

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh komunikasi organisasi formal dan komunikasi organisasi informal terhadap kepuasan kerja karyawan di produksi PT Surya Citra Televisi .SCTV Tower - Senayan City Jl. Asia Afrika Lt 19, Jakarta 10270.

#### **3.2 Sejarah dan Profil PT Surya Citra Televisi (SCTV)**

##### **3.2.1 Sejarah PT Surya Citra Televisi (SCTV)**

Bermula dari Jl. Darmo Permai, Surabaya, Agustus 1990, siaran SCTV diterima secara terbatas untuk wilayah Gerbang Kertosusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan) yang mengacu pada izin Departemen Penerangan No. 1415/RTF/K/IX/1989 dan SK No. 150/SP/DIR/TV/1990. Satu tahun kemudian, 1991, pancaran siaran SCTV meluas mencapai Pulau Dewata, Bali dan di wilayah/regional sekitarnya.

Baru pada tahun 1993, berbekal SK Menteri Penerangan No 111/1992 SCTV melakukan siaran nasional ke seluruh

Indonesia. Untuk mengantisipasi perkembangan industri televisi dan juga dengan mempertimbangkan Jakarta sebagai pusat kekuasaan maupun ekonomi, secara bertahap mulai tahun 1993 sampai dengan 1998, SCTV memindahkan basis operasi siaran nasionalnya dari tempat berdiri di Surabaya lalu akhirnya kemudian dipindahkan ke Jakarta.

Pada tahun 1999 SCTV melakukan siarannya secara nasional dari Jakarta. Sementara itu, mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang kian mengarah pada konvergensi media SCTV mengembangkan potensi multimedianya dengan meluncurkan situs <http://www.liputan6.com>, <http://www.liputanbola.com> Melalui ketiga situs tersebut, SCTV tidak lagi hanya bersentuhan dengan masyarakat Indonesia di wilayah Indonesia, melainkan juga menggapai seluruh dunia. Dalam perkembangan berikutnya, melalui induk perusahaan PT. Surya Citra Media Tbk (SCM), SCTV mengembangkan potensinya hingga mancanegara dan menembus batasan konsep siaran tradisional menuju konsep industri media baru dan modern mengikuti perkembangan.

SCTV menyadari bahwa eksistensi industri televisi tidak dapat dipisahkan dari dinamika masyarakat. SCTV menangkap dan

mengekspresikannya melalui berbagai program berita dan feature produksi Divisi Pemberitaan seperti Liputan 6 (Pagi, Siang, Petang dan Malam), Buser, Topik Minggu Ini, Sigi dan sebagainya. SCTV juga memberikan arahan kepada pemirsa untuk memilih tayangan yang sesuai. Untuk itu, dalam setiap tayangan SCTV di pojok kiri atas ada bimbingan untuk orangtua sesuai dengan ketentuan UU Penyiaran No: 32/2002 tentang Penyiaran yang terdiri dari BO (Bimbingan Orangtua), D (Dewasa) dan SU (Semua Umur). Jauh sebelum ketentuan ini diberlakukan, SCTV telah secara selektif menentukan jam tayang programnya sesuai dengan karakter programnya.

Dalam kurun waktu perjalanannya yang panjang, berbagai prestasi diraih dari dalam dan luar negeri antara lain: Asian Television Awards (2004 untuk program kemanusiaan Titian Kasih (Pijar), 1996 program berita anak-anak Krucil), Majalah Far Eastern Economic Review (3 kali berturut-turut sebagai satu dari 200 perusahaan terkemuka di Asia Pasific), Panasonic Awards (untuk program berita, pembaca berita dan program current affair pilihan pemirsa) dan sebagainya. Semua itu menjadikan SCTV kian dewasa dan matang. Untuk itu, manajemen SCTV memandang perlu menegaskan kembali identitas dirinya sebagai stasiun televisi

keluarga. Maka sejak Januari 2005, SCTV mengubah logo dan slogannya menjadi lebih tegas dan dinamis : **Satu Untuk Semua**.

Melalui 47 stasiun transmisi, SCTV mampu menjangkau 240 kota dan menggapai sekitar lebih dari 175 juta potensial pemirsa. Dinamika ini terus mendorong SCTV untuk selalu mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia agar dapat senantiasa menyajikan layanan terbaik bagi pemirsa dan mitra bisnisnya.

SCTV telah melakukan transisi ke platform siaran dan produksi digital, yang merupakan bagian dari kebijakan untuk secara konsisten mengadopsi kecanggihan teknologi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional. Dalam semangat yang sama, kebijakan itu telah meletakkan penekanan yang kokoh pada pembinaan kompetensi individu di seluruh aspek untuk mempertajam basis pengetahuan seraya memupuk talenta, kreativitas dan inisiatif. Inilah kunci untuk memperkuat posisi SCTV sebagai salah satu dari stasiun penyiaran terkemuka di Indonesia.

### **3.2.2 Visi dan Misi PT Surya Citra Televisi (SCTV)**

### A. Visi PT Surya Citra Televisi (SCTV)

Menjadi stasiun televisi unggulan yang memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan pencerdasan bangsa.

### B. Misi PT Surya Citra Televisi (SCTV)

Membangun SCTV sebagai jaringan stasiun televisi swasta terkemuka di Indonesia dengan cara :

1. Menyediakan acara dan program yang kreatif, inovatif, dan berkualitas yang membangun bangsa.
2. Mengelola tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
3. Memberikan nilai tambah kepada seluruh stakeholder.

### 3.2.3 Struktur Organisasi PT Surya Citra Televisi (SCTV)

Struktur Organisasi PT Surya Citra Televisi (SCTV) adalah sebagai berikut :

Pengisi Jabatan Kepegawaian di PT Surya Citra Media  
(SCTV)

1. Komisaris Utama  
Raden Soeyono
2. Komisaris  
Raden Eddy K. Sariaatmadja  
Raden Fofo Sariaatmadja  
Budi Hartono  
Siti Hediati Hariyadi  
Suryani Zaini
3. Komite Audit  
Marry Sherly Olivia
4. Direktur Utama  
Sutanto Hartanto
5. Corporate Secretary  
Hardianto Saroso
6. Direktur Programming  
Harsiwi Ahmad
  - a) KA Divisi Production  
Maria E. Febryani
  - b) KA Divisi PS & OPS  
Lilih Amin Basuki

c) KA Divisi Acquisition

Banar

d) KA Divisi COAP

Ponang Praptadi

7. Direktur Marketing & Sales

Sutanto Hartono

a) KA Divisi Marketing &  
Sales

Silvy Liswanda

8. Direktur Keuangan

Rusmi Djasasaputra

a) KA Divisi Accounting &  
Tax

Dwinanda Firmansyah

b) KA Divisi  
Treasury, Collection, and  
Cost Control

Endah Nugroho Jati

c) KA Divisi General  
Service

Yusuf Santosa

d) KA Divisi HRD

Widodo

9. KA Divisi Legal

Ika Pasaribu

a) Pemimpin Redaksi

Nurjaman

b) KA Divisi IT

Shindu Wiguna

10. Direktur Bussines Development

Alvin Sariatmadja

a) Kadiv Broadcast

Engineering

Suwarno

b) Kadiv Research &

Development

Donny

c) Kadiv Corporate

Communication

Harjianto

d) Pundi Amal

Ris Anggono



**A. Tugas Pokok Dan Fungsi PT Surya Citra Media (SCTV)**

1. Komisaris Utama
  - a. Menentukan Visi dan Misi Perusahaan.
  - b. Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan perusahaan.
2. Komite Audit
  - b. Membantu Dewan Komisaris dalam bidang pengawasan.
  - c. Melakukan oversight terhadap pelaksanaan management.
3. Direktur Utama
  - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
  - b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas karyawan dan kepala bagian (manager).
  - c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
  - d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

4. Corporate Secretary

- a. Mengikuti perkembangan Pasar Modal khususnya peraturan-peraturan yang berlaku di Pasar Modal.
- b. Memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat yang berkaitan dengan kondisi emiten atau perusahaan public.
- c. Memberikan saran kepada direksi dalam rangka mematuhi ketentuan UUPM dan peraturan pelaksanaan.
- d. Menjadi penghubung antara perusahaan dengan BAPEPAM dan perusahaan dengan masyarakat.

5. Direktur Programming

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Production.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi PS dan OPS Services.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Asquisition.
- d. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Corp.

6. Direktur Marketing & Sales


- a. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Marketing.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Sales.

7. Direktur Keuangan

- a. Memeriksa dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan financial perusahaan.
- b. Mengawasi setiap transaksi yang terdapat dalam perusahaan.
- c. Membuat laporan keuangan bagi Presiden Direktur.

8. Direktur Business Development

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Legal.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Pemimpin Redaksi.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Informasi Teknologi.
- d. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Audit.

- 
- e. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadiv Broadcasting Engineering.
  - f. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Divisi Research & Development.
  - g. Bertanggung jawab dan mengawasi KA Corporate Communication.
  - h. Bertanggung jawab dan mengawasi Pundi Amal.
9. KA Divisi Production
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Operational Production.
  - b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep SA & Production Service.
10. KA Divisi PS OPS Services
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Planning & Scheduling.
  - b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep OPS Services.
11. KA Divisi Acquisition
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Local Acquisition.

b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Acquisition support.

c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Film Management.

12. KA Divisi COAP

a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Air Operation.

b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Post Production.

c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Graphic Presentation.

13. KA Divisi Marketing

a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Traffic & SAS.

b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Marketing & Media Services.

c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Off Air Activities.

d. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Air Promotion.

e. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Creatives Services.

14. KA Divisi Sales

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Account Group Manager.

15. KA Divisi Accounting & Tax

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Assets/Logistic,Cost & SSJ.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep General Accounting & Tax.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Management Accounting.

16. KA Divisi Treasury,Collection & Cost Control.

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Treasury.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Collection.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Cost Control.

17. KA Divisi General Services

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Purchasing.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep General Services.

- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Security & Safety.

18. KA Divisi HRD

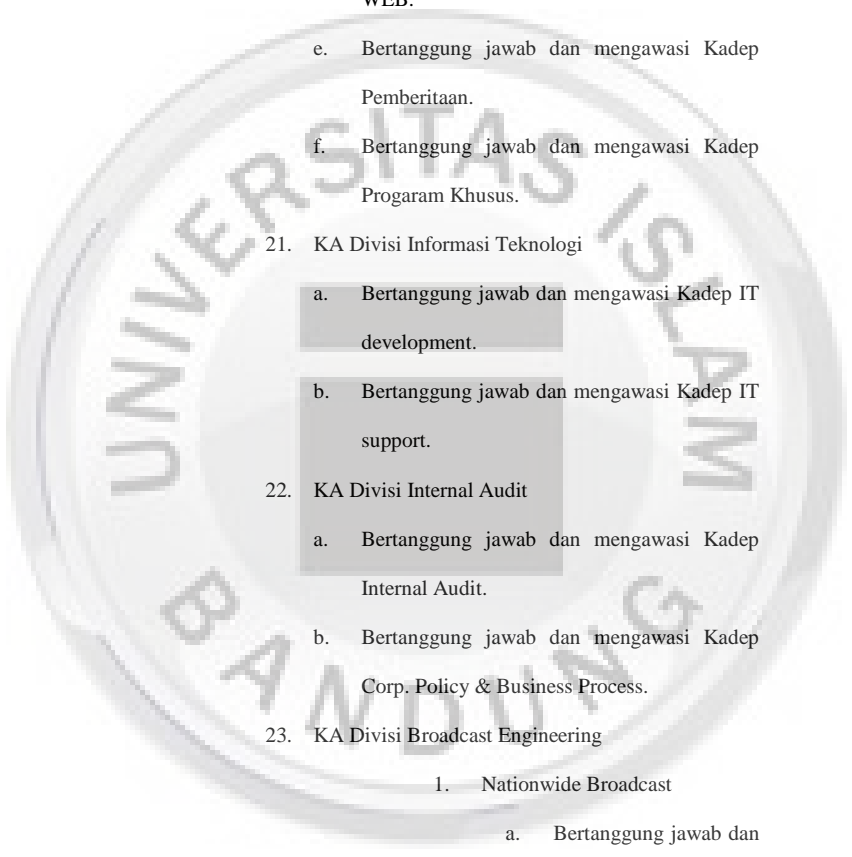
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep HR policy, Admin & Hub, Individual.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Recruitment Training.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Compesation & Benefit.

19. KA Divisi Legal

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Commercial Legal.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Corporate Legal.

20. Pemimpin Redaksi

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi jalannya produksi pemberitaan.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi sekretariat jenderal redaksi.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep peliputan .

- 
- d. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep WEB.
  - e. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Pemberitaan.
  - f. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Program Khusus.
21. KA Divisi Informasi Teknologi
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep IT development.
  - b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep IT support.
22. KA Divisi Internal Audit
- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Internal Audit.
  - b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Corp. Policy & Business Process.
23. KA Divisi Broadcast Engineering
- 1. Nationwide Broadcast
    - a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Video, Audio, RF maintenance.



- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep ME & Building maintenance.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Nationwide 7 operation.

2. Broadcast Support

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Studio Broadcast support.
- b. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Field Broadcast support.
- c. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep Broadcast maintenance.

24. KA Divisi Research & Development

- a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep product development.

b. Bertanggung jawab dan megawasi Kadep  
Consumer insight.

25. KA Divisi Corporate Communication

a. Bertanggung jawab dan mengawasi Kadep  
Communication.

26. Pundi Amal SCTV

a. Bertanggung jawab dan mengawasi Pundi  
Amal SCTV.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. (Usman dan Akbar, 2006:181). Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. (Riduwan dan Kuncoro, 2011:40). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Surya Citra Televisi ,SCTV Tower - Senayan City Jl. Asia Afrika Lt 19, Jakarta 10270 yang memiliki karyawan bagian produksi sebanyak 51 orang.

Tiga jenis *reward* atau insentif, yang diberikan PT Surya Citra Televisi (SCTV) kepada karyawannya yaitu *financial incentive*, *non-financial incentive*, dan *social incentive*, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Insentif Finansial (*Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berupa bonus, komisi, asuransi atau pembayaran yang ditanggungkan yang diberikan PT Surya Citra Televisi (SCTV).
2. Insentif Non-Finansial (*Non-Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berbentuk tersedianya waktu liburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan di PT Surya Citra Televisi (SCTV).
3. Insentif Sosial (*Social Incentive*). Jenis insentif ini cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan-rekan kerja di PT Surya Citra Televisi (SCTV).

Dalam mencapai insentif bagi setiap karyawan yang bekerja, perusahaan memiliki penilaian terhadap karyawan yang bekerja maksimal akan mendapat insentif yang tinggi, baik usia muda dan usia tua, ataupun bagi karyawan baru dan karyawan yang

sudah lama bekerja, perusahaan tidak membedakan berdasarkan kategori tersebut, akan tetapi untuk karyawan usia tua, tidak semua karyawan mengetahui sistem insentif yang berjalan di perusahaan tersebut, dengan demikian karyawan usia tua tidak ingin bersaing dengan karyawan muda dalam mencapai insentif, karena banyak dari karyawan usia tua beranggapan mereka tidak dapat bersaing karena faktor kecepatan, ketepatan dalam bekerja sudah jauh dibelakang karyawan usia muda, dan hal ini membuat kepuasan kerja bagi karyawan usia tua memiliki tingkat yang rendah dan secara tidak langsung akan mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dengan *performance* dibawah standar, terlebih karena ketidakpahaman dan ketidaktahuan mengenai sistem insentif di PT Surya Citra Televisi (SCTV).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang terdiri dari:

#### **1. Sumber Data Primer**

Data primer, data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian berupa kuisioner yang disebar dan dibagikan ke kandidat sampel didalam perusahaan. Dan skala yang akan

digunakan untuk kuisioner tersebut adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial, (Riduwan dan Kuncoro,2011:20).

Data primer penelitian ini didapat dari data hasil observasi langsung, data hasil pengisian kuisioner dan wawancara langsung dengan karyawan PT Surya Citra Televisi (SCTV) berupa hasil yang menggambarkan bagaimana tingkat kepuasan karyawan dalam menerima insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai kinerja dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan..

Penulis disini akan meneliti bagaimana sistem insentif dilaksanakan di PT Surya Citra Media (SCTV) baik dari prestasi kerja serta loyalitas karyawan tersebut,karena ada contoh kasus seperti : Pemberian insentif karyawan *turn-over* dari perusahaan lain,lebih besar daripada karyawan yang sudah lebih lama bekerja,hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan,maka ini perlu diteliti mengapa hal tersebut dapat terjadi,jika penilaian seperti kualitas karyawan *turn-over* yang memang memiliki *skills* lebih baik dibandingkan karyawan lainnya,atau memiliki kemampuan lain,maka karyawan tersebut memang layak diberi penilaian lebih.

## 2. Sumber Data Sekunder

Studi kepustakaan. Teknik kepustakaan yang dilakukan dengan cara menelaah teori, opini-opini, membaca buku, pencarian data di internet dan artikel terkait dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Variabel dan Operasionalisasi Variabel

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel bebas yaitu Insentif X

**Insentif (X)**, sistem insentif yang efektif terlaksana jika gaji dan upah langsung didasarkan pada lamanya waktu ditempat bekerja dan beberapa alasan mengapa insentif yang efektif digunakan, adalah:

- a. Bila unit-unit keluaran sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung.
- b. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas dari keluaran.
- c. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan diluar kontrol karyawan

- d. Kebanyakan rencana insentif mengikat upah pada kuantitas, bukan pada mutu dari keluaran
- e. Menjalankan satu rencana insentif sering menuntut suatu insentif sering menuntut suatu investasi dalam perikayasaan industrial, analisis metode, dan perhitungan biaya unit kerja.

Oleh karena itu pada umumnya, menggunakan rencana dari sistem insentif agar pelaksanaan dan pencapaiannya tepat, seperti:

- Memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap:
  - Peningkatan produktivitas
  - Mengurangi biaya produksi
  - Meningkatkan pendapatan pekerjaan
- Mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk supervisi langsung dalam rangka menghasilkan output yang diinginkan, dibandingkan pemberian upah berdasarkan waktu.
- Sistem pembayaran berdasarkan hasil, memungkinkan untuk mengestimasi biaya pekerja

secara akurat dibandingkan jika menggunakan sistem upah berdasarkan waktu.

- Membantu mengontrol budget dan biaya yang dikeluarkan.

2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang diberi notasi Y.

**Kepuasan kerja (Y)** karyawan diukur dengan dimensi yang dikemukakan oleh Spector (1997), ada dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- Faktor Intrinsik
  - a. *Activity*
  - b. *Independence*
  - c. *Variety*
  - d. *Social status*
  - e. *Moral values*
  - f. *Security*
  - g. *Social service*
  - h. *Authority*
  - i. *Ability utilization*



j. *Responsibility*

k. *Creativity*

l. *Achievement*

– Faktor Ekstrinsik

a. *Compensation*

b. *Advancement*

c. *Cowokers*

d. *Human relation supervisions*

e. *Technical supervisions*

f. *Company policies and practise*

g. *Working conditions*

h. *Recognition*

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Insentif (X)</b> Menurut Handoko (dalam 2002:176) bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau	Perencanaan sistem insentif	1) Tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur output kerja. 2) Tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja. 3) Tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja.	Ordinal

<p>lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>4) Tingkat efektifitas sistem insentif dalam menghasilkan output kerja.</li> <li>5) Tingkat ekonomis sistem insentif untuk mendorong output kerja.</li> <li>6) Tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan.</li> </ol>
	<p>Pelaksanaan sistem insentif</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif.</li> <li>2) Tingkat kemudahan sistem insentif dalam mengukur prestasi kerja kedalam ukuran finansial.</li> <li>3) Tingkat kemampuan sistem insentif dalam membedakan kinerja karyawan.</li> <li>4) Tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan</li> </ol>
	<p>Pencapaian tujuan insentif</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif.</li> <li>2) Tingkat kedisiplinan</li> </ol>

		<p>karyawan yang tinggi untuk mencapai target insentif.</p> <p>3) Tingkat kreatifitas kerja dalam mencapai insentif.</p> <p>4) Tingkat dorongan motivasi karyawan untuk bekerja efektif demi memperoleh insentif.</p> <p>5) Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi agar memperoleh target insentif.</p> <p>6) Tingkat efektifitas yang diberikan perusahaan dalam memberi insentif.</p> <p>7) Tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan kepada karyawan.</p> <p>8) Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan.</p>	
<p><b>Kepuasan kerja karyawan (Y)</b> menurut Veithzal Rivai (2003:475) kepuasan kerja pada dasarnya</p>	<p>Intrinsik</p>	<p>1) Tingkat kepuasan terhadap aktifitas.</p> <p>2) Tingkat kepuasan terhadap kewenangan bekerja.</p>	<p>Ordinal</p>

<p>merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>3) Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan.</li> <li>4) Tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan.</li> <li>5) Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang tidak mengganggu hati nurani.</li> <li>6) Tingkat kepuasan terhadap kepastian masa depan dalam pekerjaan.</li> <li>7) Tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain.</li> <li>8) Tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain.</li> <li>9) Tingkat kepuasan dalam memanfaatkan kesempatan.</li> <li>10) Tingkat kepuasan terhadap tanggungjawab dalam mengambil keputusan.</li> <li>11) Tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide baru.</li> <li>12) Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas.</li> </ol>	
Ekstrinsik		<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat kepuasan terhadap</li> </ol>	

		<p>imbalan yang diterima.</p> <p>2) Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi.</p> <p>3) Tingkat kepuasan terhadap hubungan dalam pekerjaan.</p> <p>4) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal.</p> <p>5) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan.</p> <p>6) Tingkat kepuasan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>7) Tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.</p> <p>8) Tingkat kepuasan terhadap pujian.</p>	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Operasionalisasi Variabel**

*Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel*

**3.6 Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian

angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka prosentase.

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini Menggunakan Program SPSS dalam menganalisis data deskriptif, yaitu menentukan frekuensi, persen, mean, modus, median, standar deviasi, varians.

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan:

RS : Rentang skor

m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item

b : Jumlah kelas

## Pedoman Untuk Kriteria Interpretasi Skor Garis

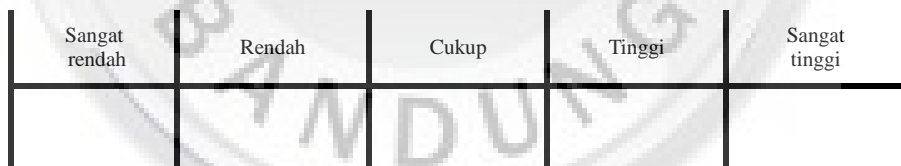
### Kontinum

No.	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Tidak Baik (STB)	0 % - 20 %
2.	Tidak Baik (TB)	21 % - 40 %
3.	Cukup Baik (CB)	41 % - 60 %
4.	Baik (B)	61 % - 80 %
5.	Sangat Baik (SB)	81 % - 100 %

*Tabel 3.2. Pedoman kriteria interpretasi skor garis kontinum.*

### Gambar 3.1

#### Garis Kontinum



Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana

keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat.

## 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, dan untuk menjawab pertanyaan riset, maka digunakan metode analisis data agar mendapatkan sebuah kesimpulan. Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam hal ini adalah kuesioner yang akan disebarakan.

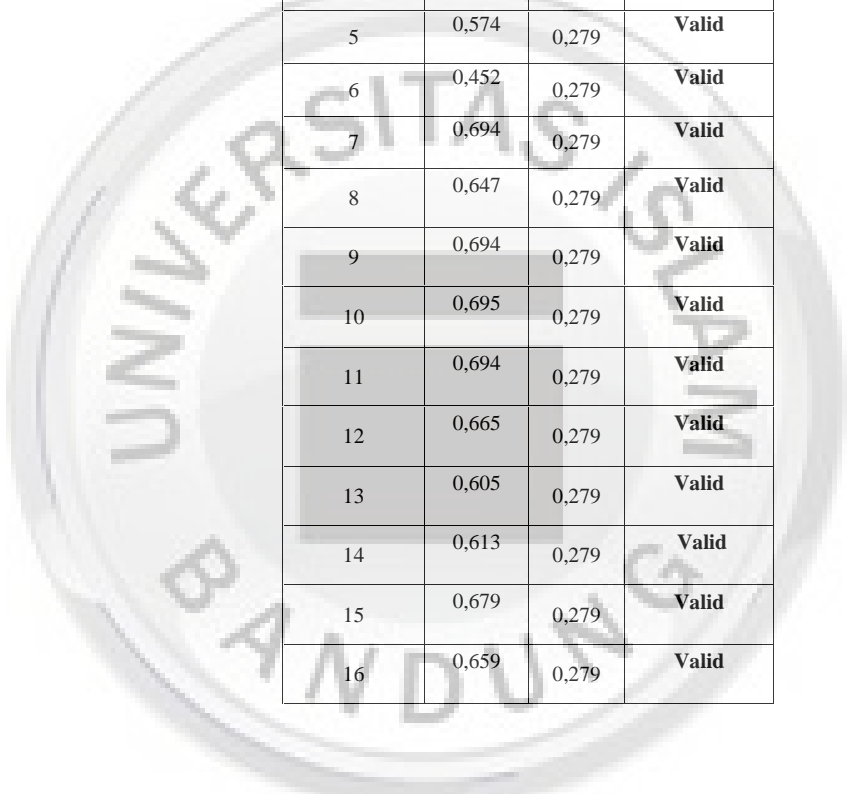
### a. Uji Validitas

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan pernyataan dalam alat penelitian yang digunakan pada kuesioner serta konsisten variabel yang diukur, dengan demikian diharapkan kuesioner yang diedarkan dapat mengumpulkan data yang akurat.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Insentif**

Item Pertanyaan	Validitas		
	r hitung	r kritis	Kesimpulan
1	0,511	0,279	<b>Valid</b>
2	0,647	0,279	<b>Valid</b>





3	0,541	0,279	<b>Valid</b>
4	0,692	0,279	<b>Valid</b>
5	0,574	0,279	<b>Valid</b>
6	0,452	0,279	<b>Valid</b>
7	0,694	0,279	<b>Valid</b>
8	0,647	0,279	<b>Valid</b>
9	0,694	0,279	<b>Valid</b>
10	0,695	0,279	<b>Valid</b>
11	0,694	0,279	<b>Valid</b>
12	0,665	0,279	<b>Valid</b>
13	0,605	0,279	<b>Valid</b>
14	0,613	0,279	<b>Valid</b>
15	0,679	0,279	<b>Valid</b>
16	0,659	0,279	<b>Valid</b>

**Tabel 3.4****Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	Validitas		
	r hitung	r kritis	Kesimpulan
1	0,446	0,279	<b>Valid</b>
2	0,416	0,279	<b>Valid</b>
3	0,436	0,279	<b>Valid</b>
4	0,580	0,279	<b>Valid</b>
5	0,324	0,279	<b>Valid</b>
6	0,670	0,279	<b>Valid</b>
7	0,390	0,279	<b>Valid</b>
8	0,380	0,279	<b>Valid</b>
9	0,526	0,279	<b>Valid</b>
10	0,589	0,279	<b>Valid</b>
11	0,597	0,279	<b>Valid</b>
12	0,414	0,279	<b>Valid</b>
13	0,644	0,279	<b>Valid</b>
14	0,660	0,279	<b>Valid</b>
15	0,600	0,279	<b>Valid</b>

16	0,336	0,279	<b>Valid</b>
17	0,336	0,279	<b>Valid</b>
18	0,640	0,279	<b>Valid</b>
19	0,458	0,279	<b>Valid</b>
20	0,422	0,279	<b>Valid</b>

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan sebagai alat ukur serta menunjukkan tingkat kemampuan dan ketepatan.

Tabel 3.5

**Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Sistem Insentif**

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha</i>	0,856	0,7	Reliabel
<i>Cronbach</i>			

**Tabel 3.6**

**Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Reliabilitas</b>	<b>R kritis</b>	<b>Titik Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Alpha Cronbach</i>	0,820	0,7	Reliabel

**3. Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Untuk mengetahui pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi (SCTV).

**Pengujian hipotesis : Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Langkah-langkah dalam analisis verivikatif hipotesis 1 adalah:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

- $H_0: r^2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- $H_a: r^2 > 0$  : Terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Tingkat signifikansi

Penulis menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. Menghitung regresi sederhana

Tujuan dilakukannya regresi sederhana ini adalah untuk memprediksi besar variabel tergantung (dependen variabel) dengan menggunakan data satu variabel bebas dengan rumus:  $y = a + bx_1$

4. Menafsirkan  $r^2$

Untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh dan tafsiran regresi serta melihat arah dan kekuatan antara sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Tafsiran Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
0,80 $r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
0,60 $r < 0,799$	Pengaruh yang erat
0,40 $r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
0,20 $r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
0,00 $r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Tabel 3.7. *Tafsiran regresi*

5. Menentukan kriteria tolak/ terima  $H_0$ , sebagai berikut:

a. Uji t

- Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Uji signifikansi

- Jika signifikansi hitung  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima

- Jika signifikasnsi hitung  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak