

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek di dalam penelitian ini adalah *workload*, insentif, komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara. Adapun ruang lingkup penelitian ini hanya untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *workload*, insentif, komitmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara yang berlokasi di desa Manonjaya, kabupaten Tasikmalaya.

##### **3.1.1. Sejarah Singkat PT Rahadhyan Integrasi Nusantara**

PT Rahadhyan Integrasi Nusantara (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, pengolahan data ekosistem dan bergerak dalam bidang produksi percetakan kartu tanda anggota pramuka disertai aplikasi online sebagai wadahnya yang sangat menyadari bahwa perusahaan bergantung pada kepuasan konsumen dimana kualitas produk dan jasa itu sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen, perusahaan ini beralamat di Jl. Kaum Kaler Manonjaya Kab. Tasikmalaya.

Saat ini Paradigma pun perlu berubah. Kwartir Cabang, Kwartir Daerah dan Kwartir Nasional tetap memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada anggotanya. Karenanya KTA merupakan kewajiban dan kebutuhan yang mendasar yang harus dimiliki oleh setiap anggota Pramuka. Ataupun akan jadi

lembaga tertinggal dan ditinggal para anggotanya karena pelayanan yang kurang memuaskan.

Dalam pengelolaan KTA Pramuka Kwartir Cabang dapat bekerjasama dengan pihak ketiga atau membentuk Unit tersendiri. Maka dari itu perusahaan ini dibentuk, yang dulunya perusahaan keluarga dan masih berbentuk CV yang bernama CV. Dhyana Nusantara, namun seiring perkembangan dan kemajuan perusahaan akhirnya sekitar tahun 2018 perusahaan ini berbentuk Perseroan Terbatas dan berganti nama dengan nama PT Rahadhyana Integrasi Nusantara yang disingkat dengan nama RIN. PT Rahadhyana Integrasi Nusantara berdiri pada tahun 2018 yang merupakan gagasan dari Bapak Mahardika Rahadhyana sebagai CEO sebagai pemilik modal. Dengan modal awal Rp. 200 juta, bapak Mahardika beserta istri membentuk sebuah perusahaan. Pada permulaan awal usahanya, PT Rahadhyana Integrasi Nusantara sudah bekerjasama dengan kwarcab-kwarcab yang ada di daerah Jawa Timur sebelum akhirnya sekarang sudah bekerja sama dengan kwarcab bahkan kwarda di Jawa Barat sendiri.

Perkembangan PT Rahadhyana Integrasi Nusantara terhitung cepat bersamaan dengan volume dan minat kerjasama yang semakin meningkat. Seiring berjalannya waktu, melihat potensi data populasi kepramukaan serta untuk memperkuat daya saing PT Rahadhyana Integrasi Nusantara pada tahun 2017 menerbitkan salah satu aplikasi digital berbasis online yang bernama AYO PRAMUKA yang telah diakui secara kualitas dan manfaat lebih memudahkan semua anggota untuk bisa akses. Hal ini mendorong perusahaan untuk menjalin

kerjasama ke area yang lebih luas dan telah tersebar di berbagai kota/kabupaten di Indonesia.

Fungsi utama RIN dalam hal ini bertindak sebagai pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan sistem administrasi dan pendataan lebih akurat tentang jumlah keanggotaan pramuka, maka perlu ada pembuatan database dan kartu tanda anggota pramuka bagi seluruh anggota pramuka di wilayah Kwartir Cabang secara kolektif.

### **3.1.2. Visi dan Misi**

#### **Visi**

Berperan aktif dalam membangun ekosistem digital yang cerdas dan produktif sehingga terwujud bangsa yang maju dan berdaya saing.

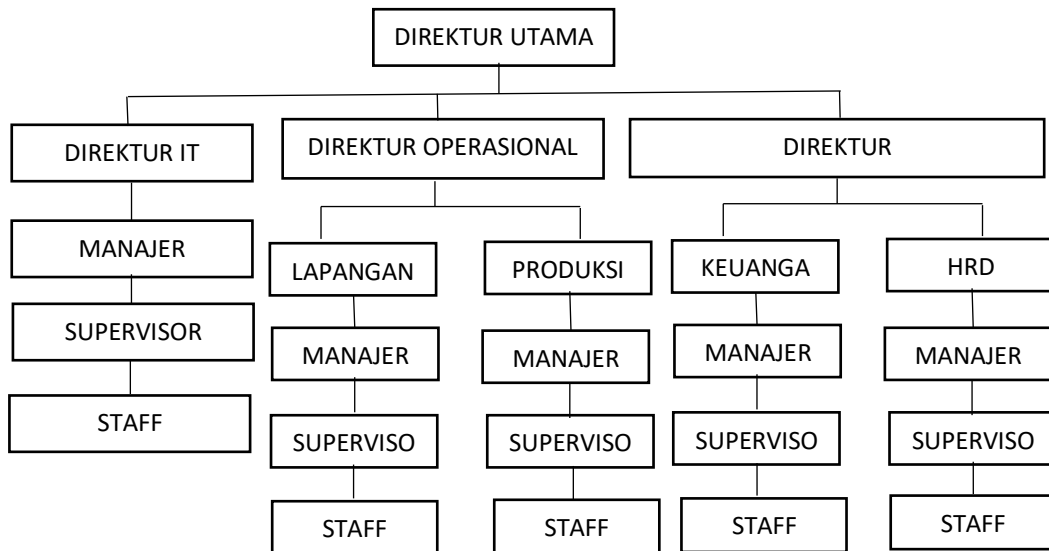
#### **Misi**

1. Menjadi perintis dalam mempersatukan seluruh informasi yang tersebar di Nusantara.
2. Bergerak bersama seluruh elemen masyarakat untuk melakukan transformasi digital yang akurat, terpercaya dan handal.
3. Menumbuhkan ekonomi kreatif bangsa Indonesia.

### **3.1.3. Struktur**

Struktur organisasi suatu perusahaan digambarkan dalam suatu bagan organisasi yang merupakan diagram dan memperlihatkan interaksi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dalam struktur organisasi terkandung alur perintah yang mengidentifikasi jabatan pekerjaan yang harus

dipertanggungjawabkan oleh masing-masing karyawan. Adapun struktur organisasi pada PT Rahadhyan Integrasi Nusantara sebagai berikut:



Sumber: PT Rahadhyan Integrasi Nusantara (2022)

**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara**

### 3.2. Metode Penelitian

Menurut (Surakhamad, 2015: 131), menyatakan bahwa “metode penelitian merupakan salah satu cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya yaitu untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini yaitu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan dan situasi penyelidik”.

Menurut (Sugiyono, 2018: 17) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang dimana diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-

kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Maka dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan adalah melalui survei kepada karyawan bidang Produksi mengenai *workload*, insentif, komitmen dan kepuasan kerja di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara.

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Workload</i> (X1)	<i>Workload</i> adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.	1. Kondisi Pekerjaan	- Sistem produksi dalam perusahaan ditunjang oleh sistem komputerisasi - Jarang terjadi <i>overload</i> pesanan	O R D I N A L
		2. Penggunaan waktu	- Pergantian jam kerja - Konsistensi penggunaan waktu kerja	
		3. Target yang harus dicapai	- Target waktu yang harus dicapai - Target pekerjaan yang harus diselesaikan	
		4. Standar pekerjaan	- Sesuai dengan SOP - Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan - Perasaan yang dirasakan ketika menyelesaikan target	
Insentif (X2)	Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial	1. Tambahan balas jasa atau penghargaan	- Mendapatkan imbalan dan balas jasa - Mendapatkan bonus - Mendapatkan jaminan sosial	O R D I N A L
		2. Prestasi kerja	- Insentif sesuai dengan prestasi kerja - Standar insentif perusahaan	
		3. Keadilan	- Insentif yang diberikan memadai, adil dan merata - Kepuasan atas insentif yang diberikan - Insentif membuat karyawan merasa betah bekerja	
Komitmen (X3)	Komitmen adalah perilaku yang mencerminkan seorang individu dalam mengenal dan bergantung pada	1. Komitmen Afektif ( <i>affective Commitment</i> )	- Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi. - Keterlibatan aktivitas organisasi. - Melakukan yang terbaik untuk	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pada organisasinya		organisasi	
		2. Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertimbangan ekonomi</li> <li>- Mempertimbangkan resiko jika berada diluar organisasi.</li> <li>- Bangga menjadi bagian dari organisasi.</li> <li>- Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai-nilai yang dimiliki individu.</li> </ul>	O R D I N A L
		3. Komitmen Normatif ( <i>normative commitment</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perasaan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.</li> <li>- Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain.</li> <li>- Memiliki dedikasi dan pengabdian kepada organisasi.</li> <li>- Berbuat terbaik untuk kepentingan organisasi.</li> <li>- Memiliki ikatan emosional yang kuat</li> </ul>	
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka	1. Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan diperlakukan baik oleh atasan.</li> <li>- Atasan memberikan dukungan.</li> </ul>	O R D I N A L
		2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan sesuai dengan kemampuan.</li> </ul>	
		3. Kebijakan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian penempatan kerja</li> </ul>	
		4. Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian gaji yang diberikan</li> <li>- Perusahaan memberikan bonus</li> </ul>	
		5. Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak mendapatkan penghargaan.</li> <li>- Dihargai dalam lingkungan kerja.</li> </ul>	
		6. suasana lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peralatan kerja belum memadai.</li> <li>- Rekan kerja menyenangkan.</li> </ul>	

### 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh *Workload*, Insentif Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja karyawan bidang produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara sebagai berikut:

### **3.2.2.1 Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai bidang produksi PT Rahadhyan integrasi Nusantara. Data diperoleh akan dikelompokkan menjadi dua sesuai dengan sumber-sumber perolehan data penelitian. Sumber data tersebut antara lain:

#### **1. Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek maupun ruang lingkup yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner yang akan diteliti dan wawancara pada objek penelitian. Untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan bidang produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, diantaranya melalui artikel dan dokumen-dokumen di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara. Data sekunder ini digunakan dalam penelitian ini untuk menunjang dalam menguatkan data primer yang telah diperoleh.

### **3.2.2.2 Jenis Data Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai bagian produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara. Data diperoleh melalui tiga perolehan data. Jenis data yang diperoleh tersebut antara lain sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dengan memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara mengenai *workload*, insentif, komitmen dan kepuasan kerja.

### 2. Wawancara

Menurut Sudaryono (2017: 212) wawancara merupakan suatu cara mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam. Wawancara digunakan untuk mengetahui bagaimana *workload*, komitmen, remunerasi dan kepuasan kerja di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara yang sudah terlaksana sampai saat ini.

### 3. Studi dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan (Sugiyono, 2016: 240). Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan oleh PT Rahadhyan Integrasi Nusantara.



### 3.2.2.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016: 115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara sebanyak 35 orang.

**Tabel 3. 2 Data Karyawan Bidang Produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Teknisi	1
Admin	1
Entri integrasi	3
Entri produksi	14
Cetak	10
Tempel dan laminating	3
Plong	3
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

#### 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016: 80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan bidang produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara, karena seluruh populasi yang digunakan sebagai objek peneliti sudah homogen yaitu sebanyak 35 orang, maka jumlah populasi ini akan dijadikan sebagai ukuran sampel yang akan diteliti seluruhnya menggunakan teknik sensus.

### 3.2.2.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mempertimbangkan atau menentukan pembobotan jawaban responden dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap dari pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negative. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 3 Format Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Positif**

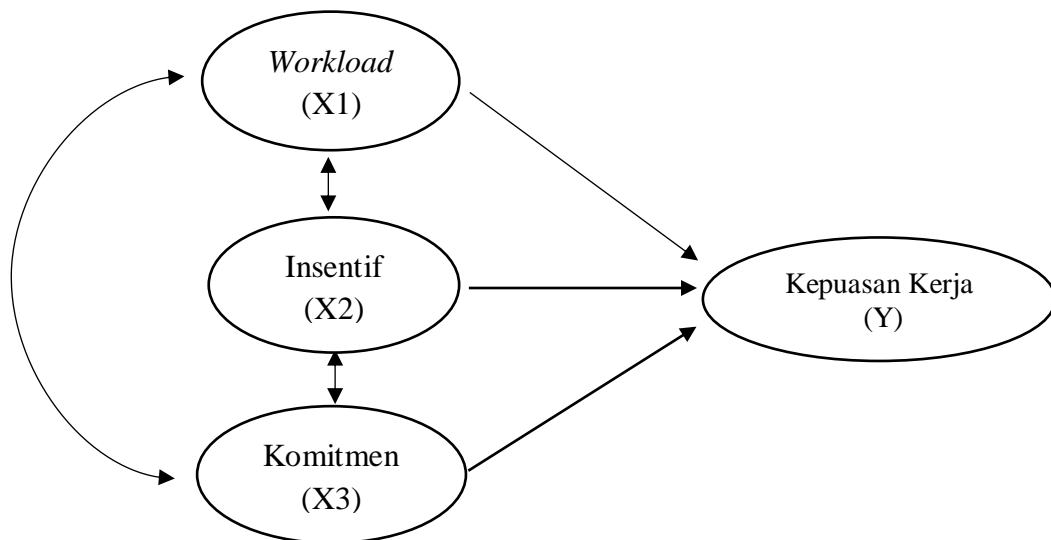
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3. 4 Format Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.2.3. Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja maka disajikan model penelitian sebagai berikut:



**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 *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja.

#### 3.2.4.1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan scoring menggunakan rumus berikut:

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

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

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

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

#### 3.2.4.2. Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014: 146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Person Product Moment*.

Kriteria:

r hitung > r tabel, maka valid

r hitung < r tabel, maka tidak valid

##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data (Arikunto, 2014: 154). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan

hasil pengukur itu reliabel. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS *Version 26 for Windows*.

Taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), maka kriteria pengujiannya adalah:

Jika  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel

Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$ , maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

### **3.2.4.3. Analisis Jalur (*Path analysis*)**

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui dari setiap variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2013: 370) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

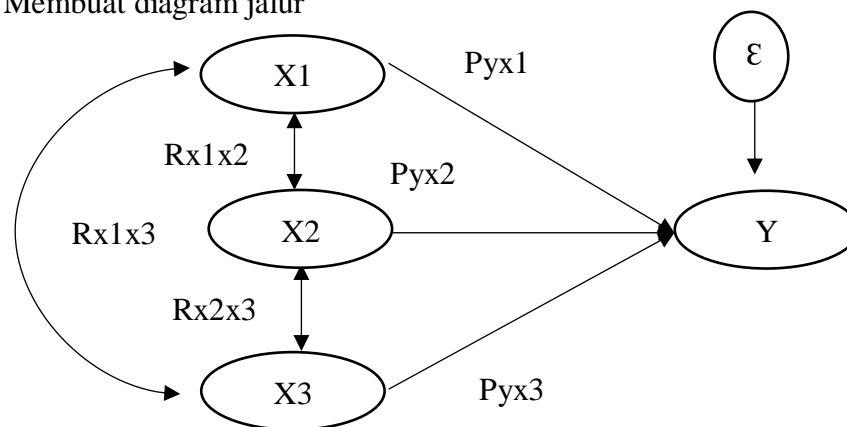
Tahapan dari analisis jalur adalah:

1. Menentukan diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menentukan matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R^2 y (X^1, \dots, X^k)$ .

6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T.

Adapun formulasi path analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



**Gambar 3. 3 Diagram Jalur**

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )
3. Menghitung koefisien korelasi (R)

**Tabel 3. 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> Terhadap Y**

No	Nama Variabel	Formula
<b>1</b>	<b>Workload</b>	
	a. Pengaruh langsung X <sub>1</sub> terhadap Y	(PY X <sub>1</sub> ) (PY X <sub>1</sub> )
	b. Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	(PY X <sub>1</sub> ) (RX <sub>1</sub> X <sub>2</sub> ) (PY X <sub>2</sub> )
	c. Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> terhadap Y melalui X <sub>3</sub>	(PY X <sub>1</sub> ) (RX <sub>1</sub> X <sub>3</sub> ) (PY X <sub>3</sub> )
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> total terhadap Y</b>	<b>a+b+c...(1)</b>
<b>2</b>	<b>Insentif</b>	
	d. Pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	(PY X <sub>2</sub> ) (PY X <sub>2</sub> )

e.	Pengaruh tidak langsung $X_2$ terhadap $Y$ melalui $X_1$	$(PY X_2) (RX_1X_2) (PY X_1)$
f.	Pengaruh tidak langsung $X_2$ terhadap $Y$ melalui $X_3$	$(PY X_2) (RX_2X_3) (PY X_3)$
<b>Pengaruh <math>X_2</math> total terhadap <math>Y</math></b>		<b><math>d+e+f...(2)</math></b>
<b>3 Komitmen</b>		
g.	Pengaruh langsung $X_3$ terhadap $Y$	$(PY X_3) (PY x_3)$
h.	Pengaruh tidak langsung $X_3$ terhadap $Y$ melalui $X_1$	$(PY X_3) (RX_1X_3) (PY X_1)$
i.	Pengaruh tidak langsung $X_3$ terhadap $Y$ melalui $X_2$	$(PY X_3) (RX_2X_3) (PY X_2)$
<b>Pengaruh <math>X_3</math> total terhadap <math>Y</math></b>		<b><math>g+h+i...(3)</math></b>
<b>4</b>	<b>Pengaruh Total <math>X_1, X_2</math> dan <math>X_3</math> Terhadap <math>Y</math></b>	<b><math>(1)+(2) = kd</math></b>
<b>5</b>	<b>Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti</b>	<b><math>1 - kd = knd</math></b>

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS *Version 26 for Windows*.