

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:37). Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan metode penelitian survey sebagai bagian dari penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dengan desain *ex post facto* yaitu jenis penelitian yang hanya menggambarkan data berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan (apa adanya) tanpa memberikan perlakuan terhadap responden (Sugiyono, 2015). Metode survey diperoleh melalui pendapat atau tanya jawab dari responden baik secara langsung (wawancara) maupun tidak langsung (kuesioner) dan data yang dikumpulkan lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang diberikan untuk mengetahui peristiwa yang telah terjadi dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang

di SMK Kencana Jakarta Utara. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:81) mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Hal ini sejalan dengan pendapat yang kemukakan oleh Arikunto (2013:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang berada di SMK Kencana Jakarta Utara, yaitu 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel peneliti dengan sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesoner. Menurut Sugiyono (2015:223) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Data sekunder menurut Sugiyono (2015:223) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini data sekunder

berasal dari jurnal, artikel, skripsi, tesis, buku-buku yang relevan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Riset Pustaka

Riset pustaka adalah berdasarkan buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk mendapatkan teori dari definisi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini.

2. Riset Lapangan

Riset lapangan adalah penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dari sekolahan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan di SMK kencana Jakarta Utara, melalui cara-cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber data.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara bertanya jawab langsung kepada pihak yang berhubungan mengenai masalah yang ingin diteliti.
- c. Kuesioner, yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang ditunjukkan kepada karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan respon terhadap pernyataan tersebut. Kuesioner ini akan dibagikan kepada 55 karyawan SMK Kencana Jakarta Utara yang dipilih secara acak. Kuesioner yang digunakan dengan model pernyataan tertutup, yakni bentuk pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya. Sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta

pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan skala penilaian *Likert* dalam bentuk *checklist* dimana dalam setiap jawaban akan memilih bobot nilai yang berbeda mulai dari nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

Menurut Sugiyono (2015:168) mengatakan bahwa, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari skala tersebut berupa data interval. Penggunaan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dari setiap instrumennya. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert's Summated Ratings*) sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5.
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4.
3. Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3.
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1.

Tabel 3.1.

Pemberian Skor untuk Jawaban Kuesioner

No.	Nilai Skor	Tanggapan
1.	5	Sangat Setuju (SS)
2.	4	Setuju (S)
3.	3	Cukup Setuju (CS)
4.	2	Tidak Setuju (TS)
5.	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2015:168)

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian akan dijabarkan menjadi indikator dan sub indikator, kemudian sub indikator tersebut dijadikan alat tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa tabel pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh responden berdasarkan pada tabel operasionalisasi.

Adapun kisi-kisi variabel penelitian dalam tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2.

Operasional Variabel

Indikator dan Sub Variabel Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) , Budaya Organisasi (X₃) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Lingkungan Kerja (X ₁) Menurut Sedarmayanti (2017:30). Halaman 28	Lingkungan kerja fisik	- Penerangan di tempat kerja	Ordinal	1
		- Temperatur	Ordinal	2
		- Kelembaban	Ordinal	3
		- Sirkulasi udara.	Ordinal	4
		- Kebisingan.	Ordinal	5
		- Getaran mekanis.	Ordinal	6
		- Bau-bauan.	Ordinal	7
		- Tata warna.	Ordinal	8
		- Dekorasi tata letak	Ordinal	9
		- Musik.	Ordinal	10
	- Keamanan.	Ordinal	11	
Lingkungan kerja non fisik	- Hubungan kerja antar pimpinan dengan bawahan.	Ordinal	12	
	- Hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya.	Ordinal	13	
Motivasi Kerja (X ₂) Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2015:97) Halaman 38.	Kebutuhan akan prestasi	- Karyawan memiliki kesempatan untuk berprestasi.	Ordinal	14
		- Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.	Ordinal	15
		- Karyawan berprestasi menjadi	Ordinal	16

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
		acuan rekan kerjanya.		
	Kebutuhan akan kekuasaan	- Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.	Ordinal	17
		- Karyawan mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.	Ordinal	18
		- Karyawan mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.	Ordinal	19
	Kebutuhan akan afiliasi	- Karyawan berusaha menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.	Ordinal	20
		- Karyawan memiliki kesempatan membantu teman sejawat.	Ordinal	21
		- Karyawan mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.	Ordinal	22
Budaya Organisasi (X ₃) Menurut Robbins dan Coulter, 2012:80) Halaman 43	Inovasi dan pengambilan resiko	- Selalu berinovasi dan berani mengambil resiko	Ordinal	23
	Memperhatikan detail	- Mematuhi peraturan	Ordinal	24
		- Karyawan untuk kerja cermat	Ordinal	25
	Orientasi pada hasil	- Fokus pada hasil	Ordinal	26
	Orientasi pada individu	- Mengoptimalkan hasil pekerjaan	Ordinal	27
- Fokus pada hasil karyawan		Ordinal	28	
Orientasi pada tim	- Mampu bekerja secara <i>team</i> atau bersama-sama	Ordinal	29	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
	Keagresifan	- Professional dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	30
	Stabilitas	- Mengembangkan keahlian	Ordinal	31
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Menurut Luthans (2011:141) Halaman 50	Pekerjaan itu sendiri	- Karyawan mendapatkan kesesuaian pekerjaan dengan status pendidikan.	Ordinal	32
		- Karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.	Ordinal	33
		- Karyawan mendapatkan ketertarikan dengan pekerjaan.	Ordinal	34
	Upah	- Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan.	Ordinal	35
		- Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan standar gaji yang berlaku	Ordinal	36
		- Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan.	Ordinal	37
	Peluang promosi	- Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	Ordinal	38
		- Karyawan mendapatkan peluang untuk dipromosikan.	Ordinal	39
		- Karyawan mendapatkan keadilan untuk di promosikan.	Ordinal	40

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi, selanjutnya untuk memperoleh hasil data akhir maka akan dilakukan pengolahan data dengan cara perhitungan data mentah menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25.0. Penggunaan komputer beserta *software*, bertujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang lebih akurat. Untuk menghasilkan output didalamnya terdapat analisis statistik berupa determinasi dan uji hipotesis.

3.5.2. Penyajian Data

Di dalam penelitian ini, penyusunan dan penyajian data akan berbentuk tabel dan grafik untuk mempermudah proses penelitian dalam menganalisis data dan memahami data yang telah diolah.

3.5.3. Analisis Statistik Data

Analisis statistik dapat dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi (parsial dan berganda), serta pengujian hipotesis (parsial dan simultan).

3.5.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesalahan) dan *reliability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Untuk itu pengukuran dan pengujian tersebut masing-masing harus menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang akan dikumpulkan. Setelah jawaban kuesioner diperoleh sebagai data, maka data tersebut diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas Menurut Sugiyono (2014:121) menunjukkan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang

dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skala item dengan total item-item tersebut. Apabila hasil r hitung sebesar 0,30 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

Menurut Sugiyono (2016:248) rumus yang digunakan untuk pengujian validitas adalah rumus koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan :

- r_{hitung} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 n = Banyak responden (sampel)
 X = Skor diperoleh subjek dari seluruh instrumen
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh instrumen.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalan dapat menunjukkan hasil yang sama pula. Pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2016:186) merupakan pengujian reliabilitas instrument yang dilakukan dengan cara *internal consistency*, melalui teknik belah dua (*split half*) dengan jalan mengelompokkan skor menjadi dua bagian, yaitu item ganjil dan item genap, yang dianalisis dengan menggunakan rumus *Sperman Brown*, sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} \dots \dots \dots (3.2)$$

Nilai r_b dapat diperoleh dengan rumus :

$$r_b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{(\sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \dots \dots \dots (3.3)$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas Instrumen

r_b = Koefisien korelasi sederhana antara butir ganji dengan butir genap yang telah dinyatakan valid untuk masing-masing.

X = Data butir genap yang dinyatakan valid untuk masing-masing variabel

Y = Data butir genap yang dinyatakan valid untuk masing-masing variabel

3.5.3.2. KD (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghazali dalam Suhardi (2015:56), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Nilai koefisien determinasi adalah antara 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 antara variabel independen terhadap variabel dependen. Secara parsial maupun berganda, maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

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

$$KD_{1.23} = r_{y1.23}^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3.4)$$

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

$$KD_{2.13} = r_{y2.13}^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3.5)$$

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

$$KD_{3.12} = r_{y3.12}^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3.6)$$

- 4) Determinasi berganda antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$$KD_{123} = r_{y3.12}^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3.7)$$

Keterangan :

$r_{y1.23}$ = Korelasi parsial antara X_1 . dengan Y (X_2 dan X_3 konstan)

$$= \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{y3} \cdot r_{y123}}{\sqrt{((1 - (r_{y2})^2) \cdot (1 - r_{y3})^2) \cdot (1 - r_{y123})^2)}}$$

$r_{y2.13}$ = Korelasi parsial antara X_2 dengan Y (X_1 dan X_3 konstan)

$$= \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{y3} \cdot r_{y123}}{\sqrt{((1 - r_{y1})^2) \cdot (1 - r_{y3})^2) \cdot (1 - r_{y123})^2}}$$

$r_{y3.12}$ = Korelasi parsial antara X_3 dengan Y (X_1 dan X_2 konstan)

$$= \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y123}}{\sqrt{((1 - r_{y1})^2) \cdot (1 - r_{y2})^2) \cdot (1 - r_{y123})^2}}$$

r_{y123} = Korelasi berganda antara $X_1, X_2,$ dan X_3 dengan Y.

$$= \sqrt{\frac{(r_{y1})^2 + (r_{y2})^2 - (r_{y3}) - 2(r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{y3})}{1 - (r_{123})^2}}$$

r_{y1} = Koefisien korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

$$= \frac{\sum x_{1i} \cdot y_i}{\sqrt{\sum x_{1i}^2} \sqrt{\sum y_i^2}}$$

r_{y2} = Koefisien korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$$= \frac{\sum x_{2i} \cdot y_i}{\sqrt{\sum x_{2i}^2} \sqrt{\sum y_i^2}}$$

r_{y3} = Koefisiensi korelasi sederhana antara X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum x_{3i} \cdot y_i}{\sqrt{\sum x_{3i}^2} \sqrt{\sum y_i^2}}$$

r_{123} = Koefisiensi korelasi sederhana antara $X_1, X_2,$ dan X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum x_{1i} \cdot x_{2i} \cdot x_{3i}}{\sqrt{\sum x_{1i}^2} \sqrt{\sum x_{2i}^2} \sqrt{\sum x_{3i}^2}}$$

Keterangan :

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Budaya organisasi

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

$$x_1 = X_1 - \bar{X}_1$$

$$\bar{X}_1 = \text{rata - rata skor variabel } X_1$$

$$x_2 = X_2 - \bar{X}_2$$

$$\bar{X}_2 = \text{rata - rata skor variabel } X_2$$

$$x_3 = X_3 - \bar{X}_3$$

$$\bar{X}_3 = \text{rata - rata skor variabel } X_3$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

$$\bar{Y} = \text{rata - rata skor variabel } Y$$

Untuk menentukan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana : KD besarnya koefisien determinan

r adalah koefisien korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh Lingkungan kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Dalam pengujian ini dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien korelasi (p) yang merupakan sebuah unsur utama pembentuk KD. Keputusan dari pengujian hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol.

1) Pengujian Hipotesis Parsial

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

a. Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis 1 = terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

$$H_0 : \rho_{y1.23} = 0 \text{ (koefisien korelasi tidak signifikan)}$$

$$H_a : \rho_{y1.23} \neq 0 \text{ (koefisien korelasi signifikan)}$$

b. Motivasi kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 = terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

$$H_0 : \rho_{y2.13} = 0 \text{ (koefisien korelasi tidak signifikan)}$$

$H_a : \rho_{y2.13} \neq 0$ (koefisien korelasi signifikan)

c. Budaya organisasi (X_3) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis 3 = terdapat pengaruh Budaya organisasi (X_3) terhadap
Kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_0 : \rho_{y3.12} = 0$ (koefisien korelasi tidak signifikan)

$H_a : \rho_{y3.12} \neq 0$ (koefisien korelasi signifikan)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan taraf nyata (α) 5%,
sebagai berikut :

- a) H_0 ditolak, jika *significance* $t < 0,05$
- b) H_0 diterima, jika *significance* $t \geq 0,05$

2) Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian korelasi secara simultan bertujuan untuk mengetahui tingkat
keeratn hubungan (simultan) antara 2 atau lebih variabel (X) terhadap
variabel terikat (Y).

Hipotesis : Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1), Motivasi
kerja (X_2), Budaya organisasi (X_3) terhadap Kepuasan kerja
karyawan (Y)

$H_0 : \rho_{y123} = 0$ (koefisien korelasi tidak signifikan)

$H_a : \rho_{y123} \neq 0$ (koefisien korelasi signifikan)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan taraf nyata (α) 5%
sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak, jika *significance* $F < 0,05$
- b) H_0 diterima, jika *significance* $F \geq 0,05$

Jika hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan, H_0
ditolak, berarti nilai KD dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh perubahan
variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi)
terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).