

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek di dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon. Adapun ruang lingkup penelitian ini hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin S. No. 46 Cirebon, Jawa Barat – Indonesia.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Pabrik Gula Rajawali II sudah berdiri sebelum perang dunia II, yaitu pada tahun 1847 dan pabrik pertama yang berdiri dikenal dengan nama pabrik Gempol. Seiring dengan berjalannya waktu, Pabrik Gula Rajawali II pada masa itu juga memiliki pabrik-pabrik lain selain pabrik Gempol. Kemudian setelah perang dunia II pabrik gula tersebut sebagian mengalami kerusakan sehingga ditinggalkan oleh pemiliknya, yang pada akhirnya dimanfaatkan serta dikuasai oleh masyarakat. Pabrik gula yang masih beroperasi setelah perang dunia II saat itu ialah: Djatiwangi, Gempol, Khadipaten, Karangsoewoeng, Sindanglaoet, Nieu Tersana, Ketangoengan dan Gist Spiritus Fabriek Palimanan.

Kemudian pada periode pendudukan Jepang (1942-1945) semua pabrik gula milik asing diambil alih dan dikuasai oleh militer Jepang yang bernama *Gunseikanbu*. Dari 7 pabrik gula tersisa 6 pabrik gula yang masih beroperasi dan

1 pabrik spiritus. Pada periode pasca kemerdekaan (1945-1949) dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1949 mengenai Peraturan Badan Penyelenggara Perusahaan Gula (BPPGN). Kemudian memasuki periode pasca kedaulatan RI (1950-1957) terjadi kesepakatan Konferensi Meja Bundar (KMB) antara Pemerintah Belanda dengan Pemerintah Republik Indonesia, yang berisi : “Hak konsesi, izin dan menjalankan Perusahaan dikembalikan kepada Pemilik semula”. Konsekwensi dari kesepakatan tersebut bahwa semua pabrik gula milik asing (Belanda) diusahakan kembali oleh direksinya masing-masing.

Lalu pada periode nasionalisasi perusahaan Belanda, dikeluarkan sebuah Keputusan Penguasa Militer/Menteri Pertahanan RI No. 1603/PMT/1957 Tanggal 9 Februari. Keputusan tersebut dalam rangka pembatalan KMB yang dirasa merugikan Indonesia dan perjuangan untuk membebaskan Irian Barat dari Belanda, maka seluruh Perusahaan Perkebunan/Pertanian Milik Belanda (termasuk pabrik gula) dikuasai seluruhnya oleh Pemerintah RI. Pada periode pasca nasionalisasi, melalui Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 1979 tanggal 25 Juni 1979 tentang Penyertaan Modal Negara RI untuk pendirian Perusahaan Perseroan (PERSERO) dibidang produksi gula, Negara RI melakukan penyertaan dalam modal saham pada Proyek PG. Jatitujuh. Pada periode pengambilalihan oleh PT PPEN Rajawali Nusantara Indonesia, Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham PT Perkebunan XIV (Persero) menugaskan PT PPEN RNI (Persero) untuk melakukan pengelolaan manajemen PT Perkebunan XIV (Persero). Hal tersebut dilakukan dalam rangka penyehatan dan peningkatan efisiensi serta efektivitas PT PerkebunanXIV (Persero). Menyadari sebagai

perusahaan perkebunan yang besar dan sebagai pelaku bisnis yang harus eksis di era globalisasi yang dipenuhi dengan persaingan keras, PT PG. Rajawali II harus fokus pada usaha-usaha yang mampu memberikan kontribusi keuntungan dan berani untuk mengembangkan serta memasuki usaha baru (diversifikasi). Konsekwensi yang harus dihadapi antara lain adalah menutup unit usaha yang dianggap sudah tidak bisa memberikan kontribusi, tidak efisien serta tidak efektif. Seperti menutup PG. Gempol sejak tahun 1996, sedangkan pada tahun 2004 PG. Jatiwangi dan PG. Kadipaten dijual ke pihak swasta dan PG. Karangsuwung yang tidak beroperasi giling pada tahun 2015 namun wilayah kerjanya menjadi bergabung dengan PG. Sindanglaut.

PG. Jatitujuh sendiri diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia H. M. Soeharto pada tanggal 5 September 1980. Pada awalnya Pemerintah Indonesia mengadakan kerjasama dengan Bank Dunia membentuk *Indonesian Sugar Study (ISS)* dalam rangka swasembada gula yaitu pada tahun 1971. Dimana salah satu programnya adalah mencari area baru yang berorientasi pada lahan kering. Hasil survei tersebut menyatakan area BKPH Jatitujuh, Kerticala, Cibenda, dan Jatimunggul cocok untuk pertanaman tebu sehingga pada 9 Agustus 1975 dikeluarkan SK Mentan No. 759/VI/1975 tentang izin prinsip pendirian Pabrik Gula di Jatitujuh yang dikenal dengan nama “PROYEK GULA JATITUJUH” dan diikuti SK Mentan No. 645/Kpts/UM/76 untuk membebaskan lahan tersebut.

PG Subang sebelumnya merupakan proyek percobaan penanaman tebu yang milik PT Perkebunan XXX (Persero) yang diserahkan pengelolaannya kepada PT Perkebunan XIV. Sehingga pada tahun 1981 dimulai pembangunan

pabrik dan pada tanggal 18 Oktober 2014 adalah giling pertama Pabrik Gula Subang.

Bisnis utama dari PT Pabrik Gula Rajawali II yang berlokasi di Jl. Wahidin S. No. 46 Cirebon ini adalah produksi gula Kristal putih (GKP) dan tetes dengan memiliki 4 unit pabrik yang saat ini masih beroperasi yaitu PG. Sindanglaut, PG. Tersana Baru, PG. Jatitujuhan dan PG. Subang. Dimana total produksi gula PT Pabrik Gula Rajawali II rata-rata selama 10 tahun terakhir sebesar 95.250 ton, yang berarti menyumbang 18,5% dari kebutuhan gula konsumsi dan gula industri di Jawa Barat yang diperkirakan mencapai 516.000 ton/tahun. Selain memproduksi gula pabrik ini juga memproduksi Ethanol 95%, Ethanol 65% dan Spiritus dengan mengoperasikan 1 unit PSA Palimanan dimana produk tersebut akan di export ke Belanda. PT Pabrik Gula Rajawali II memiliki unit diversifikasi produk meliputi Apotek Raja Farma dengan fasilitas poliklinik, laboratorium klinik, dan praktek dokter.

Saat ini PT Pabrik Gula Rajawali II yang merupakan anak perusahaan PT RNI (Persero) memiliki lokasi usaha yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, meliputi bidang agroindustri yaitu tebu, CPO, karet dan teh. Pada bidang farmasi dan alat kesehatan yaitu obat-obatan dan juga berbagai alat kesehatan. Unit-unit lokasi wilayah kerja usaha PT Pabrik Gula Rajawali II meliputi beberapa Kabupaten, yaitu Cirebon, Kuningan, Majalengka, Indramayu, Sumedang, dan Subang.

Hasil survei awal didapatkan informasi mengenai kinerja karyawan PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon sebagai berikut:

Tabel 3.1
Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Periode 2017 – 2022

No	Aspek yang Dinilai	Nilai Rata-rata					
		(Dalam Persen)					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Ketepatan	81,22	82,66	79,55	87,95	90,37	87,21
2	Disiplin	78,88	80,21	85,55	80,11	84,51	81,22
3	Tanggung Jawab	81,55	83,44	80,22	81,46	82,05	86,77
4	Kerja Sama	83,66	86,44	82,54	80,54	83,37	81,25

Sumber : PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon (2023)

3.1.2 Logo PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon

Di bawah ini adalah logo PT PG. Rajawali II Cirebon sebagai identitas perusahaan:



(Sumber : PT PG. Rajawali II)

Gambar 3.1 Logo PT PG. Rajawali II

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan Agro Industri terbaik di RNI Group

Misi :

1. Memberikan manfaat terbaik bagi petani melalui usaha kemitraan dalam industri berbasis tebu.
2. Kinerja terbaik dicapai melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi di segala bidang.

3. Menempatkan *stakeholders* dan karyawan yang berkompeten, menjadi bagian yang terpenting dalam menciptakan keunggulan dan pencapaian nilai tambah perusahaan.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Hal yang penting dalam suatu instansi yakni adanya struktur organisasi yang jelas, dimana dalam struktur organisasi tersebut terdiri dari divisi atau bagian-bagian yang dapat menunjang dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Dalam struktur organisasi diperlukan pembagian sumber daya manusianya sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing tenaga kerja. Struktur organisasi dari Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon dapat dilihat pada lampiran 2.

Adapun deskripsi jabatan adalah sebagai berikut:

1. RUPS

RUPS adalah tempat di mana pemegang saham dapat memberikan persetujuan atau menolak keputusan penting yang memengaruhi perusahaan. Contoh keputusan ini termasuk perubahan dalam anggaran dasar, penggantian direksi, merger atau akuisisi, dan pembagian dividen.

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab mengawasi aktivitas perusahaan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen eksekutif sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Mereka juga harus menilai implikasi keuangan dan risiko dari keputusan tersebut

3. Direktur Utama (*CEO - Chief Executive Officer*):

CEO adalah pemimpin eksekutif perusahaan yang bertanggung jawab atas arah keseluruhan perusahaan. Mereka membuat keputusan strategis, mengelola tim eksekutif, dan melaksanakan rencana strategis perusahaan.

4. Direktur Operasional (*COO - Chief Operating Officer*)

COO bertanggung jawab atas operasional sehari-hari perusahaan. Mereka memastikan bahwa operasi berjalan lancar, efisien, dan sesuai dengan strategi perusahaan.

5. Direktur Keuangan dan Pendukung Bisnis (*CFO - Chief Financial Officer*)

CFO mengelola keuangan perusahaan, termasuk perencanaan keuangan, laporan keuangan, pengelolaan risiko, dan strategi keuangan. Mereka juga bisa bertanggung jawab atas fungsi pendukung bisnis seperti TI (Teknologi Informasi) atau pengadaan.

6. Kepala Teknologi atau Kabid Teknologi (*CTO - Chief Technology Officer*)

CTO bertanggung jawab atas strategi teknologi perusahaan. Mereka memimpin pengembangan produk dan inovasi teknologi serta memastikan infrastruktur teknologi perusahaan berjalan dengan baik.

7. Kabid Tanaman

Kabid Tanaman biasanya bertanggung jawab atas operasi pabrik atau fasilitas produksi perusahaan. Mereka memastikan produksi berjalan efisien dan sesuai dengan standar kualitas.

8. Sekretaris Perusahaan (*Corporate Secretary*)

Sekretaris Perusahaan adalah pejabat yang bertanggung jawab atas administrasi dewan direksi dan RUPS. Mereka memastikan bahwa pertemuan dewan dan RUPS diatur dengan baik dan dokumentasi yang diperlukan dipelihara.

9. Kepala SPI (Internal Audit)

Kepala SPI (Sistem Pengendalian Intern) bertanggung jawab atas mengawasi dan mengevaluasi efektivitas kontrol internal dan prosedur perusahaan. Ini membantu mengidentifikasi risiko dan meningkatkan efisiensi operasional.

10. Kabid Akuntansi (*Accounting Manager*)

Kabid Akuntansi mengelola fungsi akuntansi perusahaan, termasuk pemrosesan transaksi keuangan, pelaporan keuangan, dan pemenuhan kewajiban pajak.

11. Kabid SDM (*HR Manager - Human Resources*)

Kabid SDM bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia perusahaan, termasuk perekrutan, pengembangan karyawan, administrasi gaji, dan pematuhan peraturan ketenagakerjaan.

12. Kabid Optimalisasi Aset (*Asset Optimization Manager*)

13. Kabid ini bertanggung jawab atas manajemen aset perusahaan, termasuk perencanaan pemeliharaan, penggunaan aset yang efisien, dan pengelolaan siklus hidup aset.

3.1.5 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan pada Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II per akhir Mei 2023 yakni berjumlah 141 orang karyawan, dan tersebar dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sebaran Karyawan PT. PG. Rajawali II Unit Kantor Direksi

Uraian		Mei 2023
A	Karyawan Pimpinan (<i>Staf</i>)	
1	Perencanaan & Pengembangan Pengelolaan & Pemberdayaan Aset	-
2	SDM & Umum	
	SDM	3
	Umum	4
3	Sekretariat	1
	Legal	3
	Standarisasi, GCG & Manajemen Risiko	3
4	Akuntansi & Keuangan	
	Akuntansi	4
	Keuangan	1
	PKBL	0
	IT	2
5	Produksi	
	Teknik	2
	Teknologi	2
	Tanaman	8
6	Pengadaan	1
7	SPI	6
8	Marketing & Sales	2
	Jumlah	46
B	Karyawan Pelaksana (KNS)	
1	Perencanaan & Pengembangan Pengelolaan & Pemberdayaan Aset	2
2	SDM & Umum	
	SDM	3
	Umum	14
3	Sekretariat	2
	Legal	1
	Standarisasi, GCG & Manajemen Risiko	0

4	Akuntansi & Keuangan	
	Akuntansi	2
	Keuangan	4
	IT	1
5	Produksi	
	Teknik	0
	Teknologi	1
	Tanaman	6
6	Pengadaan	2
7	SPI	2
	Jumlah	40
C PKWT Supporting		
1	Perencanaan & Pengembangan	
	Pengelolaan & Pemberdayaan Aset	1
2	SDM & Umum	
	SDM	1
	Umum	3
3	Sekretariat	1
	Legal	
	Standarisasi, GCG & Manajemen Risiko	1
4	Akuntansi & Keuangan	
	Akuntansi	
	Keuangan	3
	IT	16
5	Produksi	
	Teknik	1
	Teknologi	4
	Tanaman	19
6	Pengadaan	1
7	SPI	1
8	Aspiran	0
9	Marketing & Sales	1
	Jumlah	53
D	MPP	0
	Jumlah	0
E	Honor / IKJP	2
	Jumlah	2
D	REKAPITULASI	

Staf	46
Karyawan Pelaksana	40
PKWT <i>Supporting</i>	53
MPP	0
Honor / IKJP	2
Jumlah	141
TOTAL	141

Sumber: PT PG Rajawali II, 2023

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon adalah dengan menggunakan metode survei. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel serta untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis melalui sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2018: 48).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus dipahami beberapa unsur yang menjadi suatu dasar dalam penelitian, hal ini termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menguraikan variabel menjadi sejumlah variabel operasional (indikator) yang langsung menunjukkan pada hal-hal yang diamati

atau diukur, sesuai judul yang dipilih yakni “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel stimulus, prediktor, antecedent atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), (Sugiyono, 2018: 38). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Budaya Organisasi” yang disimbolkan dengan huruf (X1) dan “Kompensasi” yang disimbolkan dengan huruf (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2018: 97). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan” yang disimbolkan dengan huruf (Y).

Berikut ini adalah tabel Operasionalisasi Variabel:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai, norma-norma dan perilaku	Inovasi dan keberanian mengambil risiko.	Adanya keinginan melakukan pembaruan kerja	O
			Adanya keberanian mengambil resiko kerja	R
		Perhatian terhadap	Adanya perhatian	D
			Adanya perhatian	I
				N
				A

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
	yang terbentuk secara bertahap dan memengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan bertindak dalam suatu organisasi.	detail. Berorientasi kepada hasil. Berorientasi kepada manusia. Berorientasi kepada tim Berorientasi kepada agresivitas. Stabilitas	khusus terhadap pekerjaan Bekerja dengan sungguh-sungguh Bekerja berorientasi pada hasil kerja Adanya pencapaian hasil kerja Mampu menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja Mampu menghindari konflik kerja Mampu bekerja sama tim Mampu menyelesaikan pekerjaan bersama-sama Memiliki strategi kerja sendiri Mampu mengikuti job deskripsi Konsisten dalam bekerja Menjaga kinerja perusahaan	L
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.	Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan Gaji yang diterima sudah layak Penghargaan yang diberikan atas prestasi Pembayaran berdasarkan kinerja atau tepat waktu dalam mengerjakan tugas Sudah didaftarkan asuransi Sudah didaftarkan jaminan pensiun Mendapatkan fasilitas kerja yang baik dan layak Terdapat ruang kerja yang aman dan nyaman Lokasi tempat parkir dekat dengan kantor	O R D I N A L

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut	Kualitas Kerja	Meminimalisir kesalahan yang terjadi <u>Ketelitian dalam bekerja</u>	O R D I N A L
		Kuantitas Kerja	Kemampuan memenuhi target yang ditetapkan Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	
		Ketepatan Waktu	<u>Ketepatan waktu hadir</u> Ketepatan waktu pulang Ketepatan dalam penggunaan waktu istirahat/jam makan	
		Efektifitas	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	
		Kemandirian	<u>Mampu bekerja tanpa bantuan orang lain</u> Tanggung jawab terhadap jabatannya	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, maka perlu dilakukan pengumpulan data. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data, dimana pewawancara mengumpulkan data dengan cara mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2018: 224). Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada Kepala Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu instrumen untuk mengumpulkan data, dimana responden mengisi pertanyaan ataupun pernyataan diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 230). Kuesioner pada penelitian ini berhubungan dengan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis serta terstruktur kepada karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.

Selain wawancara dan kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang telah didapatkan setelah penelitian dilakukan, valid atau tidak data tersebut dengan menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2018: 203). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari

masing-masing pertanyaan melalui total skor menggunakan *Person Product Moment*.

Dengan kriteria:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut tidak valid.

Untuk memudahkan perhitungan yang dilakukan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas memiliki tujuan guna mengukur gejala-gejala yang sama serta hasil pengukur itu reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitasnya menggunakan teknik *cronbach alpha* (Sugiyono, 2018: 268). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika *cronbach alpha* $>$ 0,6 maka pertanyaan tersebut reliabel.

Jika *cronbach alpha* $<$ 0,6 maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Untuk memudahkan dalam perhitungan yang dilakukan, uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara meneliti data serta fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon berupa profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, dan data karyawan.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal, data ini diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon. Sumber data pada penelitian ini dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti. Untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal, laporan, dokumen-dokumen perusahaan dan lain-lain.

3.2.2.2 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II Cirebon dengan jumlah keseluruhan adalah 141 orang karyawan

3.2.2.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 81). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive Sampling* yaitu berdasarkan kriteria, adapun kriterianya adalah merupakan karyawan tetap PT. Pabrik Gula Rajawali II Cirebon, bersedia dijadikan subjek penelitian dan mengetahui ruang lingkup penelitian (Sugiyono, 2018: 82). Jumlah sampel karyawan Kantor Direksi PT. Pabrik Gula Rajawali II Cirebon adalah sebanyak 105 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yaitu 141 responden. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 85) yaitu sebagai berikut:

<p>Rumus Sampel</p> $n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = 5% (Tingkat Kesalahan)

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

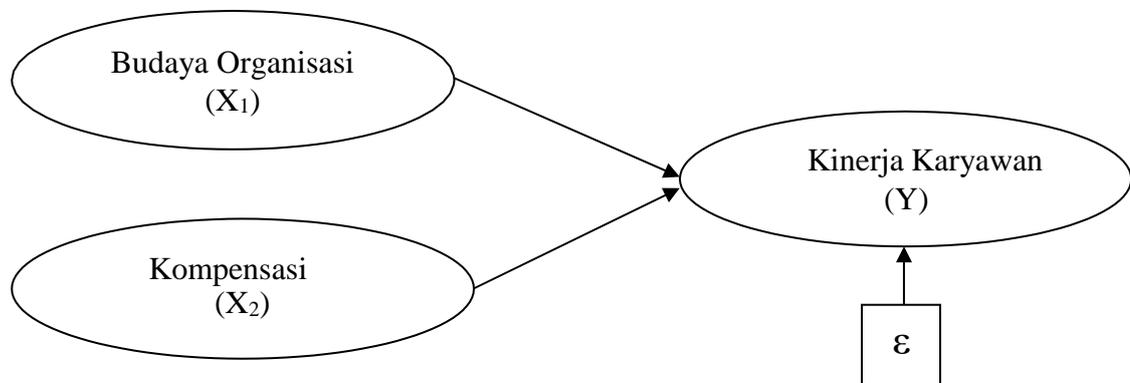
$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,05)^2} = 104,2 \text{ dibulatkan menjadi } 105.$$

Berdasarkan perhitungan tersebut untuk sampel keseluruhan, ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 105 karyawan.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

Gambar 3.2
Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018: 147). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018: 93). Untuk menentukan pembobotan jawaban dari responden, maka harus dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert* dan untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif ataupun negatif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.5
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Hasil kuesioner akan dihitung dengan presentase dan *skoring* menggunakan rumus berikut ini:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.4.2 Metode Successive Interval

Metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah metode *successive interval* yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 25):

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dan angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$

3.2.4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak yang akan dipergunakan untuk alat analisis pada masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Silalahi, 2018: 54). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Wahyuhati, S., 2018: 21). Uji normalitas dapat ditentukan dengan melalui histogram dari residualnya atau *probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Selanjutnya, pada penelitian ini juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada program SPSS. Maka dari itu, dasar pengambilan keputusan pengujian ini menggunakan statistik *non parametric* yakni sebagai berikut: Nilai probabilitas $> 0,5$, maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Nilai probabilitas

$< 0,5$, maka dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Silalahi, 2018: 58). Maka dari itu ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda (Silalahi, 2018: 59). Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar lalu menyempit, maka pada pengindikasian telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, dan titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.4.4 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor (Sugiyono, 2018: 210) menyatakan bahwa. Maka, analisis regresi ganda digunakan jika jumlah variabel independennya minimal dua.

Menurut Sugiyono (2018: 275) model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi

e = Error, variabel gangguan

3.2.4.5 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda yaitu hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Pada korelasi berganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam r. Dapat dilihat dari hasil output SPSS model summary (r) (Ghozali, 2018: 86).

Tabel 3.6
Interprestasi Koefisien Korelasi

Intervan Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018: 231)

3.2.4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Tingkat pengaruh atau besarnya pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2) (Silalahi, 2018: 300). Apabila R^2 semakin besar, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Apabila R^2 semakin kecil, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Rumus koefisien determinasi: $R^2 \times 100\%$

Dengan keterangan:

- a. $R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna serta seluruh variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.
- b. $R^2 = 0$, berarti tidak terdapat variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

3.2.4.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen serta dependen digunakan:

1. Uji F (Simultan)

Menurut Handayani, W.N., dan Shinta (2018: 18) uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df)(n-k-1)$ maka:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.

Dengan kriteria:

$H_a = \text{diterima jika } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

$H_a = \text{ditolak jika } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

2. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji T.

Kriteria hipotesis secara parsial:

- $H_{01} : \beta_1=0$ Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.
- $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.
- $H_{02} : \beta_2=0$ Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.
- $H_{02} : \beta_2 \neq 0$ Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) serta tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka:

Ho ditolak jika $\alpha (0,05) < sig$

Ho diterima jika $\alpha (0,05) > sig$

Untuk mempermudah perhitungan pada penelitian ini digunakan program SPSS 26.