

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Berdasarkan tujuan dan kerangka konseptual penelitian, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Strategi asosiatif adalah strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik untuk mengukur dan memperoleh hasil penelitian melalui kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sedangkan metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam angka.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi Penelitian Menurut Sugioyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi besaran dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT.Pandu Siwi Sentosa yang berjumlah tujuh puluh lima orang (75 orang) karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:181) Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, asalkan populasinya tidak terlalu besar.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:402), sumber data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan pengumpulan data kepada pengumpul data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kuesioner survei merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Bagi peneliti, dengan menyebarkan kuesioner secara online yaitu dengan menggunakan platform atau media Google Form yang disebarakan melalui media sosial. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa tertentu.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:402) sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi PT. Pandu Siwi Sentosa.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah upaya yang dilakukan untuk mendeteksi variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian ini diukur melalui instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.

3.4.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering juga disebut variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Menurut Sugiyono (2016:39), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari suatu variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.4.2. Variabel Independen

Operasional variabel diperlukan untuk menggambarkan variabel penelitian ke dalam konsep-konsep yang diarahkan untuk memperoleh nilai dari variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:39) operasionalisasi variabel adalah atribut seseorang atau objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas, yaitu:

1. Variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (terikat)

(Sugiyono, 2017:152). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan budaya organisasi (X_4).

2. Variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan indikator masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1. Indikator Variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Motivasi (X_1)	Balas Jasa	Pemberian hadiah atau reward	1
		Promosi jabatan	2
	Kondisi kerja	Lingkungan kerja yang menyenangkan	3
		Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih	4
	Fasilitas kerja	Sarana yang memadai	5
		Prasarana yang memadai	6
	Prestasi kerja	Hasil kerja yang maksimal	7
		Pencapaian tugas yang ditargetkan	8
	Pengakuan dari	Pujian atas keberhasilan karyawan	9

	atasan	Penilaian prestasi kerja karyawan	10
--	--------	-----------------------------------	----

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kompensasi (X_2)	Gaji	Pemberian gaji tepat waktu	11
	Isentif	Pemberian imbalan yang tidak tetap	12
	Bonus	Pemberian reward setelah mencapai target	13
	Pelayanan	Pelayanan kesehatan	14

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	15
		Suhu	16
		Udara	17
		Suara Bising	18
		Bau ditempat kerja	19
		Keamanan kerja	20
	Lingkungan Kerja non Fisik	Hubungan antar karyawan	21
		Hubungan dengan atasan	22
VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM

Budaya Organisasi (X ₅)	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk melakukan inovasi	23
	Memperhatikan detail	Karyawan bekerja dengan teliti	24
	Orientasi individu	Mempunyai hak berkembang	25
	Orientasi pada tim	Kerjasama dalam tim	26
	Agresivitas	Saling berkompetisi	27
	Stabilitas	Bekerja sesuai prosedur	28

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	Isi pekerjaan yang memiliki unsur-unsur yang memuaskan	29
	Upah	Jumlah pembayaran yang diterima dari kinerja	30
	Promosi	Peluang untuk memperoleh kemajuan karir	31
	Pengawas	Instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan	32
	Teman sekerja	Hubungan kerjasama dengan rekan kerja	33

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan bantuan program SPSS versi 25 yang merupakan aplikasi untuk mengolah data. Setiap variabel yang diteliti menggunakan skala likert, dimana setiap pernyataan diberi nilai 1 sampai dengan 5 untuk menentukan apakah responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner, dengan alternatif jawaban:

Tabel 3.2. Skor jawaban kuesioner berdasarkan skala likert.

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen/uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis linier berganda dan uji hipotesis (Uji F, uji t, dan koefisien determinan).

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden secara umum (Juliansah & Suryaputri, 2016). Dalam penelitian ini, statistik deskriptif merupakan deskripsi ringkasan data penelitian berupa mean, standar deviasi, max dan min yang digunakan untuk menentukan karakteristik deskriptif variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3.5.2. Uji Instrumen / Uji Kualitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang dianggap valid apabila tingkat ketelitian dan ketelitian pengukurannya dapat diandalkan, dan digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2017:121) mengemukakan bahwa valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Person, sebagai berikut:

Person Product Moment (Sugiyono, 2017:276):

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

Keterangan:

- r = Nilai korelasi product moment
- n = Banyaknya responden (sampel)
- X = Jawaban dari indikator item pertanyaan
- Y = Total jawaban dalam satu variabel

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:267) yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

1. Jika nilai r hitung > r tabel, maka item kuesioner adalah valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel, maka item kuesioner adalah tidak valid.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang dapat diandalkan, jika ada kesamaan data dalam waktu berbeda. Instrumen yang belum teruji reliabilitasnya saat digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya. Instrumen handal belum tentu valid. Keandalan instrumen merupakan persyaratan untuk menguji validitas instrumen. Oleh karena itu, meskipun instrumen yang validumumnya pasti reliabel, namun pengujian reliabilitas perlu dilakukan Sugiyono (2018:193). Uji reliabilitas yang digunakan adalah nilai *cronbach's alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* $< 0,06$ maka tidak reliabel Marzuki (2014:49).

3.6 Analisis Statistik Data

3.6.1 Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan penghitungan koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:83). Untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

1. Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.6.1.1 Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh pada variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen konstan, sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dimana X_2 dan X_3 konstan.

$$KD_{1.234} = (r_{y1.234})^2 \times 100\%$$

- b. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dimana X_1 dan X_3 konstan.

$$KD_{2.134} = (r_{y2.134})^2 \times 100\%$$

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dimana X_2 dan X_4 konstan.

$$KD_{y3.124} = (r_{y3.124})^2 \times 100\%$$

- d. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dimana X_1 dan X_2 konstan.

$$KD_{y4.123} = (r_{y4.123})^2 \times 100\%$$

3.6.1.2 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan, persepsi konsumen terhadap kepuasan konsumen secara simultan atau simultan. Maka rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi berganda adalah sebagai berikut:

$$1. \quad \mathbf{KD}_{1.234} = \mathbf{r}_{y1.234}^2 \times 100\%$$

3.6.2 Uji Hipotesis

Secara statistik, keakuratan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi aktual dapat diukur dari nilai statistik t , nilai statistik F dan koefisien determinan dengan hasil perhitungan statistik disebut signifikan jika nilai uji statistik dalam keadaan kritis. daerah (H_0 ditolak dan H_a diterima) sedangkan jika nilai uji berada pada daerah kritis (H_0 ditolak dan H_a diterima). statistik berada pada daerah dimana H_0 diterima dan H_a ditolak disebut tidak signifikan. Interpretasi hasil regresi sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji T (Secara Parsial)

Menurut Ghazali (2016:98) mengungkapkan uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan hasil data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_0: \rho_{y1.234} = 0$: (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap kepuasan kerja)

$H_a: \rho_{y1.234} \neq 0$: (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap kepuasan kerja)

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: \rho_{y2.134} = 0$: (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara kompensasi terhadap kepuasan kerja)

$H_a: \rho_{y2.134} \neq 0$: (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara kompensasi terhadap kepuasan kerja)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: \rho_{y3.124} = 0$: (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja)

$H_a: \rho_{y3.124} \neq 0$: (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja)

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: $\rho_{y4.123} = 0$: (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Ha: $\rho_{y4.123} \neq 0$: (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)