

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Strategi Penelitian**

Strategi penelitian yang digunakan adalah strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) mengatakan bahwa strategi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penggunaan strategi asosiatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan penjelasan dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel penelitian**

##### **3.2.1 Populasi penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi sasaran, yang mana sasaran yang dituju adalah karyawan yang ada pada Divisi Quality Operation di PT SOHO Industri Pharmasi yang seluruhnya berjumlah 70 karyawan yang didapatkan dari data HRD.

##### **3.2.2 Sampel penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu maupun data yang diperoleh. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan

pertimbangan tertentu atau teknik pengambilan sample adalah purposive sampling, artinya responden (subjek) dipilih secara sengaja atau khusus dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah responden yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bukan manajer puncak di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 60 karyawan.

### **3.3 Data dan Metoda Pengumpulan**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari HRD, karyawan dan *Supervisor* Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi yang menjadi tempat penelitian data. Periode data yang digunakan adalah 3 tahun terakhir, yaitu data dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

#### **3.3.2 Metoda pengumpulan data**

Penulis melakukan pengumpulan data baik sumber data tertulis maupun tidak tertulis dengan cara sebagai berikut :

##### **1. Penelitian Lapangan**

Yaitu penelitian dilakukan secara langsung ketempat yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang lebih relevan dan akurat yaitu di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Kuisisioner disebarkan menggunakan selebaran kertas dengan pertanyaan atau pernyataan yang sudah dibuat peneliti.

##### **2. Penelitian kepustakaan**

Mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber dengan tujuan untuk memperoleh landasan teori dan definisi-definisi yang digunakan dalam analisis kasus. Pengumpulan data dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori..

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini diukur dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dan kejadian tertentu.

Pertanyaan dalam kuesioner dengan skala likert (1-5) yang mempunyai 5 tingkat preferensi jawaban masing – masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Skala Likert untuk Instrumen Penelitian**

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju	5

*Sumber : Sugiyono, (2017:134-135)*

**Tabel 3.2. Operasional Variabel Instrumen Lingkungan Kerja**

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Lingkungan kerja (X1)	1. Lingkungan kerja Fisik	a. Semua yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti peralatan kerja	1
		b. Sirkulasi udara ditempat kerja	2
		c. Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja	3
		d. Pencahayaan ditempat kerja	4
		e. Kebisingan ditempat kerja	5
	2. Non Fisik	f. Suasana kerja yang harmonis	6
		g. Kerjasama team	7
		h. Komunikasi antara bawahan dengan atasan	8
		i. Hubungan yang baik antar karyawan	9

Sumber : Sedarmayanti (2017:27)

**Tabel 3.3 Operasional Variabel Instrumen Kepemimpinan**

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kepemimpinan (X2)	1. Memiliki strategi yang jelas	a. Memiliki strategi yang jelas dan realistis	10
		b. Strategi bisnis dikomunikasikan dengan baik kepada anggota	11
		c. Memiliki struktur tugas yang jelas dan realistis	12
	2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan	d. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota	13
		e. Perdui terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para anggota	14
		f. Memperdulikan lingkungan dan kenyamanan bekerja	15
	3. Merangsang anggota	g. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian	16
		h. Merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas	17
	4. Mengambil resiko	i. Berani ikut andil dalam menanggung resiko jika ada anggota yang melakukan kesalahan fatal	18
	5. Menjaga kekompakan tim	j. Mengajak anggota untuk bekerja sama dan menjadi tim yang solid	19
		k. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	20
	6. Menghargai perbedaan dan keyakinan	l. Mengajak seluruh anggota untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	21

Sumber : Edison Et al (2017:96)

**Tabel 3.4** Operasional Variabel Instrumen Kompensasi

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kompensasi (X3)	1. Kompensasi Langsung	a. Tingkatan Gaji sesuai dengan grade karyawan	22
		b. Kenaikan Gaji disesuaikan dengan kinerja karyawan	23
		c. Pemberian bonus diberikan kepada seluruh karyawan	24
		d. Intensif diberikan kepada karyawan tertentu	25
		e. Fasilitas tambahan untuk memudahkan karyawan	26
	2. Kompensasi Tidak langsung	f. Tunjangan kesehatan untuk setiap karyawan	27
		g. Tunjangan jabatan untuk karyawan yang memiliki jabatan tertentu	28
		h. Jaminan hari tua untuk semua karyawan	29

Sumber : Badriyah (2015:164)

**Tabel 3.5** Operasional Variabel Instrumen Kepuasan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kepuasan kerja karyawan (Y)	1. Kepemimpinan	a. Memiliki pribadi yang kuat	30
		b. Dihormati dan berwibawa	31
		c. Dapat memotivasi orang lain	32
	2. Tingkat Gaji	d. Gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi karyawan	33
	3. Kompensasi tidak langsung	e. Pemberian balas jasa yang layak dan memadai	34
	4. Lingkungan kerja	f. Membuat karyawan merasa nyaman	35

Sumber : Handoko (2015:109)

Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner penelitian akan diuji dengan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2018:113) suatu alatu ukur dikatakan valid apabila benar-benar dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Instrumen pernyataan akan dikatakan valid apabila mempunyai hasil  $r_{hitung}$  yang besarnya minimal 0,30.

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

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

N = Jumlah responden

Apabila nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,3 ( $r_{kritis}$ ) ke atas, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Sugiyono (2014:87) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid, pengujian reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalan dapat menunjukkan hasil konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Menurut Syofian Siregar (2015:90) menyatakan bahwa “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* bila koefisien reliabilitasnya  $> 0,60$ .

### **3.5 Metode Analisa Data**

Metode analisa dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi sebuah informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Determinasi untuk melihat pengaruh antar variabel secara simultan maupun parsial. Hal tersebut dikarenakan analisis Koefisien Determinasi memungkinkan peneliti dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab akibat. Koefisien determinasi adalah model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti, modelnya digambarkan dalam bentuk kotak dan panah, dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedangkan yang lain sebagai penyebab.

#### **3.5.1 Cara Pengolahan Data**

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program *Microsoft excel* dan bantuan program *software Statitical Product Service Solution (SPSS)* versi 22.0. SPSS digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan cepat dalam penolahan data.

#### **3.5.2 Cara Penyajian Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis nya.

#### **3.5.3 Analisis Statistik Data**

##### **3.5.3.1 Analisis Koefisien Determinasi (KD)**

Menurut Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinye mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi



variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Guna mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

- 1 Determinasi parsial antara  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $X_2$  dan  $X_3$  konstan)

$$KD_{Y1.23} = r_{Y1.23}^2 \times 100 \%$$

- 2 Determinasi parsial antara  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $X_1$  dan  $X_3$  konstan)

$$KD_{Y2.13} = r_{Y2.13}^2 \times 100 \%$$

- 3 Determinasi parsial antara  $X_3$  terhadap  $Y$  ( $X_1$  dan  $X_2$  konstan)

$$KD_{Y3.12} = r_{Y3.12}^2 \times 100 \%$$

- 4 Determinasi berganda antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$

$$KD_{Y1.2.3} = r_{Y1.2.3}^2 \times 100 \%$$

### 3.5.3.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terhadap  $\rho$  digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengujian Hipotesis Parsial

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial, sebagai akhir :

- 1 Pengaruh  $X_1$  lingkungan kerja dengan  $Y$  Kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \rho_{Y1.23} = 0$  (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{Y1.23} \neq 0$  (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

- 2 Pengaruh  $X_2$  kepemimpinan dengan  $Y$  kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \rho_{Y2.13} = 0$  (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{Y2.13} \neq 0$  (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan).

3 Pengaruh  $X_3$  kompensasi dengan  $Y$  kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \rho_{Y3.12} = 0$  (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{Y3.12} \neq 0$  (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dilihat taraf nyata  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ). Kriteria pengujian adalah :

$H_0$  ditolak, jika *significance*  $T \leq 0,05$

$H_a$  diterima, jika *significance*  $T > 0,05$

2) Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara simultan.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \rho_{Y123} = 0$  (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{Y123} \neq 0$  (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dilihat dari nilai *significance*  $F$  dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) kriteria pengujiannya adalah :

$H_0$  ditolak, jika *significance*  $F \leq 0,05$

$H_a$  diterima, jika *significance*  $F > 0,05$