ Tunjangan perumahan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja.	➤ Tunjangan perumahan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.	2
		Tunjangan pendidikan	➤ Perusahaan memberikan tunjangan pendidikan bagi anak-anak saya sesuai dengan masa kerja saya.	➤ Dalam pemberian tunjangan pendidikan tidak sesuai dengan harapan saya.	2
		Tunjangan cuti	➤ Perusahaan memberikan tunjangan cuti sesuai dengan kebutuhan saya.	➤ Ketika saya cuti, tunjangan cuti tidak dapat saya gunakan untuk beristirahat.	2
3	Kompensasi non finansial	Fasilitas	➤ Fasilitas di perusahaan ini dapat menunjang pekerjaan saya di kantor.	➤ Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja.	2
		Program perlindungan (asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja)	➤ Program asuransi jiwa yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja.	➤ Ketika saya mengalami kecelakaan kerja asuransi jiwa yang diberikan perusahaan	4

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Program asuransi tenaga kerja yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya. 	<p>tidak dapat terpenuhi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam pemberian program asuransi tenaga kerja tidak sesuai dengan masa kerja saya selama di perusahaan ini. 	
Total			15	15	30

G. Analisis Data

Menurut Hadi (2000) mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Kelebihan metode statistik untuk menganalisis adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka yang menunjukkan nilai atau harga.
2. Statistik bersifat obyektif sehingga unsur-unsur subjektif dapat dihindari. Kata lain, statistik sebagai alat penilaian tidak dapat berbicara lain, kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti digunakan hampir dalam semua penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi hubungan antar variabel. Metode statistik yang digunakan yaitu teknik *Analisis Korelasi Product Moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Muhid, 2010).

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *product moment* adalah:

1. Uji normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah data subjek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dengan menggunakan teknik statistik uji *Kolmorov Smirnov Goodnes of Fit Test*.

2. Uji linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antar ke dua variabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) for windows versi 11.5