

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:6) mengemukakan bahwa, metode penelitian pendidikan adalah “cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dikemukakan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatory ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut, dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam hipotesis tersebut, baik secara parsial maupun simultan.

Untuk menguji hipotesis tersebut, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan sampel dari suatu populasi. Sugiyono (2010:199) berpendapat bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik, yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani Gresik. Letak PT Petrokimia Gresik ini sangat mudah diketahui karena memiliki kawasan industri sendiri yang berada tepat di pusat kota Gresik.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir. Populasi juga sering diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijarang atau dikumpulkan. Sugiyono (2010:117) berpendapat bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Lebih singkatnya lagi menurut Arikunto (2006:130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Jumlah keseluruhan karyawan PT Petrokimia Gresik secara keseluruhan adalah 3.344 karyawan yang terdiri dari golongan I (tertinggi) sampai golongan X (terendah). karyawan dibedakan dalam 2 jenis jabatan (structural, fungsional/keahlian) dengan hirarki Eselon I (setingkat Kepala Kompartemen), Eselon II (setingkat Kepala Departemen), Eselon III (setingkat Kepala Bagian), Eselon IV (setingkat Kepala

Seksi), Eselon V (Setingkat Kepala Regu) dan Pelaksana. Berbagai jenis tingkat jabatan tersebut kesemuanya ada didalam tiap bagian kompartemen. PT Petrokimia memiliki 16 kompartemen yang terdiri dari Kompartemen Sumber Daya Manusia, Kompartemen Perencanaan dan Pengendalian Usaha, Kompartemen Sekretaris Perusahaan, Kompartemen Audit Intern, Kompartemen Pengadaan, Kompartemen Engineering, Kompartemen Pengembangan, Kompartemen Riset, Kompartemen Teknologi, Kompartemen Pabrik I, Kompartemen Pabrik II, Kompartemen Pabrik III, Kompartemen Administrasi Keuangan, Kompartemen Pemasaran, Kompartemen Penjualan Wilayah I, Kompartemen Penjualan Wilayah II. Ke-16 Kompartemen tersebut merupakan populasi secara keseluruhan, kemudian populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kompartemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 150 orang. Alasan pemilihan populasi sasaran di Kompartemen SDM ini adalah karena Kompartemen SDM adalah Kompartemen yang berkewajiban melaksanakan perintah dari Direktur khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia, dan program kesejahteraan karyawan yang ada di PT Petrokimia keseluruhannya diatur oleh Kompartemen SDM. Alasan pemilihan Karyawan tetap sebagai responden didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dengan kata lain merupakan karyawan yang tidak memiliki batasan dalam hal jangka waktu lamanya bekerja, sehingga karyawan tetap merupakan karyawan yang dianggap permanen dalam perannya sebagai anggota perusahaan. Dimana program

kesejahteraan karyawan diberikan berdasarkan adanya karyawan tersebut sebagai bagian dari anggota perusahaan.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010:118) mengungkapkan bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Arikunto (2006:131) juga menjelaskan bahwa sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

Dengan kesimpulan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk dipelajari dan diteliti sehingga memunculkan kesimpulan yang mewakili populasi (*representative*).

**Tabel 3**  
**Populasi Sasaran Berdasarkan Golongan**

Departemen	Golongan/Eselon					Pelaksana	Jumlah Karyawan Tiap Departemen
	I	II	III	IV	V		
Organisasi dan Prosedur	0	1	1	1	2	7	12
Personalia	0	1	3	4	6	37	51
Pendidikan dan Pelatihan	0	1	2	2	3	14	22
Pelayanan Umum	0	1	4	6	8	46	65
Jumlah	0	4	10	13	19	104	150 Karyawan

Sumber: Dokumentasi PT. Petrokimia Gresik 2013

Berdasarkan tabel populasi sasaran berdasarkan golongan di atas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi

mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2010:120).

Karyawan tetap di Kompartemen SDM yang berjumlah 150 karyawan kesemuanya terbagi pada 4 Departemen dengan rincian sebagai berikut: Departemen Organisasi dan Prosedur 12 Karyawan, Departemen Personalia 51 Karyawan, Departemen Pendidikan dan Latihan 22 Karyawan, Departemen Pelayanan Umum 65 Karyawan.

Prasetyo (2007:137), menjelaskan bahwa untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dan diteliti, maka digunakanlah rumus Slovin:

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

$$\frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$= 60 \text{ Karyawan}$$

Keterangan

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel), yaitu sebesar 10% berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh 75 karyawan yang akan dijadikan sampel.

Berdasarkan tabel jumlah keseluruhan populasi sasaran diatas, jika masing-masing jumlah karyawan dalam tiap departemen dihitung untuk mengetahui jumlah besaran sampelnya, maka akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Departemen Organisasi & Prosedur = 12/150 x 60 = 5

Departemen Personalia = 51/150 x 60 = 20

Departemen Pendidikan & Latihan = 22/150 x 60 = 9

Departemen Pelayanan Umum = 65/150 x 60 = 26

**D. Konsep, Variabel, dan Pengukuran**

**1. Konsep**

Konsep merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu objek. Melalui konsep, diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan suatu istilah. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Nazir (2005:122) konsep adalah “abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Peranan konsep yaitu menyelaraskan hubungan antara teori yang digunakan dengan realitas yang ada, sehingga suatu penelitian bisa dipertanggung jawabkan keakuratannya”. Dari model konsep yang telah dijabarkan sebelumnya, konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Program Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan serta menciptakan

kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, namun pemberiannya juga harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

b. Semangat Kerja atau moral kerja adalah perilaku seseorang yang menggambarkan kemauan, kegairahan, dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga timbul kesenangan yang menyebabkan seseorang lebih baik, giat dan konsekuen menyelesaikan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Prestasi kerja atau kinerja adalah tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang ada dan menjadi beban/tanggung jawabnya selama melakukan kewajiban atau tuntutan yang dikendaki perusahaan.

**2. Variabel**

Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maksud dari variabel penelitian disini adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam penelitian ini. Definisi variabel dalam konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

**A. Variabel bebas (X)**

Variabel bebas dari konsep program kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini adalah program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X<sub>1</sub>) dan program

kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ ). Kedua variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan, indikator-indikatornya terdiri dari:

a. Program pensiun

program pensiun adalah suatu program yang dimaksudkan untuk memberikan kelangsungan penghasilan setelah seseorang tidak lagi bekerja.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian tambahan uang atau upah untuk kondisi tertentu. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan jamsostek, tunjangan obat, tunjangan pendidikan, tunjangan umum.

c. Asuransi

Asuransi merupakan pemberian ganti rugi atas resiko yang ditanggung atau dialami oleh karyawan. Misalnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan asuransi kecelakaan.

d. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja

Pembayaran untuk waktu tidak bekerja adalah pembayaran yang tetap dilakukan kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja.

Bentuk pembayaran untuk waktu tidak bekerja dibagi 2, yaitu sebagai berikut:



1. Istirahat dan Cuti

Istirahat adalah keadaan dimana karyawan sedang tidak melakukan pekerjaan setelah selama beberapa waktu tertentu telah bekerja.

Sedangkan cuti adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan diijinkan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu namun tanpa mengurangi pendapatan/hak dari karyawan tersebut.

2. Dispensasi

Dispensasi merupakan pembebasan karyawan dari tugas atau kewajibannya di perusahaan, namun telah mendapatkan izin dari pimpinan perusahaan terlebih dahulu dengan alasan tertentu. Dalam melakukan dispensasi, karyawan tidak akan kehilangan haknya, dengan kata lain karyawan tetap dibayar namun jumlah dispensasi tetap dibatasi oleh perusahaan

2. Program kesejahteraan keryawan yang bersifat fasilitatif merupakan sarana

yang disediakan oleh perusahaan yang di dalamnya terdapat pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya.

Setiap pelayanan fasilitatif dirancang untuk memenuhi beberapa kebutuhan yang sedang berlangsung. Indikator-indikatornya terdiri dari:

a. Sarana kerohanian

Sarana kerohanian merupakan fasilitas ibadah yang dibangun oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawannya akan tempat untuk melakukan kegiatan keagamaan.

b. Koperasi

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang bekerjasama secara kekeluargaan dalam menjalankan usahanya, untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya.

c. Sarana olahraga

Sarana olahraga merupakan tempat dan peralatan olahraga yang dibangun dan disediakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawannya akan tempat untuk menyalurkan bakat dan hobi mereka dalam bidang berbagai macam jenis olahraga.

d. Perumahan

Fasilitas perumahan merupakan suatu bantuan perusahaan dalam menangani karyawan yang mengalami masalah sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dan tempat tinggal yang jauh dari perusahaan.

e. Sarana kesehatan/rumah sakit.

sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. sarana kesehatan yang berada di lingkungan perusahaan akan memudahkan para karyawan untuk mendapatkan pertolongan medis dengan cepat ketika jatuh sakit.

f. Kredit rumah

Kredit rumah adalah kredit yang digunakan untuk membeli rumah atau untuk kebutuhan konsumtif lainnya dengan jaminan/agunan berupa rumah.

g. Pakaian Seragam

Pakaian seragam atau pakaian dinas menunjukkan identitas perusahaan, karena dengan menggunakan pakaian seragam seseorang akan terlihat profesinya.

h. Darmawisata

Darmawisata merupakan program kesejahteraan fasilitasatif yang dicanangkan perusahaan dengan cara mengadakan perjalanan atau kunjungan ke tempat-tempat rekreasi dengan tujuan bersenang-senang sehingga meningkatkan sosialisasi dan keakraban para karyawan beserta keluarganya.

B. Variabel *Intervening*

Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2010:63) variabel *intervening* adalah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam variabel *intervening* yaitu semangat kerja. Semangat kerja adalah perilaku seseorang yang menggambarkan kemauan, kegairahan, dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga timbul kesenangan yang menyebabkan seseorang lebih baik dan giat menyelesaikan pekerjaannya. Pengukuran semangat kerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu:

1. Tingkat Absensi

Absensi menunjukkan tingkat kehadiran karyawan dalam tugasnya. Dengan absensi, perusahaan dapat mengetahui seberapa sering karyawan mangkir dalam pekerjaannya.

2. Kerja sama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja, mengabdikan dirinya dan mencurahkan seluruh kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan, sudah pasti ia memiliki kesetiaan yang tinggi.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan dan memandang secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

### C. Variabel Terikat

Menurut Nazir (2005:124), variabel terikat adalah “akibat atau variabel yang tergantung atas variabel lain”, dimana penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kuantitas

Prestasi kerja secara kuantitas dapat dilihat dari jumlah atau hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut dari proses pelaksanaan kinerjanya.

#### b. Kualitas

Prestasi kerja secara kualitas merupakan mutu dari hasil kerja. Bermutu atau tidaknya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari ketepatan hasil kerja dengan ketentuan perusahaan.

#### c. Ketepatan waktu

Prestasi kerja secara ketepatan waktu dapat diukur dari waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan definisi operasional yang telah dipaparkan maka konsep, variabel, indikator, dan item dapat dijabarkan seperti tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Program Kesejahteraan Karyawan	Program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis (X <sub>1</sub> )	1. Program Pensiun	1) Program pensiun sangat penting untuk kesejahteraan karyawan di hari tua 2) Program pensiun yang ditawarkan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku
		2. Tunjangan	1) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sangat memadai (tunjangan diluar gaji yang diterima) 2) Pemberian tunjangan kepada karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada
		3. Asuransi	1) Asuransi yang diberikan perusahaan sangat penting untuk memberikan rasa aman dalam menghadapi peristiwa tidak pasti di masa mendatang 2) Perusahaan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi karyawan yang mengajukan klaim asuransi
		4. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja	1) Hak-hak normatif karyawan untuk waktu tidak bekerja (cuti, istirahat, dispensasi) selalu dimudahkan oleh perusahaan 2) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku
Program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X <sub>2</sub> )	Program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X <sub>2</sub> )	1. Sarana ibadah/kerohanian	1) Perusahaan menyediakan fasilitas beribadah yang sangat memadai 2) Karyawan diberikan kemudahan untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya masing-masing
		2. Sarana olahraga	1) Perusahaan menyediakan sarana olahraga yang sangat memadai 2) Perusahaan memberikan kemudahan dalam menyalurkan bakat dan hobi karyawan dalam bidang olahraga
		3. Koperasi serba usaha	1) Koperasi sangat penting adanya untuk mempertinggi kesejahteraan karyawan 2) Koperasi membagikan SHU sesuai dengan keuntungan yang didapat selama 1 tahun secara rutin 3) Pemberian pinjaman/kredit kepada

			karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang ada
		4. Perumahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perumahan dinas sangat penting untuk memberikan tempat tinggal yang dekat dengan perusahaan bagi karyawan</li> <li>2) Perumahan dinas yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai</li> </ol>
		5. Sarana kesehatan/ rumah sakit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) sarana kesehatan yang disediakan perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal</li> <li>2) pelayanan Sarana kesehatan milik perusahaan sangat memuaskan</li> </ol>
		6. Kredit rumah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fasilitas kredit rumah sangat penting untuk karyawan yang ingin memiliki rumah sendiri</li> <li>2) Perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakan fasilitas kredit rumah</li> </ol>
		7. Pakaian dinas/ seragam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pakaian seragam sangat penting untuk menunjukkan identitas karyawan</li> <li>2) Pakaian dinas/seragam yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan</li> </ol>
		8. Darmawisata	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Darmawisata sangat penting diadakan guna meningkatkan sosialisasi antar karyawan beserta keluarganya</li> <li>2) Darmawisata yang diadakan perusahaan disertai dengan fasilitas yang sangat memadai</li> </ol>
	Semangat Kerja Karyawan ( $X_3$ )	1. Tingkat absensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Karyawan jarang sekali absen di setiap bulan</li> <li>2) Karyawan tidak pernah absen tanpa ijin</li> </ol>
		2. Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kesiediaan karyawan bekerja sama dalam sebuah tim bersama karyawan lain</li> <li>2) Kesiediaan karyawan bertukar informasi dengan karyawan lain</li> <li>3) Kesiediaan karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja</li> </ol>
		3. Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Karyawan selalu disiplin terhadap jam kerja</li> <li>2) Karyawan selalu bekerja dengan</li> </ol>

			<p>mengikuti cara-cara yang telah ditentukan</p> <p>3) Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku</p>
		4. Kesetiaan	<p>1) karyawan setia pada perusahaan dalam keadaan apapun</p> <p>2) Karyawan bersedia mengabdikan hidupnya bekerja di perusahaan ini hingga mencapai umur pensiun yang telah ditentukan</p>
		5. Kepuasan Kerja	<p>1) Karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja di perusahaan</p> <p>2) Karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya</p> <p>3) Karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya</p> <p>4) Karyawan merasa puas atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan</p>
Prestasi Kerja w Karyawan (Y)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	<p>1) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sudah memenuhi target yang diharapkan perusahaan</p> <p>2) Hasil kerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya</p> <p>3) Hasil kerja karyawan saat ini meningkat dibandingkan dengan waktu yang lalu</p>
		2. Kualitas	<p>1) Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan</p> <p>2) Hasil kerja karyawan rapih sesuai dengan ketentuan perusahaan</p> <p>3) karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti sesuai dengan ketentuan perusahaan</p>
		3. Ketepatan waktu	<p>1) Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu</p> <p>2) karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya</p> <p>3) Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan ketentuan perusahaan</p>



### 3. Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Likert*. Skala *Likert* umumnya digunakan dalam kuesioner yang berguna untuk pengukuran perilaku.

Sugiyono (2010:134) menjelaskan bahwa “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala ini terdiri dari pernyataan dan disertai jawaban setuju-tidaksetuju, sering-tidak pernah, cepat-lambat, baik-buruk dan sebagainya tergantung dari tujuan pengukuran itu sendiri. Melalui skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan dahulu menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut merupakan contoh jawaban dari skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan, seperti yang terlihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 5**  
**Skor Jawaban Responden**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:135)

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2010:172) menyatakan bahwa “hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Arikunto (2006:168) juga mengungkapkan bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument”. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan juga reliabel.

Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2006:170) yaitu :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

- Keterangan :
- r : Koefisien korelasi
  - n : Banyaknya sampel
  - x : Variabel yang mempengaruhi (bebas)
  - y : Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari masing-masing item. Setiap butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi *product moment* (r hitung) lebih besar dari pada nilai r tabel dengan signifikansinya adalah 5%. Apabila diperoleh nilai alpha sebesar 0,5 ( $\alpha > 0,5$ ), maka instrumen dianggap valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2002:101), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Sedangkan menurut Arikunto (2006:171), uji reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : reliabilitas instrumen
- $k$  : banyak butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  : varians total
- $\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir

Rumus varians yang digunakan:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- $n$  : jumlah responden
- $x$  : nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pertanyaan)

Pendekatan Alpha ini digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian. Sedangkan ketentuan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dengan 0,6. Jika koefisien *alpha* ( $r$  hitung) > 0,6,

maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien alpha ( $r$  hitung)  $< 0,6$  maka item tersebut tidak reliabel.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas Variabel

Pengujian validitas akan dilaksanakan terhadap masing-masing variabel yang diawali dari variabel X1 yakni Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, variabel X2 yakni Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif, variabel X3 yakni semangat kerja, dan variabel Y yaitu Prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian dengan menggunakan IBMSPSS ver 17, akan dikemukakan dalam tabel 6 dan 7.

Nilai  $r$  tabel *product moment* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 60$  sebesar 0,1693. Dari pengolahan data terlihat dari seluruh indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari  $r$  tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau nilai Sig  $< 5\%$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa indikator memang benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrumen yang digunakan valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Bebas X1, X2, dan X3**

	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis (X <sub>1</sub> )	X11	.883	0,1693	0,000	Valid
	X12	.732	0,1693	0,000	Valid
	X13	.881	0,1693	0,000	Valid
	X14	.815	0,1693	0,000	Valid
	X15	.883	0,1693	0,000	Valid
	X16	.881	0,1693	0,000	Valid
	X17	.613	0,1693	0,000	Valid
	X18	.881	0,1693	0,000	Valid
	Program kesejahteraan bersifat fasilitatif (X <sub>2</sub> )	X21	.695	0,1693	0,000
X22		.534	0,1693	0,000	Valid
X23		.771	0,1693	0,000	Valid
X24		.911	0,1693	0,000	Valid
X25		.911	0,1693	0,000	Valid
X26		.811	0,1693	0,000	Valid
X27		.911	0,1693	0,000	Valid
X28		.771	0,1693	0,000	Valid
X29		.911	0,1693	0,000	Valid
X210		.695	0,1693	0,000	Valid
X211		.771	0,1693	0,000	Valid
X212		.911	0,1693	0,000	Valid
X213		.911	0,1693	0,000	Valid
X214		.811	0,1693	0,000	Valid
X215		.911	0,1693	0,000	Valid
Semangat Kerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	X216	.771	0,1693	0,000	Valid
	X217	.771	0,1693	0,000	Valid
	X31	.836	0,1693	0,000	Valid
	X32	.545	0,1693	0,000	Valid
	X33	.535	0,1693	0,000	Valid
	X34	.497	0,1693	0,000	Valid
	X35	.486	0,1693	0,000	Valid
	X36	.495	0,1693	0,000	Valid
	X37	.836	0,1693	0,000	Valid
	X38	.836	0,1693	0,000	Valid
X39	.500	0,1693	0,000	Valid	
X310	.836	0,1693	0,000	Valid	
X311	.545	0,1693	0,000	Valid	
X312	.535	0,1693	0,000	Valid	
X313	.497	0,1693	0,000	Valid	
X314	.486	0,1693	0,000	Valid	

Sumber: Lampiran SPSS (2013)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Terikat Y**

	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	Y1	.898	0,1693	0,000	Valid
	Y2	.723	0,1693	0,000	Valid
	Y3	.885	0,1693	0,000	Valid
	Y4	.809	0,1693	0,000	Valid
	Y5	.898	0,1693	0,000	Valid
	Y6	.885	0,1693	0,000	Valid
	Y7	.373	0,1693	0,000	Valid
	Y8	.898	0,1693	0,000	Valid
	Y9	.885	0,1693	0,000	Valid

Sumber: Lampiran SPSS (2013)

**b. Uji Reliabilitas**

Pengujian Reliabilitas data hasil responsi responden, terhadap angket menurut Arikunto (2006:171), uji reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus *Alpha Cronbach*, diketahui hasilnya berdasarkan analisis dengan menggunakan IBMSPSS Ver 17 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis (X1)	0,948	Reliabel
Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif (X2)	0,971	Reliabel
Semangat kerja karyawan (X3)	0,921	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Lampiran SPSS (2013)

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas diketahui bahwasanya sesuai dengan ketentuan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dengan 0,6. Jika koefisien alpha ( $r$

hitung) > 0,6, maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien alpha (r hitung) < 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Berdasar tabel di atas, diketahui bahwasanya ke empat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* > dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya ke empat variabel dalam penelitian ini reliabel.

**F. Metode Pengumpulan Data**

**1. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh yaitu dengan mengumpulkan dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui kuesioner dan wawancara yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator serta item yang telah ditetapkan. Jawaban responden akan didapat pada lokasi penelitian yaitu PT Petrokimia Gresik, dengan cara menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan program kesejahteraan karyawan, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan dibagikan kepada responden penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak internal PT Petrokimia Gresik yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis maupun dokumen-dokumen, seperti gambaran umum perusahaan,

struktur organisasi, jumlah karyawan, visi misi perusahaan, pembagian area office dan data-data pendukung lainnya.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu kunci berhasil dan baik tidaknya sebuah penelitian adalah tergantung dari metode pengumpulan data yang digunakan. Apabila metode pengumpulan data yang digunakan baik, maka otomatis akan menunjang berhasilnya sebuah penelitian.

Di dalam penelitian ini mencakup instrumen penelitian, yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2010:148) pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis dalam bentuk angket atau kuesioner yang telah disusun secara terstruktur kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Kuesioner ini akan dibagikan kepada 60 karyawan tetap di Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik yang telah peneliti pilih untuk dijadikan sampel. Jumlah keseluruhan kuesioner yang dibagikan berjumlah 60 kuesioner dan dibagikan merata kepada karyawan bagian eselon III sampai pelaksana yang terdapat di 4 departemen di kompartemen SDM. Kuesioner mengenai program kesejahteraan karyawan



dan item kepuasan kerja yang terkandung di dalam semangat kerja akan diberikan kepada 60 karyawan tetap Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik, sedangkan kuesioner yang khusus mengenai semangat kerja dan prestasi kerja akan diberikan dan dinilai langsung oleh manajer atau pimpinan setiap Departemen di Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik.

#### b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ini penulis menggali berbagai literatur yang berhubungan dengan pokok bahasan yang berasal dari dokumen-dokumen dan buku-buku catatan perusahaan, *website*, jurnal, majalah, dan surat kabar milik PT Petrokimia Gresik. Data yang didapat dari teknik ini berupa sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi beserta *job description*-nya, jumlah karyawan, pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan data-data pendukung lainnya yang terdapat di PT Petrokimia Gresik.

### G. Metode Analisis Data

Menurut Singarimbun (2006:263), analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan meliputi:

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2010:207) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Jadi, setelah keseluruhan data telah terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data, kemudian mentabulasikan data ke dalam tabel dan membahas data yang telah diolah secara deskriptif.

## 2. Analisis Jalur

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Model hubungan kasual tersebut merupakan perkembangan analisis korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variable dependen terakhir, harus melewati jalur langsung, atau melalui variabel intervening. Menurut Sugiyono (2010:72) "dinamakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (X3). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam mencapai sasaran akhir harus terlebih dahulu melalui variabel antara atau bisa langsung menuju sasaran akhir".

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel yang diteliti, analisis jalur digunakan untuk mengukur banyaknya efek tak langsung dari program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

- a. Menstandarisasi seluruh data penelitian dari masing-masing variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu :

$X_1$  : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis

$X_2$  : Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif

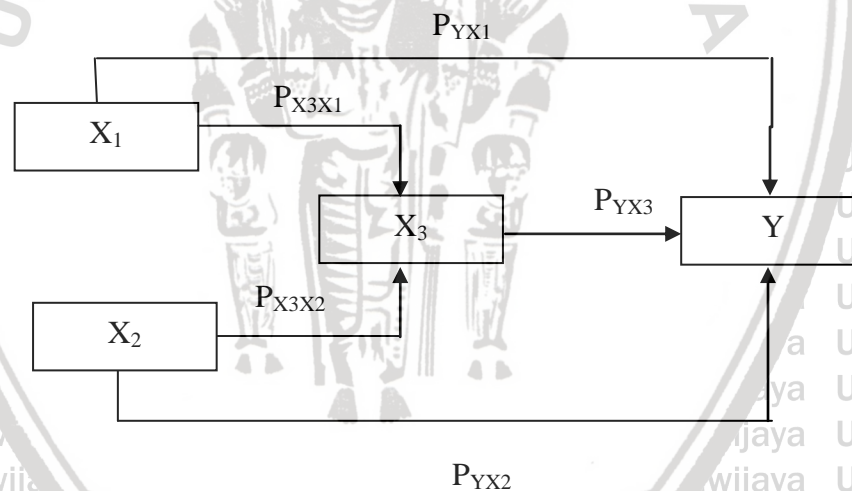
$X_3$  : Semangat kerja karyawan

$Y$  : Prestasi kerja karyawan

Dimana  $X_1$  dan  $X_2$  adalah variabel *independent*,  $Y$  adalah variabel *dependent*, dan  $X_3$  adalah variabel *intervening*. Variabel *intervening* berarti bahwa variabel yang dapat melemahkan atau menguatkan pengaruh dua variabel.

b. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur

Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Model Analisis Jalur**

c. Melakukan analisis regresi untuk mengestimasi koefisien jalur ( $P_{ij}$ )

Hasil koefisien regresi dari data yang distandarkan ( $\beta$ ) digunakan sebagai berikut :

Adapun persamaan regresi dari data yang distandarkan adalah sebagai berikut :

$$X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + \rho_{X_3E1} \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \rho_{YE1} \dots \dots \dots (2)$$

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diterima atau tidak. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008:117-118):

$$H_a : \rho_{yx1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx1} = 0$$

Rumus uji t yang dihitung dengan rumus (Schumacker & Lomax, 1996:44; Kusunendi, 2005:12) dalam Riduwan dan Kuncoro (2008):

$$t_k = \frac{P_k}{se_{px2}}$$

Keterangan :  
Statistik se px1 diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal di transformasikan ke interval.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas Sig atau  $(0,05 \leq Sig)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan dengan nilai probabilitas Sig atau  $(0,05 \geq Sig)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan.