BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal awal (suatu permasalahan) yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan dan penentuan objek penelitian yang tepat diharapkan dapat menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai.

Pengertian objek penelitian secara umum merupakan permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Adapun pendapat Husein Umar (2003 : 303) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian "Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten". Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP),

sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

a. Masa Penjajahan Belanda

Sejak masa penjajahan Belanda sampai dengan permulaan tahun 1942 di Indonesia telah dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan tenaga listrik baik untuk pemerintah maupun swasta.

Di jawa barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu Bandungsche Electriciteit Maatschaappij (BEM) yang berdiri pada tahun 1905.

Pada tanggal 1 januari 1920 berubah menjadi perusahaan perseroan Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf Voor bandoeng (GEBEO) yang menggantikan BEM dengan akte pendirian Notaris Mr. Andrian Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Dasember 1949.

b. Masa penjajahan Jepang

Pada masa penjajahan jepang 1942-1945 pendistribusian tenaga listrik di laksanakan oleh Djawa Denki Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh pulau jawa. Setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 agustus 1945, di Indonesia mengalami periode perjuangan fisik. Sampai tiba saatnya penyerahan kedaulatan Republik Indonesia dari pemerintah Hindia Belanda tahun 1957 merupakan titik tolak dari pengelolaan dan penguasaan kelistrikan diseluruh indonesia yang dikuasai oleh Republik Indonesia, Karena pada tanggal tersebut dimulai adanya nasionalisme perusahaan asing di indonesia.

Maka pada tanggal 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia yang dikukuhkan dengan peraturan No.86 tahun 1958 j.o. dan peraturan No.18 tahun 1959 tentang penentuan perusahaan listrik dan gas milik Belanda yang ada pada tahun 1961. Berdasarkan peraturan No.67 tahun 1961 dibentuk Badan Perusahaan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN), Sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Kemudian setelah PLN Bandoeng namanya diganti menjadi PLN Ekploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di jawa barat dengan wilayah kerja seluruh jawa barat kecuali DKI Jaya dan Tangerang. Berdasarkan peraturan pemerintah No.19 tahun 1972 tentang PLN, menyebutkan bahwa PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara berdasarkan peraturan Menteri PUTI No.108/RI/1975.

Tanggal 08 september 1975, tentang struktur organisasi dan kerja sama Perusahaan Listrik Negara. Maka PLN mengadakan negoisasi menyangkut nama tugas dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan pengumuman PLN Ekploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi jawa barat. Dengan adanya peraturan pemerintah republik indonesia No.23 tahun 1994 tanggal 16 juli 1999 tentang pengalihan bentuk perusahaan perseroan dengan sebutan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 juli sesuai akte pendirian.

PLN didirikan bermula atas Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1990 yang bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan dengan memindahkan prinsip ekonomi dan terjaminnya keselamatan

kekayaan negara dengan kata lain bahwa PLN dalam operasinya yaitu menjual listrik dibawah Departemen Pertambangan dan Energi dengan misi ikut mensejahterakan kehidupan masyarakat dan mencari keuntungan.

3.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

Diakui menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi Perusahaan

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, anggota dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

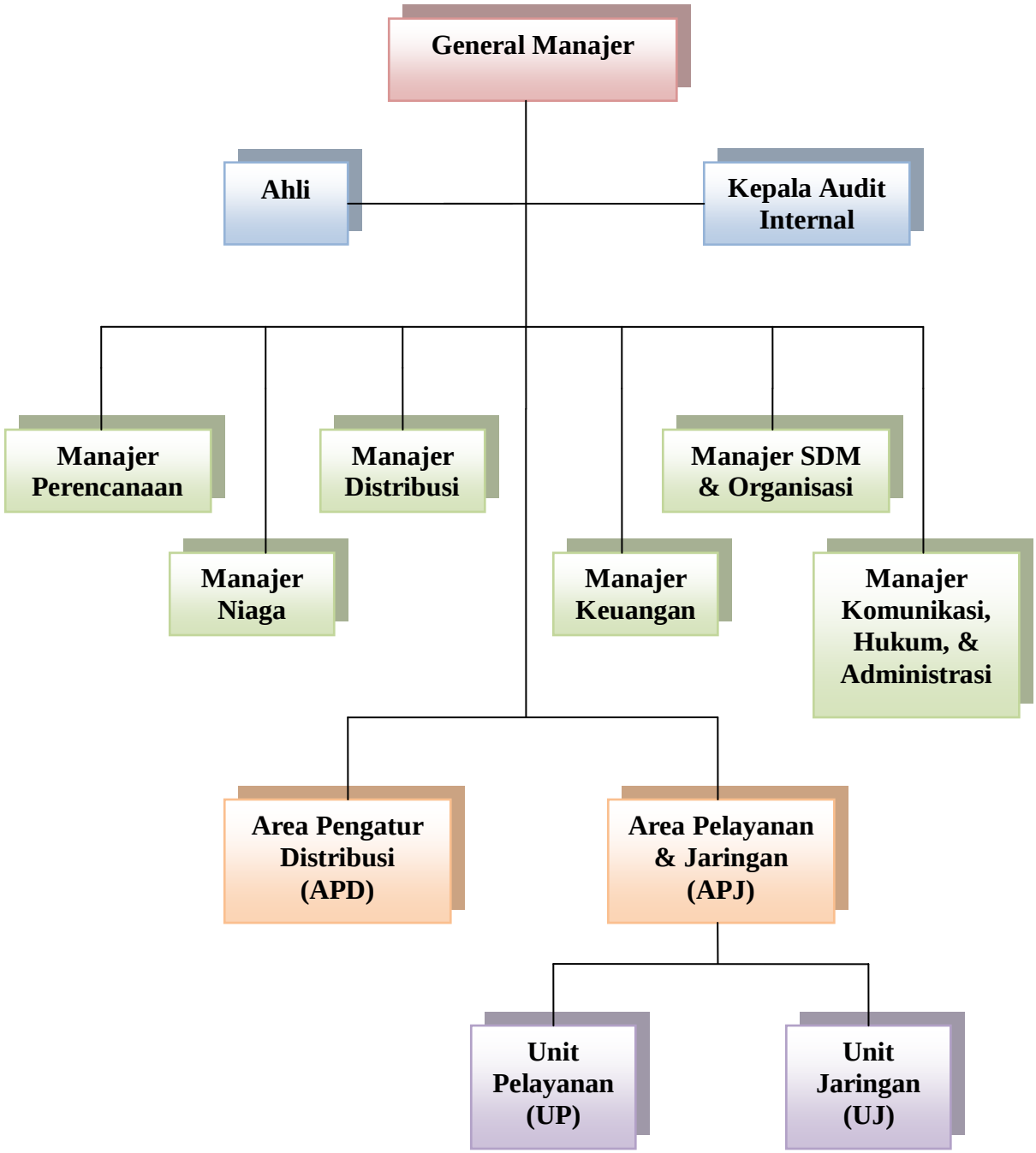
c. Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah kerangka pembagian tanggung jawab fungsional unit-unit Organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan maka dari itu dengan adanya stuktur organisasi ini

akan mempermudah pembagian tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Struktur organisasi PT. PLN (Persero) dapat dilihat seperti gambar 3.1



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

3.1.4 Deskripsi Tugas

PT. PLN (Persero) Merupakan unsur pelaksana dari pembagian tugas pokok dari fungsi departemen pertambangan dan energi. Adapun struktur organisasi yang ada pada PT. PLN (Persero) dipimpin oleh sutu direksi yang terdiri dari direktur utama yang bertanggung jawab kepada menteri pertambangan dan energi dan lima orang direktur yang bertanggung jawab kepada direktur utama. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diberikan penjelasan secara singkat pembagian kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai bagaimana tugas dan tanggung jawab seluruh bagian, mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah yang ada pada perusahaan sebagai berikut :

Deskripsi jabatan berdasarkan Struktur Organisasi Perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, yaitu :

1. General Manager

a. Memimpin, mengurus, mengelola distribusi sesuai dengan maksud dan tujuan distribusi serta menyiapkan rencana kerja tahunan distribusi lengkap dengan anggaran keuangan secara tepat waktu.
b. Mewakili distribusi di luar maupun di dalam pengadilan.
c. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan distributor serta menetapkan kebijakan distribusi dibidang perencanaan, pembangunan sarana pendistribusian tenaga listrik dan sumber daya manusia.
d. Melaksanakan kebijakan umum dalam mengurus distribusi yang telah digariskan oleh direksi.

e. Mengendalikan pelaksanaan tugas para Deputi Pimpinan dan Kepala Kontrol Intern.
f. Mengelola dan mengendalikan seluruh kegiatan berdasarkan kebijaksanaan Direksi dan Peraturan perundang undangan yang berlaku.
g. Mengadakan dan memelihara tata buku dari administrasi distribusi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
h. Menetapkan gaji/pensiun hari tua dan penghasilan lain bagi pegawai serta mengatur hal kepegawaian lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pembantu Pimpinan

A. Manajer Perencanaan dan Pengembangan Usaha

Manajer Perencanaan dan Pengembangan Usaha dibantu oleh deputi Manajer Perencanaan Perusahaan, Deputi Manajer Pendanaan dan Jabatan Kepakaran di Bidang Pengembangan Usaha.

Adapun deskripsi jabatannya yaitu :

a. Deputi Manajer Perencanaan Perusahaan bertanggung jawab atas penyusunan perencanaan korperat (Business Plan) serta rencana kerja dan anggaran perusahaan dari Unit Bisnis Distribusi.
b. Deputi Manajer Pendanaan bertanggung jawab atas penyediaan sumber dana untuk mendukung rencana kegiatan investasi dan operasi.
c. Kepakaran Pengembangan Usaha bertanggung jawab atas penyusunan rencana pengembangan usaha/analisa usaha sesuai kaidah yang sehat.

B. Manajer Distribusi

Manajer Distribusi mempunyai tugas sebagai berikut :

a. Menyusun rencana pengembangan sistem jaringan distribusi dan membina penerapannya.
b. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi dan membina penerapannya.
c. Menyusun SOP untuk penerapan dan pengujian peralatan distribusi serta SOP untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
d. Menyusun desain stándar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
e. Mengevaluasi susut energi listrik dan gangguan pada sarana pendistribusian tenaga listrik serta saran perbaikannya.
f. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
g. Menyusun kebijakan manajemen jaringan distribusi dan kebijakan manajemen perbekalan distribusi serta membina penerapannya.
h. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi jaringan distribusi.
i. Menyusun regulasi untuk penyempurnaan Data Induk Jaringan (DIJ).
j. Memantau dan mengevaluasi DIJ.

C. Manajer Niaga

Manajer Niaga dibantu Deputi Manajer Administrasi dan Jabatan Kepakaran. Adapun deskripsi jabatannya yaitu :

a. Deputi Manejer Administrasi niaga bertanggung jawab atas pencapaian kinerja niaga (rasio, operasi, umur piutang, pendapatan, penjualan dan susut tenaga listrik) dan pengaturan transaksi niaga yang dilaksanakan di UPP/UPT/cabang, AREA yaitu transaksi jual beli/produk.
b. Kelompok kepakaran pengembangan sistem pengembangan sistem pelayanan yang meliputi :
    1. Kepakaran bisnis proses dan sistem prosedur pelayanan bertanggung jawab atas pembuatan bisnis proses unit pelaksana antar unit pelaksana dan pembuatan sistem dan prosedur pelayanan untuk meningkatkan pelanggan.
    2. Kepakaran regulasi pelayanan bertanggung jawab atas penyiapan standar, regulasi pelayanan dan melaksanakan monitoring/evaluasi untuk rumusan penyempurnaan atau perbaikan standar dan regulasi pelayanan.
    3. Kepakaran sistem pelayanan pelanggan potensial bertanggung jawab atas tersedianya sistem pelayanan dan memfasilitasi UPP/UPT/cabang dan AREA dalam menyelenggarakan pelayanan dan kontrak bisnis dengan pelanggan potensial untuk pencapaian pelanggan dan target peningkatan pendapat.
    4. Kepakaran sistem pelayanan pelanggan umum bertanggung jawab atas tersedianya sistem pelayanan dan memfasilitasi UPP/UPT/cabang AREA dalam menyelenggarakan pelayanan.

5. Kepakaran riset kepuasan pelanggan bertanggung jawab atas penyelenggaraan riset/survei kepuasan pelanggan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan pelanggan guna peningkatan pelayanan pelanggan.
6. Kepakaran peningkatan kompetensi pelayanan dan niaga bertanggung jawab atas peningkatan kompetensi pelayanan dan niaga unit-unit pelaksana dalam rangka pencapaian kinerja niaga.

c. Kelompok kepakaran pengembangan niaga yang meliputi :

1. Kepakaran pengembangan pemasaran atau produk unggulan bertanggung jawab atas kelancaran penyelenggaraan pemasaran oleh unit pelaksana dengan memfasilitasi dan menyiapkan inovasi/produk unggulan.
2. Kepakaran riset dan inteligent pasar bertanggung jawab atas penyelenggaraan riset dan inteligent pasar untuk mengetahui peta dan rencana pengembangan pasar.
3. Kepakaran negosiasi dan transaksi niaga bertanggung jawab atas pelaksanaan negosiasi dan transaksi niaga/kontrak bisnis dengan pihak eksternal UBD dan memfasilitasi transaksi niaga kontark bisnis di unit pelaksana.
4. Kepakaran tarif atau harga bertanggung jawab atas pembuatan rumusan dan kajian pentarifan/harga atas transaksi niaga yang dapat menguntungkan perusahaan.

5. Kepakaran PPTL/penertiban niaga bertanggung jawab atas pengaturan pelaksanaan PPTL/penertiban niaga dalam rangka pencapaian peningkatan target niaga.
6. Kepakaran peningkatan produtivitas (EDP) bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas (EDP) unit-unit pelaksana dalam pencapaian kinerja niaga.

D. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan dibantu oleh Deputi Manajer Pengendalian Anggaran, Deputi Manajer Pengelolaan Keuangan, Deputi Manajer Akuntansi, dan Jabatan Kepakaran di bidang analis dan evaluasi sistem keuangan.

Adapun deskripsi jabatannya yaitu :

a. Deputi Manajer Pengendalian Anggaran bertanggung jawab atas pengendalian pelaksanaan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Monitoring Penggunaan Dana.
b. Deputi Manajer Pengelolaan Keuangan bertanggung jawab atas pengelolaan Dana arus kas secara akurat melaksanakan pengembangan sistem manajemen keuangan yang sehat serta pengelolaan keuangan yang menguntungkan serta menyiapkan data untuk Laporan Keuangan.
c. Deputi Manajer Akuntansi bertanggung jawab dalam menyiapkan informasi akuntansi yang akurat dan tepat waktu untuk semua pihak dan membantu manajemen dalam melaksanakan operasi perusahaan secara efisien dan efektif.

d. Kepakaran keuangan bertanggung jawab merencanakan pola pengelolaan Dana yang meguntungkan serta melakukan analisa dan evaluasi keuangan.

E. Manajer SDM dan Organisasi

Manajer Sumber Daya Manusia dan Organisasi dibantu oleh Deputi Manajer Administrasi Sumber Daya Manusia, Deputi Manajer Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepakaran Manajeman Sumber Daya Manusia. Adapun Deskripsi jabatannya yaitu :

a. Deputi Manajer Administrasi Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas terlaksananya pengelolaan penghasil dan emolumen, kesejahteraan dan kesehatan pegawai serta pensiun dan sistem pengelolaan data pegawai yang *up-to-date* dan penyajian informasi pegawai yang akurat serta pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
b. Deputi Manajer Pengembangan Sumber Daya bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten melalui jenjang karir yang jelas.
c. Kepakaran Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas pengembangan sistem sumber daya manusia.

F. Manajer Komunikasi, Hukum dan Administrasi

Fungsi Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi meliputi :

a. Menyusun kebijakan dan mengelola komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan baik internal maupun eksternal.
b. Menyusun kebijakan dan mengelola fasilitas kerja, sistem pengamanan dan manajemen kantor.

c. Menyusun kebijakan K3, lingkungan dan *community development.*

d. Menyusun kebijakan administrasi.

e. Menyusun dan mengkaji produk-produk hukum dan peraturan-peraturan perusahaan.

f. Memberikan advokasi dalam bisnis energi listrik dan ketenaga kerjaan.

g. Menyusun standar fasilitas kantor.

h. Mengelola asset tanah dan bangunan serta sarana kerja.

i. Mengelola kesekretariatan dan rumah tangga kantor induk.

j. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.

3. Unsur Pelaksanaan

A. Unit Organisasi Area Pelayanan dan Jaringan

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan penjualan listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

B. Area Pengaturan Distribusi

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

4. Auditor Internal

Dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab sebagaimana keputusan direksi No. 014.K/010/DIR/2003, dibantu oleh jabatan kepakaran seperti auditor teknik, auditor manajerial, auditor khusus, jabatan dan formasi tenaga kerjanya ditetapkan General Manager.

a. Audit Sistem Distribusi, bertanggung jawab atas pembinaan dan penilaian audit bidang distribusi dalam menghasilkan rekomendasi bagi perbaikan dan kemajuan proses bisnis yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas pencapaian tugas kerja.
b. Audit Sistem Administrasi dan Umum, bertanggung jawab atas pemberian dan penilaian audit bidang administrasi dan umum dalam rangka menghasilkan rekomendasi bagi perbaikan dan kemajuan proses bisnis yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas target kinerja.
c. Audit Keuangan dan Pendapatan, bertanggung jawab atas pembinaan dan penilaian audit yang berkaitan dengan masalah keuangan dan pendapatan dalam rangka menghasilkan rekomendasi bagi perbaikan dan kemajuan proses bisnis yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas pencapaian target kinerja.
d. Audit Mutu Layanan, bertanggung jawab atas pembinaan dan penilaian audit yang berkaitan dengan masalah mutu layanan dalam rangka menghasilkan rekomendasi bagi perbaikan dan kemajuan proses bisnis yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas pencapaian target kinerja.

3.1.4.1 Aktivitas Perusahaan

Di Indonesia penyelenggaraan fasilitas kelistrikan untuk umum dikelola oleh PLN mulai dari pembangkit sampai dengan *end user* menggunakan jaringan tegangan tinggi, tegangan menengah, tegangan rendah, gardu-gardu induk dan penyediaan pembangkit sendiri (*Captive Power)* untuk kepentingan sendiri terutama di lokasi yang belum terjangkau oleh jaringan PLN. Namun, kondisi ini mulai berubah beberapa tahun terakhir karena keterbatasan dana dan tuntutan pemenuhan terhadap masyarakat. Pemerintah mulai membuka peluang atau modal swasta untuk memasuki bisnis kelistrkan, kebijakan ini seiring dengan pola perkembangan global dunia.

Bidang utama usaha dari PLN (Persero) DJBB adalah memberikan pelayanan jasa listrik kepada masyarakat dan meningkatkan perolehan laba. Berdasarkan PP No. 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa usaha PT. PLN adalah tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus meningkatkan keuntungan berdasarkan prinsip akuntansi.

Sedangkan lapangan usaha PT. PLN (Persero) berdasarkan PP No. 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 6 sebagai berikut yaitu mengindahkan prinsip ekonomi dan terjaminnya keselamatan kekayaan negara, PT. PLN (Persero) menyediakan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, transmisi dan pengembangan pembangunan tenaga listrik.

Berdasarkan PP No. 17 tanggal 28 Mei 1990, pasal 2 ayat (1) dan (2) tentang tujuan PT. PLN sebagai berikut :

1. Sifat usaha PLN adalah penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip pengelolaan PLN.
2. Maksud pendirian PLN adalah untuk mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk :
    a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata mendorong meningkatkan kegiatan ekonomi.
    b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
    c. Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh pihak swasta dan koperasi.
    d. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Berdasarkan PP No. 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 6 ayat (1), (2) dan (3) PT. PLN mempunyai strategi jangka panjang sebagai berikut :

1. Dengan mengindahkan prinsip-prinsip ekonomi dan terjaminnya keselamatan kekayaan negara, maka PLN menyelenggarakan penyediaan tenaga listrik meliputi pembangkitan, transmisi, dan distribusi sampai titik pakai.
2. Dalam menjalankan usaha sebagaimana yang dimaksud ayat (1), maka PLN melakukan perencanaan dan perluasan sarana penyediaan listrik dan pengembangan penyediaan tenaga listrik.

3. Melalui persetujuan Menteri Pertambangan dan Energi, PLN dapat diberikan tugas pekerja usaha penunjang penyediaan tenaga listrik.

Sejalan dengan maksud dan tujuan tersebut PT. PLN (Persero) UBD Jawa Barat mengemban misi sebagai berikut :

a. Fungsi Bisnis atau memupuk keuntungan

   Sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangan bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangan dalam jangka panjang.

b. Fungsi Sosial atau agen pembangunan

   Sebagai pelaksana pembangunan, melaksanakan kegiatan baik yang bersifat program pembangunan sebagaimana layaknya, maupun yang bersifat sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, sekalipun kegiatan tersebut tidak mendapatkan keuntungan.

Selain aktivitas kerja tersebut PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mempunyai tujuan yang tidak hanya untuk mencari laba karena sebagai perusahaan milik negara yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat. PLN bertugas untuk menyediakan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup memadai dan mutu yang sangat baik untuk dapat dimanfaatkan masyarakat luas. Dengan tidak menyimpang dari tujuan utama untuk dapat membangun ekonomi, ketahanan nasional serta meningkatkan derajat masyarakat sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam bidang penguasaan tenaga listrik. Dan PLN memiliki tiga sasaran, yaitu:

1. Meningkatkan jumlah langganan;
2. Meningkatkan daya yang terpasang;
3. Meningkatkan penjualan KWH (tenaga listrik) kepada pelanggan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah satuan administrasi yang tidak memiliki fasilitas pembangkit dan tranmisi. Unit ini membeli energinya dari unit PLN lainnya yang diterima Gardu Induk (GI). Seluruh pulau Jawa yang menyerap hampir 80% volume penjualan tenaga listrik seluruh Indonesia dikelola oleh empat PLN distribusi yang berfungsi sebagai unit koordinatif. Salah satu distribusi tersebut adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang memiliki wilayah kerja meliputi seluruh Jawa Barat dan Banten.

PT. PLN (Persero) Distribusi jawa barat dan Banten dalam melaksanakan tugasnya memiliki 15 APJ (Area Pelayanan dan Jaringan) dan 1 APD (Area Pengatur Distribusi).

Adapun unit-unit pelaksana tersebut adalah :

1. APJ Cirebon
2. APJ Tasik
3. APJ Garut
4. APJ Cianjur
5. APJ Sukabumi
6. APJ Bogor
7. APJ Banten Selatan
8. APJ Banten Utara
9. APJ Purwakarta
10. APJ Cimahi
11. APJ Bandung
12. APJ Majalaya
13. APJ Depok
14. APJ Karawang
15. APJ Sumedang
16. APD Bandung

Fungsi masing-masing cabang tersebut adalah untuk mendistibusikan tenaga listrik kepada konsumen, membangun jaringan distribusi, pelayanan langganan dengan sistem pembendaharaan serta melaporkan kegiatannya dengan membuat laporan realisasi dan pertanggung jawaban kepada pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Tenaga listrik yang disalurkan kepada konsumen adalah tenaga listrik yang dibangkitkan dari beberapa pusat tenaga listrik yang ada di Jawa Barat, dari pusat tenaga lisrik tersebut ditransmisikan lagi kegardu-gardu induk, kemudian ditransmisikan lagi kegardu-gardu cabang dan akhirnya sampai kepada konsumen.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan, memperoleh data, baik berupa data primer maupun sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Adapun pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2009 : 2) diantaranya adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif.

Berikut merupakan pengertian dari metode penelitian survey :

> "Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". (Sugiyono, 2008 : 7)

Metode survey pada umumnya digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Misalnya dengan membagikan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan benar akan data yang dibutuhkan maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Pengertian metode kualitatif secara umum merupakan jawaban dari rumusan masalah dan tujuan penelitan. Sedangkan pengertian metode kualitatif menurut Jonathan Sarwono (2005 : 6) "suatu bentuk pemahaman atas masalah dan faktor-faktor yang mendasarinya". Masalah yang dihadapi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah Sistem *Enterprise Resource Planning* dan Kepuasan Kerja Pegawai. Dan hasil yang digunakan sebagai masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif.

Pengertian metode kuantitatif adalah :

> "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel digunakan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". (Sugiyono, 2008 : 13)

Filsafat positivisme memandang realitas, gejala, atau fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab

rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalm proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Untuk itu dalam melakukan suatu penelitian sangat perlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Menurut Jonathan Sarwono dalam bukunya "Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif" (2006 : 79) desain penelitian dijelaskan sebagai berikut :

> "Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menetukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan".

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Sugiyono (2008 : 13) penjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan seperti teori sebagai berikut :

"Proses penelitian meliputi:

1. Sumber masalah

2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan".

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang mencakup proses-proses berikut ini :

1. Sumber Masalah

   Dimana dalam penelitian ini, penulis melakukan survei awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai sumber masalah sebagai dasar penelitian yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terkait dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

   Agar permasalahan jelas dan tidak menimbulkan keraguan-keraguan atau tafsir yang berbeda-beda maka diperlukan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah digunakan sebagai dasar pengajuan teori dan hipotesis, metode analisis dan penarikan kesimpulan. Adapun rumusan masalah yang terdapat di Perusahaan Listik Negara (PLN) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah tentang Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Konsep dan teori yang relevan dan Penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis), maka diperlukan referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan dalam penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan

jawaban sementara terhadap masalah yang terdapat di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

4. Pengajuan Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah Dampak *Sistem Enterprise Resource Planning* (ERP) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

5. Metode Penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten data yang dikehendaki. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui Sistem *Enterprise Resource Planning* yang berjalan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Distribusi Jawa Barat dan Banten menggunakan pendekatan terstruktur. Sedangkan untuk mengetahui Kepuasan Kerja Pagawai metode yang digunakan adalah metode survey, metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif.

6. Menyusun Instrumen Penelitian

   Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data dan instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji

validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya.

Pada penelitian ini untuk menguji adanya hubungan Sistem *Enterprise Resource Planning* (X) dengan Kepuasan Pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan untuk menguji adanya dampak Sistem *Enterprise Resource Planning* (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) menggunakan regresi linier sederhana.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan proses penguraian variabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator subvariabel, dan pengukuran. Variabel-variabel yang akan diukur dan diuji dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel operasional dimana terdapat dua variabel yang menggambarkan hubungan sebab akibat. Variabel yang satu memberi pengaruh atau dipengaruhi variabel lain dan hubungan tersebut terjadi dengan sendirinya.

Definisi operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro (2002 : 69) sebagai berikut :

> "Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik."

Sedangkan variabel penelitian menurut Sugiono (2010 : 31) adalah "Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan metode ujian skripsi yang digunakan oleh penulis serta dari pengertian penelitian diatas, maka dapat menetapkan variabel penelitian sebagai berikut :

3.2.2.1 Variabel Bebas (X) Sistem *Enterprise Resource Planning*

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel bebas (X) adalah Sistem *Enterprise Resource Planning*.

Adapun indikator variabel dari Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) menurut Agus Mulyanto, (2009 : 31) adalah :

a) Manusia (*Brainware*)

Manusia mengambil peranan yang penting bagi sistem informasi. Manusia dibutuhkan untuk mengoperasikan sistem informasi. Smber daya

manusia dapat dibedakan menjadi dua yaitu pengguna akhir pakar sistem informasi.

Pengguna akhir adalah orang-orang yang menggunakan informasi yang dihasilkan dari sistem informasi, misalnya mahasiswa, pemasok, dll. Sedangkan pakar sistem informasi adalah orang-orang yang meengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi misalnya sistem anali, developer, dll.

b) Perangkat Keras (*Hardware*)

Semua peralatan yag diginakan dalam proses informasi berupacomputer dn media data seperti CD, disk, lembaran kertas data, dll.

c) Perangkat Lunak (*Software*)

Semua rangkaian perintah (intruksi) yang digunakan dalam pemrosesan informasi, tidak hanya berupa program tetapi dapat juga berupa prosedur. Program merupakan sekumpulan intruksi/perintah dari pengguna sumber data sedangkan prosedur adalah sekumpulan aturan yang digunakan untuk mewujudkan proses pengolahan informasi dan mengoperasikan perintah bagi pengguna informasi.

d) Data

Data dapat berupa teks, gambar, audio maupun video. Sumber daya data bukan hanya sekedar bahan baku untuk memasukan sebuah sistem informasi manajemen melainkan sebagai dasar membentuk sumber daya organisasi.

e) Jaringan

Media komunikasi yang menghubungkan komputer, pemroses informasi dan data peralatan lainnya serta dikendalikan melalui software komunikasi, sumber daya jaringan dapat berupa kabel, nirkabel, satelit, seluler, modem, prosesor, dll.

3.2.2.2 Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya. Dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel yang terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja Pegawai.

Aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2001 : 21) yaitu :

1) Gaji (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
2) Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
3) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4) Rekan Kerja (*Co-Worker*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
5) Atasan (*Supervision*), Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

6) Kondisi Kerja (*Working Condition*), Kondisi lingkungan tempat bekerja, fasilitas kantor yang memadai yang menunjang semua kebutuhan dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL [1]	KONSEP VARIABEL [2]	INDIKATOR [3]	UKURAN [4]	SKALA [5]	NO KUESIONER [6]
Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) (X)	ERP merupakan terminologi industri untuk paket perangkat lunak bisnis yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk melakukan: a. otomatisasi dan mengintegrasikan sebagian besar dari proses bisnisnya b. standarisasi	1. Manusia (*Brainware*)	- Tingkat pengoperasian Sistem ERP sesuai kebutuhan.	Ordinal	X_{11}
			- Tingkat kemudahan memahami menu-menu pada Sistem ERP.	Ordinal	X_{12}
			- Tingkat kemudahan mengakses setiap tampilan pada Sistem ERP.	Ordinal	X_{13}
			- Tingkat kemudahan menggunakan Sistem ERP sesuai bidang.	Ordinal	X_{14}
		2. Perangkat Keras (*Hardware*)	- Tingkat kelengkapan komputer pada bagian SDM dan Keuangan.	Ordinal	X_{21}

	proses bisnis di seluruh unit bisnis c. akses informasi secara *real-time*. Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten		- Tingkat kelayakan komputer menggunakan Sistem ERP.	Ordinal	X_{22}
			- Tingkat kesediaan kapasitas komputer untuk penggunaan Sistem ERP.	Ordinal	X_{23}
			- Tingkat kemampuan media penyimpanan perangkat keras.	Ordinal	X_{24}
			- Tingkat sarana operasional (bandwith).	Ordinal	X_{25}
			- Tingkat penyesuaian Sistem ERP dalam perkembangan perangkat keras.	Ordinal	X_{26}
		3. Perangkat Lunak (*Software*)	- Tingkat kecepatan dalam pengolahan data perangkat lunak Sistem ERP.	Ordinal	X_{31}
			- Tingkat keamanan penyimpanan data perangkat lunak Sistem ERP.	Ordinal	X_{32}
			- Tingkat pendeteksi kesalahan proses data pegawai.	Ordinal	X_{33}

			- Tingkat panduan perbaikan kesalahan proses data pegawai.	Ordinal	X_{34}
		4. Data	- Tingkat penyajian data ter-*update* cepat dan mudah.	Ordinal	X_{41}
			- Tingkat kelengkapan data dalam penyebaran informasi.	Ordinal	X_{42}
			- Tingkat kapasitas penampungan data-data pegawai.	Ordinal	X_{43}
			- Tingkat privasi data pegawai dalam Sistem ERP.	Ordinal	X_{44}
		5. Jaringan	- Tingkat keefektifan jaringan pada Sistem ERP.	Ordinal	X_{51}
			- Tingkat akses jaringan informasi Sistem ERP secara *Real Time*/langsung.	Ordinal	X_{52}
			- Tingkat jaringan internet pada Sistem ERP.	Ordinal	X_{53}
			- Tingkat integrasi Sistem ERP.	Ordinal	X_{54}
			- Tingkat kepentingan jaringan internet pada Sistem ERP.	Ordinal	X_{55}

			- Tingkat pemberitahuan jaringan Sistem ERP terhadap pegawai pindahan.	Ordinal	X_{56}
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah imbalan yang ia yakini akan terima. Robbins (2001 : 21)	1. *Pay* (Gaji)	- Tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan.	Ordinal	Y_{11}
			- Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan gaji yang diberikan perusahaan.	Ordinal	Y_{12}
		2. The *Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)	- Tingkat kecepatan pekerjaan pegawai menggunakan Sistem ERP.	Ordinal	Y_{21}
			- Tingkat penempatan pegawai sesuai minat dan keterampilan.	Ordinal	Y_{22}
		3. *Promotion* (Promosi)	- Tingkat penempatan posisi jabatan pada pegawai yang berprestasi.	Ordinal	Y_{31}
			- Tingkat ke ikut sertaan dalam pengambilan keputusan pada pegawai yang berprestasi.	Ordinal	Y_{32}
		4. *Co-Worker* (Rekan Kerja)	- Tingkat kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan kerja.	Ordinal	Y_{41}

			- Tingkat kesempatan saling bekerja sama dengan pegawai lain.	Ordinal	Y_{42}
		5. *Supervision* (Atasan)	- Tingkat bimbingan pimpinan terhadap pegawai.	Ordinal	Y_{51}
			- Tingkat motivasi pimpinan terhadap pekerjaan pegawai.	Ordinal	Y_{52}
		6. *Working Condition* (Kondisi Kerja)	- Tingkat kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja pegawai.	Ordinal	Y_{61}
			- Tingkat ketersediaan alat kerja kontor ditempat kerja pegawai.	Ordinal	Y_{62}

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber dan teknik penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.3.1 Jenis Data : Primer dan Sekunder

Prosedur pengambilan data penelitian dilakukan dengan 2 jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

   Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data dengan

acara berdiskusi langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer yang penulis peroleh dengan cara melakukan observasi, kuesioner, wawancara dengan pihak-pihak perusahaan yang dianggap dapat memberikan data dan keterangan-keterangan yang diperlukan.

2. Data Sekunder

   Data Sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (dokumen). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen perusahaan, laporan, jurnal. Dalam hal ini adalah profil PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, Struktur Organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Data Sekunder yang diperoleh antara lain :

   a. Studi Literatur, yaitu penelitian dan penelaahan buku acuan dan informasi-informasi yang berhubungan dengan desain penelitian.
   b. Konsultasi, yaitu metode yang dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak yang bersangkutan dapat memberikan saran tentang analisis sistem ini yang sedang dibuat.
   c. Dokumen-dokumen yang berhubungan dan terlibat dengan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk mengetahui jumlah populasi dan sampel yang terdapat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yaitu menggunakan teknik penentuan data, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. **Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria-kriteria tertentu, antara lain yang dapat dikategorikan kedalam objek dalam manusia (SDM). File-file atau dokumen-dokumen yang dipandang sebagai sasaran.

Definisi populasi menurut Sugiyono dalam bukunya "Metode Penelitian Bisnis" (2008 : 80) :

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Pupulasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Oleh karena itu dalam suatu penelitian menyebutkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian keuangan dan bagian SDM yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, yang menggunakan Sistem ERP adalah 44 orang. Pemilihan jumlah populasi ini dirasakan cukup mewakili untuk memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian. Statistik yang berhubungan dengan pemilihan observasi individual yang ditujukan untuk memahami populasi yang terkait, khususnya untuk kepentingan pembutan inferensi statistik. Masing-masing observasi dilakukan untuk mengukur satu atau lebih karakteristik dari entitas yang dapat diamati yang dihitung untuk membedakan individual-individual atau obyek-obyek yang diamati.

Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif (mewakili) seperti penjelasan diatas, terkadang kurang memuaskan, karena terkadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil. Disebabkan karena populasi memiliki ciri tak terhingga. Karena itu harus dilakukan perhitungan secara pasti jumlah besaran sampel untuk populasi tertentu. Hal ini sebenarnya untuk menghindari berbagai kesulitan karena populasi memiliki karakter yang sukar digambarkan.

Rumus perhitungan besaran sampel menurut Slovin dalam (Umi Narimawati, 2008 : 27) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Tingkat ketepatan (presisi) (10% atau 0.1)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *Simple Random Sampling*. Pengertian dari metode *Simple Random Sampling* secara umum adalah :

> *"Random Sampling*, adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Syarat pertama yang harus dilakukan untuk mengambil sampel secara acak adalah memperoleh atau membuat kerangka sampel atau dikenal dengan nama *"Sampling Frame"*. Yang dimaksud dengan kerangka sampling adalah daftar yang berisikan setiap elemen populasi yang bisa diambil sebagai sampel. Elemen populasi bisa berupa data tentang orang/binatang, tentang kejadian, tentang tempat, atau juga tentang benda".

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan laporan ini, penulis melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode *Block Release* yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan pada waktu tertentu. Agar dapat tersusunnya laporan penelitian ini tentunya sangat memerlukan teknik-teknik pengumpulan data.

Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Field Research (Penelitian secara langsung)

1. Observasi langsung, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan dan penelitian tentang hal-hal yang terjadi di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. *Interview* (wawancara), yaitu teknik pengumpulan, Penulis mengumpulkan data dengan cara tatap muka langsung (*face to face*) dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab

sehingga diharapkan data-data yang diperlukan dapat membantu dalam memecahkan masalah yang akan dibahas.

3. Kuesioner (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan pada seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang menggunakan atau berhubungan dengan Sistem ERP. Hal ini untuk memudahkan pegawai dalam menjawab pertanyaan peneliti dalam mendampingi objek penelitian tersebut pada saat mengisi kuesioner dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan–pertanyaan yang mungkin muncul dari objek penelitian terhadap keadaan yang sesungguhnya dengan yang diinginkan.

b. *Library Research* (Studi pustaka)

Merupakan riset ke perpustakaan. Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku perpustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembanding dengan kenyataan diperusahaan.

3.2.5 Teknik Pengujian Data

Pelaksanaan pengujian data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data. Teknik pengujian data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas data dan derajat kebenaran (valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner yang diberikan pada responden) dari suatu proses pengumpulan data pada instrumen penelitian. Kita juga menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 artinya jika koefisiensi korelasi bernilai > 0,3 maka butir dinyatakan valid (Sugiyono, 2009 : 142).

Berikut adalah dasar dalam pengambilan keputusan :

1. Jika r positif, serta r hitung ≥ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut valid
2. Jika r tidak positif, serta r hitung ≤ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut tidak valid

Untuk mempercepat dan mempermudah dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan *software* SPSS 15.0 *for windows* dan Microsoft Excel 2007. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas bukti pernyataan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 Y^2}}$$

Keterangan : r_{xy} = Korelasi antara X dan Y

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, untuk mengetahui validitas item dari setiap pertanyaan, maka data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS 15.0 *for windows*.

Uji validitas untuk variabel X yaitu Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) outputnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X)

No. Instrumen	r-hitung	r-kritis	Keterangan
1	0,475	0,361	Valid
2	0,638	0,361	Valid
3	0,743	0,361	Valid
4	0,608	0,361	Valid
5	0,814	0,361	Valid
6	0,690	0,361	Valid
7	0,938	0,361	Valid
8	0,571	0,361	Valid
9	0,783	0,361	Valid
10	0,776	0,361	Valid
11	0,537	0,361	Valid
12	0,511	0,361	Valid
13	0,901	0,361	Valid
14	0,776	0,361	Valid
15	0,607	0,361	Valid
16	0,539	0,361	Valid
17	0,769	0,361	Valid
18	0,847	0,361	Valid
19	0,847	0,361	Valid
20	0,469	0,361	Valid
21	0,568	0,361	Valid
22	0,598	0,361	Valid
23	0,658	0,361	Valid
24	0,933	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah 2011

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen Sistem *Enterprise Resource Planning* (Variabel X) valid untuk digunakan dalam proses pengolahan analisis data, karena semua hasil korelasi tiap item menghasilkan nilai yaitu r-hitung > r-kritis, sehingga validitas terpenuhi dengan menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji validitas untuk variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Pegawai outputnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

No. Instrumen	r-hitung	r-kritis	Keterangan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
1	0,678	0,361	Valid	0,787	0,361	Valid
2	0,785	0,361	Valid	0,905	0,361	Valid
3	0,806	0,361	Valid	0,821	0,361	Valid
4	0,700	0,361	Valid	0,729	0,361	Valid
5	0,706	0,361	Valid	0,706	0,361	Valid
6	0,878	0,361	Valid	0,906	0,361	Valid
7	0,823	0,361	Valid	0,709	0,361	Valid
8	0,871	0,361	Valid	0,735	0,361	Valid
9	0,737	0,361	Valid	0,746	0,361	Valid
10	0,748	0,361	Valid	0,727	0,361	Valid
11	0,721	0,361	Valid	0,720	0,361	Valid
12	0,859	0,361	Valid	0,860	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah 2011

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y) valid untuk digunakan dalam proses pengolahan analisis data, karena semua hasil korelasi tiap item menghasilkan nilai yaitu r-hitung > r-kritis, sehingga validitas terpenuhi dengan menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah malakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukuran dengan diperoleh nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antar dua belah instrument. Pengertian uji reliabilitas secara umum adalah alat

pengumpulan (pengukuran) data menunjukkan hasil pengukuran konsistensi apabila digunakan untuk pengukuran pada waktu yang berbeda dan tidak tergantung siapa yang menggunakannya.

Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *split-half* dari *Spearman Brown* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membagi pertanyaan menjadi belah dua yaitu *item* ganjil dan *item* genap
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total satu dengan skor total dua dengan korelasi *pearson product moment*
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2.\, r_b}{1 + r_b}$$

Sumber: (Sugiyono, 2009)

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama dan kedua

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas instrumen Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) (Variabel X) dan instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y).

Tabel 3.4
Hasil Uji Reabilitas
Sistem *Enterprise Resource Planning*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.910
		N of Items	12[a]
	Part 2	Value	.882
		N of Items	12[b]
	Total N of Items		24
Correlation Between Forms			.927
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.962
	Unequal Length		.962
Guttman Split-Half Coefficient			.944

a. The items are: p1, p3, p5, p7, p9, p11, p13, p15, p17, p19, p21, p23.

b. The items are: p2, p4, p6, p8, p10, p12, p14, p16, p18, p20, p22, p24.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara part 1 (ganjil) dan part 2 (genap) sebesar 0,927. Hasil korelasi tersebut kemudian dimasukkan dalam rumus *spearman brown*, dan perhitungannya sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

$$r_i = \frac{2 \text{ x } 0{,}927}{1 + 0{,}927} = 0{,}962$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,962 karena lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) (Variabel X) dikatakan baik atau *reliabel* dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas
Kepuasan Kerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.931
		N of Items	12[a]
	Part 2	Value	.954
		N of Items	12[b]
	Total N of Items		24
Correlation Between Forms			.940
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.969
	Unequal Length		.969
Guttman Split-Half Coefficient			.969

a. The items are: p1, p3, p5, p7, p9, p11, q1, q3, q5, q7, q9, q11.

b. The items are: p2, p4, p6, p8, p10, p12, q2, q4, q6, q8, q10, q12.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara part 1 (ganjil) dan part 2 (genap) sebesar 0,940. Hasil korelasi tersebut kemudian dimasukkan dalam rumus *spearman brown*, dan perhitungannya sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

$$r_i = \frac{2 \text{ x } 0{,}940}{1 + 0{,}940} = 0{,}969$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,969 karena lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y) dikatakan baik atau *reliabel* dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.2.6 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.6.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

a. Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini menggunakan rancangan analisis kualitatif, rancangan analisis kualitatif adalah metode yang memberikan manfaat untuk menjaring persoalan yang akan diteliti. Tujuan melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman atas masalah dan faktor-faktor yang mendasarinya.

Data kualitatif dalam statistik dapat berupa data berskala ordinal. Data berskala ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi. Akan tetapi diantara kategorisasi data tersebut terdapat hubunan atau jenjang yang menunjukkan ketidaksetaraan. Untuk mendapatkan data berskala ordinal pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner hendaknya menggunakan opsi jawaban model skala Likert dan untuk kepentingan pengolahan data di SPSS, maka opsi-opsi yang berupa teks tersebut harus dikuatifikasi (diberi simbol angka). Pada umumnya opsi jawaban terdiri atas 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 3.6
Skor Kuesioner Untuk Pertanyaan Positif dan Negatif

No.	Keterangan	Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, (2009 : 184)

Angka 1 sampai dengan 5 tersebut hanya merupakan simbol atau bukan angka sebenarnya dan bersifat relatif.

Dari setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) tersebut, diukur dengan menggunakan skala *likert*. Pengertian skala *Likert* menurut Sugiyono (2009 : 93) adalah sebagai berikut :

> "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subyek, objek atau kejadian tertentu. Untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata dari masing-masing varibel. Nilai rata-rata ini diperoleh dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Setelah diperoleh rata-rata dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Untuk variabel X terdapat 24 pernyataan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga (5 x 24 = 120), sedangkan nilai terendah adalah 1, maka (1 x 24 = 24). Atas dasar nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah kriteria. Dengan demikian dapat ditentukan panjang kelas masing-masing variabel. Untuk variabel Y terdapat 16 pertanyaan, nilai tertinggi variabel Y adalah 5 sehingga (5 x 12 = 60), sedangkan nilai terendah adalah 1, maka (1 x 12 = 12). Atas dasar nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah kriteria. Dengan demikian dapat ditentukan panjang kelas masing-masing variabel.

Untuk mengetahui Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, maka ditetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai dengan nilai yang diberikan, sedangkan skor ideal diperoleh melalui prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikali jumlah responden, sehingga rumusnya adalah :

$$\% \text{ Skor Total} = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ Ideal} \text{ x } 100\%$$

Keterangan :

Skor aktual = Jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

Skor Ideal = Skor /nilai tertinggi /semua responden diasumsikan memilih jawaban tertinggi

Selanjutnya hasil tersebut dikonfirmasikan dengan kriteria yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.02 – 100	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati, (2007 : 84-85)

b. Analisis Kuantitatif

Pengertian analisis kuantitatif secara umum adalah hasil suatu masalah yang akan diteliti lebih lanjut.

Menurut Sugiyono (2008 : 13) Analisis Kuantitatif merupakan :

> **"**Merupakan metode analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau lebih dikenal dengan statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan statistik inferensi. Dan data penelitian dari penyebaran kuesioner memiliki tingkat pengukuran ordinal. Untuk melakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan korelasi pearson product moment memerlukan data dengan skala pengukuran

sekurang-kurangnya interval. Maka untuk keperluan analisis terlebih dahulu dilakukan transformasi dari data skala ordinal ke interval dengan menggunakan metode succesive interval (*Successive Intervals Method*). dengan langkah kerja sebagai berkut :

1. Memperhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan.
2. Untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan, tentukan berapa banyak responden yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 yang selanjutnya disebut frekuensi (f).
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden.
4. Menghitung proporsi kumulatif (pk).
5. Menghitung nilai Z setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel normal.
6. Menghitung nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai skala untuk setiap nilai Z dengan rumus sebagai berikut :

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Are\ below\ upper\ Dimit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

   Keterangan :

Density at lower limit	:	Kepadatan batas Bawah
Density at upper limit	:	Kepadatan Batas Atas
Area Under upper limit	:	Daerah di Bawah Batas
Area Under lower limit	:	Daerah di Bawah Batas Bawah

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu scale value yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sma dengan satu melalui transformasi sebagai berikut :

Transformed Scale Value = Scale Value + { $Scale\ Value_{minimum}$ } +1

Statistik inferensi digunakan juga digunakan sebagai pengambilan keputusan dan pada umumnya menyertakan pengambilan keputusan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian yaitu menggunakan *software* SPSS 15.0 *for windows*, adapun langkah-langkahnya dengan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi dan koefisien determinasi.

1. Analisis Korelasi

Analisa kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) Berdampak Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Rumus dari analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah :

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2008)

Keterangan :

r = Korelasi *Pearson Product Moment*

X = Sistem *Enterprise Resource Planning*

Y = Kepuasan Kerja

n = Jumlah Sampel

Batas koefisien korelasi ditentukan dengan $-1 \leq r \leq 1$, dimana :

r = 0 atau mendekati 0 artinya: tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

r = 1 atau mendekati 1 artinya: adanya hubungan sempurna langsung antara variabel X dan variabel Y.

r = -1 atau mendekati -1 artinya: adanya hubungan sempurna tak langsung antara variabel X dan variabel Y.

Sebagai dasar pengukuran, maka interprestasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2003 : 216)

2. Analisis Regresi

Pada penelitan ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

> "Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas". (Jonathan Sarwono, 2006 : 65)

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sedarhana yaitu hanya ada satu variabel dependen dan satu variabel independen.

> "Regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel

bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung". (Jonathan Sarwono, 2006 : 66)

Penulis akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Sumber: (Sugiyono, 2008)

Dimana :

Besar a dapat diketahui dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan besar b dapat diketahui denagan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :
- X = Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP)
- Y = Kepuasan Kerja
- a = Nilai Konstan
- b = Angka Arah / Koefisien Regresi
- n = Jumlah Sampel

3. Koefisien Determinasi

Menurut Jonathan Sarwono, (2006 : 85) Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi di hitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

3.2.6.2 Pengujian Hipotesis

Penetapan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

Pengertian Pengujian Hipotesis menurut Jonathan Sarwono, (2005 : 72) :

> "Pengujian hipotesis adalah suatu pernyataan yang belum terbukti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih variabel yang dibuat didasarkan kerangka teori atau model analisis. Terkadang hipotesis merupakan jawaban pertanyaan penelitian".

Menurut Jonathan Sarwono (2005 : 43), Hipotesis yang sudah dirumuskan kemudian harus diuji. Pengujian ini akan membuktikan H0 atau H1 yang akan diterima. Jika H1 diterima maka H0 ditolak. Digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terdapat hubungan yang erat atau saling berpengaruh, antara variabel bebas (Sistem *Enterprise Resource Planning*) dan variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai), maka dilakukan uji hipotesis nol dimana :

H0 : $\rho = 0$, artinya Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

H1 : $\rho \neq 0$, artinya Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Untuk menguji hipotesis yang di atas, menurut Husein Umar (2007 : 141), mengatakan bahwa :

"Bila data lebih besar dari 30 pengujian hipotesis digunakan uji Z. Jika data kurang dari sama dengan 30, maka dilakukan uji T untuk pengujian hipotesisnya".

Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, maka untuk melakukan pengujian hipotesis di atas, dilakukan dengan cara Pengujian menggunakan Uji Z yaitu :

z hitung > z tabel, maka Ho ditolak H1 diterima

z hitung ≤ z tabel, maka Ho diterima H1 ditolak

dengan taraf signifikan α =1%

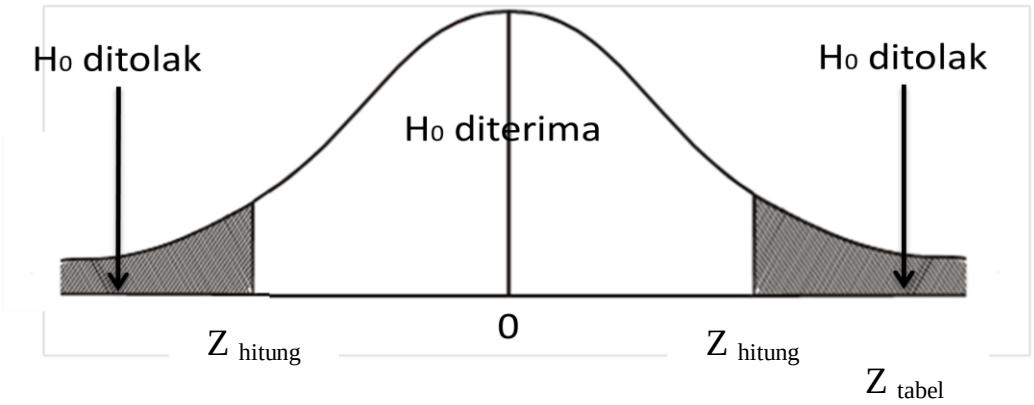
$$z = r_s \sqrt{n-1}$$

Kriteria uji Z adalah $z_{hitung} > z_{table}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang didapat dari tabel distribusi z dengan α = 0,01 (1%), apabila $z_{hitung} < z_{table}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang didapat dari table distribusi z dengan α = 0,01 (1%) .

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan sebagai berikut:

a. Jika $z_{hitung} > z_{table}$, maka H0 ditolak, berarti H1 diterima atau Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

b. Jika $z_{hitung} < z_{table}$, maka H0 diterima, berarti H1 ditolak atau Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.



Gambar 3.2
Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis