

BAB III

METODE PENELITIAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan yang untuk menjadikan subjek pada penelitian ini adalah karyawan produksi *soap bar* PT. Orson Indonesia.

B. Desain Penelitian

Sugiyono (2018) desain penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Leavy (2017) kuantitatif merupakan penelitian dengan analisis data statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018).

C. Variabel Penelitian

Sugiyono (2018), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Variabel bebas atau variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah :

(a) Lingkungan Kerja

Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam melakukan kegiatan bekerja.

(b) Motivasi Kerja

Potu *et al.*, (2021), motivasi kerja diartikan sebagai salah satu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

(2) Variabel terkait atau variabel dependent yaitu variabel yang dipengaruhi.

Variabel terkait dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y). Almanda, *et al.*, (2019), kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan menurut pandangan karyawan akan pekerjaannya.

Sihaloho dan Siregar (2019), dimensi dan indikator lingkungan kerja terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengukuran dimensi dan indikator menggunakan Skala *Likert*. Berikut ini adalah **Tabel 3.1** dimensi dan indikator lingkungan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 3.1
Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja fisik	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan memadai 3. Fasilitas	<i>Likert</i>
	Lingkungan Kerja non fisik	1. Hubungan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antara karyawan	<i>Likert</i>

Sumber : Sihaloho dan Siregar, 2019

Berdasarkan pada **Tabel 3.1** di atas Dimensi dan Indikator lingkungan kerja di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimensi lingkungan kerja fisik terdapat indikator bangunan tempat kerja, peralatan memadai, dan fasilitas. Berbeda dengan dimensi lingkungan kerja non fisik terdapat indikator hubungan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Potu et al., (2021), dimensi dan indikator motivasi kerja terdapat dimensi motivasi kerja intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pengukuran dimensi dan indikator menggunakan Skala *Likert*. Berikut ini adalah **Tabel 3.2** dimensi dan indikator motivasi kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 3.2
Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi Intrinsik	1. <i>Achievement</i> (keberhasilan) 2. <i>Recognition</i> (pengakuan atau penghargaan) 3. <i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri) 4. <i>Responsibility</i> (tanggung jawab) 5. <i>Advancement</i> (pengembangan)	<i>Likert</i>
	Motivasi Ekstrinsik	1. <i>Policy and Administration</i> (kebijakan dan administrasi) 2. <i>Quality supervisor</i> (supervisi) 3. <i>Interpersonal relation</i> (hubungan antar pribadi)	<i>Likert</i>

Sumber : Potu et al., 2021

Berdasarkan **Tabel 3.2** diatas Dimensi dan indikator motivasi kerja di atas menjelaskan bahwa motivasi kerja terhadap motivasi intrinsik terdapat indikator *Achievement* (keberhasilan), *Recognition* (pengakuan atau penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan). Berbeda dengan motivasi kerja ekstrinsik terdapat indikator *Policy and Administration* (kebijakan dan administrasi), *Quality supervisor* (supervisi), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Alamanda *et al.*, (2019), dimensi dan indikator dari kepuasan kerja terdapat dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kepribadian, atasan dan supervisi, dan kondisi kerja. Pengukuran dimensi dan indikator menggunakan Skala *Likert*. Berikut ini adalah **Tabel 3.3** dimensi dan indikator motivasi kerja.

Tabel 3.3
Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	1. <i>Skill variety</i> 2. <i>Task identity</i> 3. <i>Task significance</i> 4. <i>Feedback</i>	<i>Likert</i>
	Gaji	5. Bonus 6. Gaji	<i>Likert</i>
	Kepribadian	7. Kepribadian negatif (<i>negative affectivity</i>) 8. <i>Chronic kickers</i>	<i>Likert</i>
	Atasan dan supervisi	9. Hubungan fungsional 10. Hubungan keseluruhan	<i>Likert</i>
	Kondisi kerja	11. Kondisi yang baik 12. Kondisi yang kurang baik	<i>Likert</i>

Sumber : Alamanda *et al.*, 2019

Berdasarkan **Tabel 3.3** di atas Dimensi dan indikator kepuasan kerja di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja terdapat dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kepribadian, atasan dan supervisi, dan kondisi kerja. Dimensi pekerjaan itu sendiri terdapat indikator *Skill variety*, *Task identity*, *Task significance*, dan *feedback*. Dimensi gaji terdapat indikator bonus dan gaji. Dimensi kepribadian



terdapat indikator kepribadian negatif (*negative affectivity*) dan *Chronic kickers*. Dimensi atasan dan supervisi terdapat indikator hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan. Dimensi kondisi kerja terdapat indikator kondisi yang baik dan kondisi yang kurang baik.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

D. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi *soap bar* PT. Orson Indonesia.

2. Sampel

Arikunto (2019), sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 42 karyawan divisi produksi *soap bar* PT. Orson Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Laevy (2017) kuesioner merupakan pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Sugioyono (2018), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 3.4
Skala likert

Alternatif	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Priyatno (2018), uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sugiyono (2018), uji validitas untuk mengetahui keakuratan kuesioner. Kriteria uji validitas adalah sig pearson correlation $< 0,05$ maka valid.

2. Uji Reliabilitas

Priyatno (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kepekaan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Kriteria uji validitas yaitu jika cronbach alpha $> 0,6$ maka reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2018), model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linear, antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila



ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

(a) Uji Normalitas

Priyatno (2018), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik apabila data berdistribusi normal. Kriteria uji normalitas menggunakan nilai $\text{sig} > 0,05$.

(b) Priyatno (2018) multikolinearitas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Kriteria tidak terjadi multikolinieritas yaitu jika $\text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$.

(c) Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2018), heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan Studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan, yaitu :

(a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), terjadi heteroskedastisitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedasitas.

4. Analisis Regresi linier Berganda

Priyatno (2018), analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau bersama – sama antara dua atau lebih variabel indepen terhadap satu variabel dependen. berikut merupakan persamaan analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = kontanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi kerja

e = error

(a) Uji t

Priyatno (2018) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. kriteria uji t yaitu :

(1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

(2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(b) Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Priyatno (2018), kriteria pengujian pada uji Anova dan Uji F ini antara lain sebagai berikut.

- (1) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima .
- (2) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ < 0,05 maka H_0 ditolak.

(c) Koefisien Determinasi

Priyatno (2018), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.