

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dapat memainkan variable kepuasan kerjanya. (Amirullah dalam Yuli 2005: 189).

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative dan yang berbeda dari pemikiran objektif. (Davis dalam Yuli 2005: 196). Menurut Siagian (2004: 295), kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2007: 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja , kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kepuasan kerja yang akan bermuara pada dedikasi karyawan kepada perusahaan, disiplin yang tinggi dan

loyalitas kepada perusahaan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dari karyawan untuk mencapai sasaran organisasi/perusahaan.

Perusahaan/organisasi melakukan penilaian program kesejahteraan terhadap kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Karyawan pada umumnya selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan karyawan juga mengharapkan kesejahteraan terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Oleh karena itu, perusahaan dalam menyusun program kesejahteraan bagi karyawan hendaknya didasarkan kepada kebutuhan karyawan dan kemampuan dari organisasi atau perusahaan.

Selain penilaian program kesejahteraan, untuk mencapai suatu tujuan organisasi dibutuhkan juga struktur organisasi yang baik. Dalam struktur organisasi terlihat adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing individu yang berada dalam organisasi. Struktur organisasi menggambarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang akan dilaksanakan harus didesain dengan sebaik mungkin. Dari pernyataan tersebut, terlihat jelas bahwa desain pekerjaan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu di dalam organisasi.

Desain atau rancangan pekerjaan harus didesain sebaik mungkin sesuai dengan bidang perusahaan agar dapat memberikan suatu manfaat baik kepada organisasi maupun kepada pegawai. Manfaat terhadap organisasi merupakan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaat kepada pegawai

adalah pengembangan karier dan perlakuan adil sehingga menimbulkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitu pula yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang, pengolahan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit dan inti sawit dilakukan dengan prinsip pemisahan, jadi hasil yang dicapai akan bergantung pada bagaimana bahan baku TBS yang tersedia. Produksi akan meningkat apabila seluruh personalia mampu dan mempunyai pemahaman terhadap desain pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya, dengan kepuasan kerja tersebut karyawan akan sungguh-sungguh dan sepenuhnya memberikan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Salah satu dampak kepuasannya dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam menghasilkan produk, seperti tertera pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Pegolahan TBS PKS PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang tahun 2006 sampai dengan tahun 2009

| Tahun | TBS diolah (kg) | Produksi | |
|-------|-----------------|--------------------------|-----------------|
| | | Minyak Kelapa Sawit (kg) | Inti Sawit (kg) |
| 2006 | 119.228.160 | 26.312.355 | 4.911.648 |
| 2007 | 129.191.660 | 29.157.666 | 6.419.516 |
| 2008 | 150.416.470 | 32.943.631 | 7.554.470 |
| 2009 | 178.253.590 | 39.156.676 | 8.090.730 |

Sumber: PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang (2010), diolah

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat produksi Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit dan inti sawit pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang mampu mencapai hasil yang lebih baik.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk melihat apakah kepuasan kerja karyawan maksimum atau minimum dalam pekerjaannya dapat dilihat dari tiga hal yaitu tingkat absensi, mentalitas kerja dan tingkat *turnover* karyawan. (Sirait, 2006:182). Pada tabel 1.2 dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang tahun 2006 sampai tahun 2009.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang tahun 2006 sampai dengan tahun 2009

| Tahun | Jumlah karyawan (orang) |
|-------|-------------------------|
| 2006 | 1189 |
| 2007 | 1103 |
| 2008 | 1036 |
| 2009 | 970 |

Sumber: PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang (2010), diolah

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang terus berkurang. Hal ini menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Sawit Seberang mengalami penurunan jumlah karyawan, dengan kata lain tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diukur dari kualitas karyawan melakukan pekerjaan menunjukkan hasil yang meningkat, sedangkan yang diukur dari tingkat *turnover* karyawan menunjukkan penurunan jumlah karyawan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Program Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut: “Apakah penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?”

C. Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2007:202)

Menurut Hasibuan (2007:203), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Program kesejahteraan mempunyai tujuan untuk memelihara dan memberi perlindungan terhadap kondisi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong kepuasan kerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu: perlindungan ekonomis (berupa; uang pensiun, tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, dan uang pengobatan), fasilitas (dalam bentuk; mushala/mesjid, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko) dan program rekreasi yang diberikan terhadap karyawan (berupa kegiatan olahraga dan kegiatan sosial). (Hasibuan, 2007: 188)

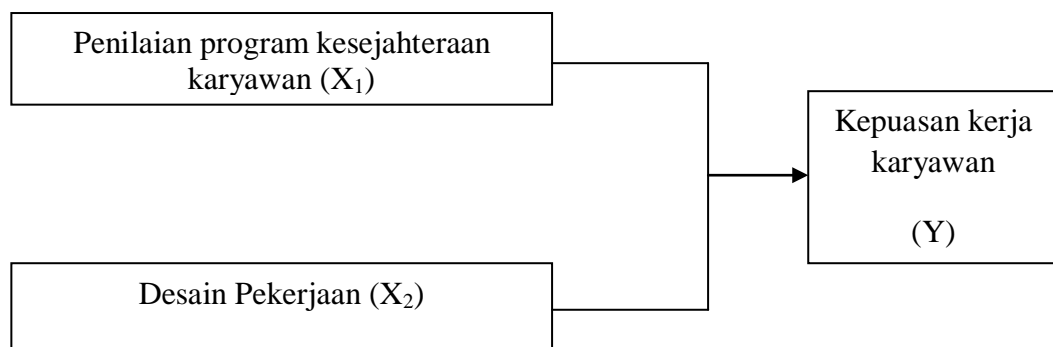
Simamora (2004:116) desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

Dari pernyataan di atas, pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan secara singkat yaitu desain pekerjaan menghasilkan bentuk dan persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para pegawai. Bila desain pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan perusahaan dan para pegawai, maka para pegawai akan senang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Akhirnya dengan adanya perasaan senang dihati para pegawai maka

akan terwujud kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori pendukung dan perumusan masalah yang dikemukakan, berikut disajikan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, sekaligus mencerminkan alur berpikir yang merupakan dasar dari perumusan hipotesis.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Simamora (2004), Hasibuan (2007), diolah

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kondisi atau proporsi untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan supaya bisa ditarik suatu konsekuensi logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian. (Sugiyono, 2005: 50).

Maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh antara penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan yang terjadi pada PTPN-II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang terhadap kepuasan kerja karyawannya.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan tentang program kesejahteraan dan desain pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam upaya mencapai efektivitas, tujuan dan kelangsungan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Menambah pemahaman tentang program kesejahteraan dan desain pekerjaan serta kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

c. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

F. Metodologi Penelitian

1. Batasan Oprasional Variabel

Penelitian ini di batasi oleh ruang lingkup yang terdiri dari:

- a. Variabel *Independent* (X) terdiri atas: penilaian program kesejahteraan (X_1) dan desain pekerjaan (X_2).
- b. Variabel *Dependent* (Y) adalah: kepuasan kerja (Y)
- c. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang.

2. Definisi Oprasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

- a. Variabel *Independent* (X)

1. Variabel X_1 (Penilaian Program kesejahteraan)

Penilaian program kesejahteraan merupakan proses pemberian balas jasa pelengkap (materil dan non materil) kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan yang tujuannya untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.

Indikator penilaian program kesejahteraan adalah sebagai berikut: perlindungan ekonomis, fasilitas yang disediakan dan program rekreasi

2. Variabel X_2 (Desain pekerjaan)

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

Indikator desain pekerjaan adalah sebagai berikut: persyaratan kerja, performa pekerjaan dan pengembangan jabatan.

b. Variabel *Dependent* (Y)

1. Variabel Y (Kepuasan kerja)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari kesimpulan yang didasarkan kepada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hasil yang pantas atau berhak baginya.

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pada tabel 1.3 berikut, menggambarkan defenisi operasional variable yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.3 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator Variabel | Skala |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Penilaian Program Kesejahteraan (X ₁) | Proses pemberian balas jasa pelengkap (materil dan non materil) kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan yang tujuannya untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan ekonomis 2. Fasilitas yang disediakan 3. Program rekreasi | Skala Likert |
| Desain Pekerjaan (X ₂) | Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan kerja 2. Performa pekerjaan 3. Pengembangan jabatan | Skala Likert |
| Kepuasan Kerja (Y) | sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya | <ol style="list-style-type: none"> a. Balas jasa yang adil dan layak b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian c. Berat ringannya pekerjaan d. Suasana dan lingkungan pekerjaan e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan | Skala Likert |

Sumber: Simamora (2004), Hasibuan (2007), diolah

3. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. “Skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial”. (Sugiyono, 2006: 86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, maka setiap pertanyaan akan diberikan skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dimana skala tersebut mempunyai skor, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Skor Pendapat Responden

| No. | Pernyataan | Skor |
|------------|---------------------------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2006), diolah

4. Tempat dan Waktu Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang beralamat di Jl. Masjid Subulussalam, Kec. Sawit Seberang, Kab. Langkat. Waktu penelitian adalah bulan November sampai dengan bulan Desember 2010.

5. Populasi dan Sampel

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang terdiri dari 957 orang yang terbagi menjadi:

Tabel 1.5

Jumlah Karyawan PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang bulan Maret 2010

| Divisi | Jumlah Karyawan (orang) |
|-----------------------------|------------------------------------|
| Afdeling I | 40 |
| Afdeling II | 49 |
| Afdeling III | 56 |
| Afdeling IV | 57 |
| Afdeling V | 72 |
| Afdeling VI | 51 |
| Afdeling VII | 58 |
| Afdeling VIII | 59 |
| Afdeling IX | 91 |
| Kantor | 139 |
| Sipil | 45 |
| Bengkel Motor | 14 |
| Transport | 50 |
| Pabrik Kelapa Sawit | 123 |
| Bengkel Pabrik Kelapa Sawit | 53 |
| Total | 957 |

Sumber: PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang (2010), diolah

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang yang berjumlah 957 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan sampel probabilitas berarti setiap populasi memiliki peluang sama untuk dipilih.

Berdasarkan populasi tersebut, dilakukan teknik sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

dimana: n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = standart error (10%)

sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{957}{(1+957(0,1)^2)} = 90,54 \text{ (di bulatkan menjadi 91 orang).}$$

Pengambilan sampel yang ada di tiap-tiap bagian yang ada di perusahaan menggunakan *propotional sampling* (Sugiyono, 2004: 81). Sehingga dapat diketahui berapa orang yang akan diambil sebagai responden masing-masing divisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang. Pemilihan responden menggunakan metode *accidental* karena seluruh karyawan mempunyai kriteria yang sama untuk dijadikan responden, karena tidak ada perbedaan kriteria antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan yang masih baru bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6, berikut:

Tabel 1.6
Jumlah Sampel

| Divisi | Populasi (orang) | Sampel (orang) | Jumlah (orang) |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Afdeling I | 40 | $40/957 \times 91 = 3,80$ | 4 |
| Afdeling II | 49 | $49/957 \times 91 = 4,65$ | 5 |
| Afdeling III | 56 | $56/957 \times 91 = 5,32$ | 5 |
| Afdeling IV | 57 | $57/957 \times 91 = 5,42$ | 5 |
| Afdeling V | 72 | $72/957 \times 91 = 6,84$ | 7 |
| Afdeling VI | 51 | $51/957 \times 91 = 4,84$ | 5 |
| Afdeling VII | 58 | $58/957 \times 91 = 5,41$ | 5 |
| Afdeling VIII | 59 | $59/957 \times 91 = 5,61$ | 6 |
| Afdeling IX | 91 | $91/957 \times 91 = 8,65$ | 9 |
| Kantor | 139 | $139/957 \times 91 = 13,21$ | 13 |
| Sipil | 45 | $45/957 \times 91 = 4,27$ | 4 |
| Bengkel Motor | 14 | $14/957 \times 91 = 1,33$ | 1 |
| Transport | 50 | $50/957 \times 91 = 4,75$ | 5 |
| Pabrik Kelapa Sawit | 123 | $123/957 \times 91 = 11,69$ | 12 |
| Bengkel Pabrik Kelapa Sawit | 53 | $53/957 \times 91 = 5,03$ | 5 |
| Total | 957 | | 91 |

Sumber: PTPN-II (Persero) Kebun Sawit Seberang (2010), diolah

Peneliti mengambil 91 orang sebagai responden dari divisi-divisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang yang terdiri dari para karyawan pelaksana. Alasannya adalah untuk mengetahui bagaimana realisasi penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan pada tiap divisi yang ada di perusahaan.

6. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumbernya dan kemudian data ini diolah kembali untuk tujuan-tujuan sesuai dengan kebutuhannya. Data primer dalam penelitian ini didapat dengan memberikan kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat lewat literatur-literatur atau tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, laporan-laporan ini bisa didapat dari dokumen perusahaan atau studi pustaka yang dilakukan oleh penulis dan *browsing* lewat internet.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan beberapa *alternative* jawaban.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung pada karyawan untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan-bahan dari perusahaan serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang diteleti.

8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data dari *instrument* yang digunakan merupakan data *instrument* yang valid (sebenarnya) atau tidak valid. Realibilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Realibilitas variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk melakukan uji ini digunakan bantuan SPSS versi 17.00. Responden untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang sebanyak 30 orang yang tidak termasuk dalam responden penelitian.

Kriteria uji validitas:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Kriteria uji realibilitas:

1. Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
2. Jika r_{alpha} negatif dan lebih kecil dari r_{alpha} maka pertanyaan tidak reliabel

9. Metode Analisis Data

a. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif ialah suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden peneliti.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa penilaian program kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

c. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu program kesejahteraan dan desain pekerjaan sehingga dapat diketahui pengaruh di antara variabel-variabel tersebut.

Metode regresi linear berganda yang digunakan adalah:

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

dimana:

Y = skor variabel kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = skor variabel program kesejahteraan

X_2 = skor variabel desain pekerjaan

e = standart error

10. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik yang meliputi:

a. Normalitas Data

Normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas membuat generalisasi hasil analisa atau sampel.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas untuk mengetahui ada tidaknya variable yang memiliki kemiripan dengan variable independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah data yang dianalisis mempunyai kesamaan varians antara kelompok, jika varians antara kelompok tidak sama maka analisis tidak boleh dilakukan karena hampir pasti sudah berbeda.