

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten Jl. Raya Cilegon Km. 2 Kepandean Serang. Penentuan lokasi ini dipilih secara sengaja sebagai salah satu bagian penelitian sumber daya manusia pada dinas teknis yang ada di Provinsi Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten relatif banyak dengan berbagai strata.

Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yaitu mulai dari minggu kesatu bulan Januari sampai dengan minggu keempat bulan Maret 2007. Waktu tersebut dipergunakan untuk memperoleh data primer, data sekunder dan informasi lainnya baik dari pegawai (responden) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten maupun dari dinas/instansi terkait lainnya.

3.2. Pengumpulan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi :

- a) Gambaran umum Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.
- b) Data umum sumber daya manusia.
- c) Struktur organisasi, uraian tugas.
- d) Hasil wawancara

Data primer yang dianalisis dengan metode statistik meliputi data-data variabel terikat (kepuasan kerja) dan data-data variabel bebas (Balas Jasa),

(Penempatan kerja), (Beban kerja), (Lingkungan kerja), (Alat kerja), (Sikap pimpinan), (Jenis Pekerjaan), (Komunikasi).

Sedangkan data sekunder diperlukan untuk menunjang dan melengkapi analisis data penelitian, diperoleh dari Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dan dinas/instansi terkait lainnya.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Populasi pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten sebanyak 105 orang dengan keadaan populasi berstrata namun tidak proporsional, menurut Isaac dan Michael dalam Sugiyono (1999) maka teknik pengambilan sampelnya adalah *Disproportionate Stratified Random Sampling*, maka sampelnya sebanyak 78 dengan tingkat kesalahannya adalah 5 %.

Jumlah anggota sampel strata ke 1 (Esselon II dan III)
Berjumlah 7 orang diambil semua

Jumlah anggota sampel strata ke 2 (Esselon IV)
Berjumlah 18 orang diambil semua

Jumlah Anggota sample strata ke 3 (Staf/ pelaksana)
Berjumlah 80 diambil $[78-(7+18)] = 53$ orang

Masing-masing anggota sampel untuk tiap strata adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Sampel Penelitian

Strata	Populasi	Sampel
(1) Eselon 2 dan 3	7 orang	7 orang
(2) Eselon 4	18 orang	18 orang
(3) Staf	80 orang	53 orang
Jumlah	105 orang	78 orang

Sumber : Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten

3.4. Model Analisis Data dan Metode Pendugaan

(1) Pengolahan Data

Pengolahan data dimulai dengan pengelompokan data yang homogen, setelah itu diolah dan dianalisis sehingga menjadi lebih bermakna untuk pemecahan masalah yang ada dan bermanfaat untuk menguji hipotesis. Tahapan pengolahan data dari kuesioner ke pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Memberi skor pada masing-masing jawaban responden
- b. Memindahkan data dari lembaran kuesioner ke lembar tabulasi
- c. Memindahkan data dari lembar tabulasi ke lembar kerja untuk diolah dan dianalisis dengan program komputer berupa program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 9.0 for Windows (Alhusin, 2001).

Kuesioner yang diberikan kepada responden (anggota sampel) memiliki dua bagian penting, yaitu pada bagian awal berisi tentang identitas responden yang meliputi nama responden, NIP, Pangkat/Golongan, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sedangkan bagian berikutnya berisi tentang tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada dinas teknis Provinsi Banten.

Opsi jawaban pada kuesioner disesuaikan dengan skala *linkert* mulai dari skor yang tertinggi yaitu opsi "a" = sangat setuju (skore : 5), "b" = setuju (skore : 4), "c" = cukup setuju (skore : 3), "d" = kurang setuju (skore 2), dan "e" = tidak setuju (skore : 1). Skore-skore jawaban yang diperoleh dari responden merupakan data primer yang akan ditabulasikan dan diolah dengan statistik sebagaimana telah diuraikan di atas.

(2) Model Analisis Data

Model analisis data yang digunakan untuk menganalisis kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten adalah persamaan regresi linier berganda.

Regresi linier berganda adalah regresi linier dengan sebuah variabel terikat (Y) yang dihubungkan dengan dua atau beberapa variabel bebas (X) (Hasan, 2002).

Pada penelitian ini, model dugaan pengujian regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kk = a_0 + b_1Bj + b_2Pk + b_3Bk + b_4Lk + b_5Ak + b_6Sp + b_7Jp + b_8Km + \varepsilon$$

di mana :

Kk	=	variabel kepuasan kerja pegawai (Kj)
a_0	=	konstanta (<i>intercept</i>)
b_i	=	koefisien regresi variabel bebas (parameter penduga)
Bj	=	Balas Jasa
Pk	=	Penempatan Kerja
Bk	=	Beban Kerja
Lk	=	Lingkungan Kerja
Ak	=	Alat Kerja
Sp	=	Sikap Pimpinan
Jp	=	Jenis Pekerjaan
Km	=	Komunikasi
ε	=	pengaruh residu

Model tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, yaitu balas jasa, penempatan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan, jenis pekerjaan, komunikasi. Nilai koefisien Regresi yang diharapkan untuk masing-masing variabel bebas ($b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8$.) adalah lebih besar dari nol. Output dari pengolahan dan analisis data dengan persamaan di atas adalah hasil perhitungan berupa nilai-nilai R, R^2 , F hitung, b_i , dan t hitung.

(3) Indikator Penelitian

Kepuasan kerja merupakan bagian utama hidup manusia pekerja dalam upayanya memenuhi kebutuhan baik melalui organisasi dan lingkungannya, ukuran kepuasan kerja diperhitungkan melalui indikator dan diukur dengan parameter seperti dalam Tabel 2.

Tabel 2. Variabel, Indikator Variabel dan Parameter Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator/ Parameter
1. Kepuasan Kerja (Kk)	Peran. : Akan memuaskan apabila seseorang/ pegawai memperoleh kepuasan terhadap peran yang diyakininya dalam aktivitas pekerjaan dalam bekerja yang dijalankannya sesuai dengan yang diinginkannya.
	Perlakuan: Akan memuaskan apabila perlakuan yang diterima itu sudah dianggap adil pegawai merasa puas terhadap penilaian pelaksanaan tugas pekerjaannya.
	Penghargaan : Merupakan penghormatan yang diberikan kepada seseorang/ pegawai sesuai dengan harkat atau posisinya, sehingga selalu termotivasi untuk bekerja apabila penghargaan yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang telah diperbuat dalam bekerja
2. Balas Jasa	Imbalan Materi: Kelayakan Balas Jasa Fasilitas kerja (kendaraan, Alat Modern) Upah : Balas Jasa berupa materi yang diterima memadai Insentif Mempeoleh tambahan pengaBalas Jasaan karena bekerja dengan baik Natura : Mendapat bantuan/ tambahan khusus pada saat tertentu

Variabel Penelitian	Indikator/ Parameter
	Karir: Kesempatan meniti karir yang terbuka
	Status: Tunjangan Jabatan, Strata sosial
3. Penempatan Kerja (Pk)	Sesuai: Jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat
	Kemampuan Kerja : Kemampuan akurasi, kreasi, kompetensi, keandalan dapat diterima oleh lingkungan kerja
4. Beban kerja (Bk)	Kemampuan : Tugas yang diemban sesuai dengan kapasitas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik
	Harapan: Kebutuhan materi dan non materi sudah terpenuhi
	Semangat : Tersedia kesempatan untuk melakukan pemenuhan kebutuhan
5. Lingkungan kerja	Jarak : Karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah
	Tempat Kerja keadaan fisik sekitar tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem.
6. Alat kerja	Fasilitas : ATK dan komputer, kendaraan dinas telepon dan baju seragam
7. Sikap pimpinan	Peraturan : Peraturan organisasi memberikan perlindungan pekerja

Variabel Penelitian	Indikator/ Parameter
7. Sikap pimpinan	Menerima saran : Menerima saran sebagai masukan Nilai Norma : Nilai tata krama meningkatkan hubungan antar pekerja
	Kebiasaan : Kebiasaan sopan santun dan saling menghargai
8. Jenis Pekerjaan	Kesesuaian Uraian pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan
	Uraian Pekerjaan Tugas pokok yang diemban jelas
9. Komunikasi	Hubungan Personal : Kualitas hubungan antar pribadi baik
	Komunikasi Organisasi : Terjalin komunikasi dua arah (two way traffic communication)
	Konseling : Memperhatikan keluhan dan penyelesaian masalah secara persuasif

Sumber : Hasibuan, 2002, Mangkunegara, 2003-2004.

(4) Metode Pendugaan

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model analisis data berupa analisis regresi linier ganda yang melibatkan faktor-faktor prediktor sebanyak delapan variabel bebas (Balas Jasa, Penempatan kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja, Alat kerja, Sikap pimpinan, Jenis Pekerjaan, dan Komunikasi) dengan variabel terikat berupa kepuasan kerja.

Maksud digunakannya analisis regresi linier ganda adalah untuk meramalkan atau menduga tinggi rendahnya kontribusi/ pengaruh variabel bebas

sebagai prediktor terhadap variabel terikat. Model analisis regresi berganda ini menghasilkan estimator linier dengan asumsi bahwa antar variabel bebas yang satu dengan yang lain tidak saling berhubungan sempurna atau mendekati sempurna.

(5) Pengujian Model

Setiap melakukan analisis regresi ganda akan dihadapkan pada pengujian model yaitu uji kelayakan persamaan regresi, uji statistik dan uji multi kolinearitas dengan penjelasan sebagai berikut :

a) Uji Kelayakan Persamaan Regresi

Kecocokan atau ketepatan dari persamaan regresi dihitung dengan koefisien determinasi (R^2), yaitu variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel- variabel lainnya dengan nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi atau persamaan regresi semakin mendekati nol, maka variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabelitas dari variabel terikat, sebaliknya jika besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin mendekati satu, maka semakin besar kemampuan model yang dibalajaskan dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat dan semakin layak pula model tersebut digunakan untuk mengetahui nilai variabel terikat.

b) Uji Statistik

Uji statistik F dan uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang dipilih secara langsung berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Jika Balas Jasa uji F menolak H_0 , berarti minimal ada satu variabel bebas

yang berpengaruh nyata terhadap variabel terikat, dan jika Balas Jasa pengujian menerima H_0 maka secara bersama variabel bebas yang digunakan tidak dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Jika Balas Jasa uji t menolak H_0 , berarti variabel bebas yang diuji secara individu berpengaruh nyata terhadap variabel terikat, sedangkan jika H_0 diterima, maka variabel bebas yang diuji secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

c) Uji Multi Kolinearitas

Bila ternyata dalam perhitungan dengan komputer mengandung Multi Kolinearitas, maka akan dilakukan koreksi model dengan menghilangkan beberapa variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna, hingga pengaruh multikolinearitas dalam model dapat diminimalkan.

Ada tidaknya multikolinearitas juga dapat diketahui dari angka Balas Jasa output korelasi pembanding dengan petunjuk pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika korelasi antar variabel lebih dari 0,7 maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika korelasi antar variabel kurang dari 0,7 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dengan cara :

- a) Menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain, jika antara kedua variabel bebas memiliki korelasi, maka didalam model tersebut terdapat multikolinearitas.
- b) Membuat persamaan regresi antar variabel, jika koefisien regresinya signifikan, maka dalam model terdapat multikolinearitas.

3.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- (1) Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten ditentukan sebagai tempat penelitian dan sebagai obyek penelitiannya adalah sumber daya manusia atau pegawai.
- (2) Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia, yaitu unsur pimpinan (Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Sub Dinas dan Kepala UPTD), unsur tingkat menengah (Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian) dan unsur tingkat pelaksana (staf)
- (3) Penelitian ini mencatat keadaan/ kondisi kepuasan kerja sumber daya manusia dalam 3 (tiga) bulan terakhir pada tahun 2006.
- (4) Penelitian ini didasarkan survey pada sumber daya manusia yang secara random dijadikan responden.

3.6. Definisi Operasional

(1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang dalam bekerja yang bergantung pada kepemilikan motivasinya, maka penting dalam kehidupan organisasi sasaran utama pemberian motivasi oleh manajer/ pimpinan kepada bawahan/ pegawai untuk peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi (Siagian,1995).

(2) Balas Jasa

Balas Jasa adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, peralatan, jumlah jam kerja yang dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai seperti, upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan berprestasi dan mengekspresikan diri. Balas Jasa ini terkait pula dengan antara puas dan tidak puasnya pegawai yang merupakan Balas Jasa membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome pegawai lain. Apabila dalam membandingkan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut merasa puas (Mangkunegara, 2004).

(3) Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah penempatan pegawai yang didasarkan pada aktivitas karyawan dalam operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana manajer belajar pengetahuan konseptua dan teoritis untuk tujuan umum (Hasibuan, 2002).

(4) Beban Kerja

Beban kerja adalah berat ringannya pekerjaan terdiri dari jam kerja, tanggung jawab dan prosedur, aturan dan sanksi-sanksi. Dimana jam kerja sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Prosedur, aturan dan sanksi-sanksi ditetapkan secara bersama-sama oleh perusahaan dan semua

karyawan. Hal ini dilakukan agar keputusan penting dalam masalah karyawan dibuat seadil-adilnya, menghormati hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha.

(5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah.

(6) Alat Kerja

Alat kerja adalah peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan meliputi perlengkapan kerja (seperti : arit, cangkul, garu dan lain-lain), fasilitas kerja (seperti : transportasi, telepon dan baju seragam), alat pelindung kerja (seperti : masker, sarung tangan, penutup wajah) dan alat yang memudahkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

(7) Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan adalah kecenderungan tindakan dari pimpinan terhadap bawahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan memberikan partisipasi kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan dapat ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan, sedangkan kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

(8) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah sifat pekerjaan yang meliputi rotasi pekerjaan dan jadwal kerja. Rotasi pekerjaan digunakan untuk mengekspos para pegawai dan melatihnya dalam berbagai pekerjaan dan situasi pengambilan keputusan. Jadwal kerja yang fleksibel memberikan karyawan pilihan harian dalam penentuan waktu kerja dan kegiatan non kerja dengan membagi dua bagian waktu kerja inti dan waktu kerja fleksibel.

(9) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh Komunikator (lembaga, seseorang dan lainnya) kepada komunikan (lembaga, orang dan lain lain) dengan menggunakan saluran/ media sehingga akan tercapai suatu kesamaan persepsi/ pemahaman terhadap isi yang dikomunikasikan. Komunikasi adalah persepsi, komunikasi selalu mempunyai tuntutan terhadap peserta komunikasi untuk melakukan sesuatu, meyakinkannya sehingga akan selalu melibatkan unsur motivasi, sistem nilai seseorang dan tujuannya. Apabila pesan dalam komunikasi mempunyai kesamaan kepentingan, nilai-nilai, harapan dari komunikator dengan komunikan maka isi pesan akan lebih mudah direalisasikan. Jadi dalam konteks yang intens, komunikasi dapat merubah kepribadian seseorang (Astrid, 1976).