

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan strategi penelitian dengan strategi asosiatif, merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Strategi asosiatif digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Self Efficacy* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) Populasi merupakan sekumpulan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Indorama Synthetics Tbk yang berjumlah 132 karyawan sebagai populasi umum.

##### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel ialah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan bisa menggantikan keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi tersebut. Adapun peneliti menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri, berdasarkan pertimbangan tertentu pada karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Sehingga tingkat kewajaran

terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian. Adapun Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel  
 N : jumlah populasi  
 e : error tolerance (sebesar 5% atau 0,05)

Besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{132}{1 + 132(0,05)^2} \\ n &= \frac{132}{1,33} \\ &= 99,2 \rightarrow 100 \end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan Junior Staff dan Senior Officer pada PT. Indorama Synthetics Tbk dengan pengumpulan data didapatkan selama satu minggu dalam bulan Januari.

### 3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat secara langsung dari sumbernya baik dari dalam organisasi atau orang yang terkait langsung dengan objek penelitian yang diolah dan disajikan data secara mandiri. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) Data primer adalah data yang berupa hasil wawancara mengenai fenomena yang terjadi diperusahaan serta data dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan ada dalam perusahaan mengenai *self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk.

### 3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung memberikan data atau hasil kepada peneliti/pengumpul data. Data sekunder yaitu meliputi data yang didapatkan peneliti pada dokumen-dokumen seperti sejarah perusahaan, visi misi, data karyawan serta berasal dari referensi buku-buku atau literature, artikel, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan skripsi yang relevan sesuai dengan kaitan variabel independen dan variabel dependen yang diteliti.

### 3.3.3. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Metode Studi Pustaka

Suatu penelitian yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari literatur dan menjadikan jurnal, buku dan sumber-sumber lainnya sebagai bahan pustaka yang dapat mendukung hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 2. Metode Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian dijawab (Sugiyono, 2018). Beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner akan disebar secara tertulis ke seluruh responden dan nantinya dijawab berdasarkan yang dialami responden selama bekerja, menyebarkan kuesioner ini melalui media *Google Form*.

#### 3. Metode Wawancara

Penelitian yang melakukan melalui wawancara singkat terhadap responden dari pihak PT. Indorama Synthetics Tbk yang dijadikan responden. Dari hasil wawancara tersebut dijadikan data dan kumpulan untuk dasar-dasar bahan penelitian.

### 3.4. Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

#### 3.4.1. Operasional Variabel

Operasional variabel digunakan saat menentukan indikator dan jenis dari variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini. Operasional variabel memiliki tujuan untuk pengukuran skala dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat menggunakan alat bantu dengan tepat. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat).

##### 1. Independent variable (variabel bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel bebas yaitu *self efficacy* ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

##### 2. Dependent variabel (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

#### 3.4.2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan sebuah kesepakatan atau hasil tanggapan responden yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan untuk pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, adapun dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3.1 Bobot Skor Jawaban**

No	Jawaban	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RR	3

4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

**Tabel 3.2 Indikator Instrumen Variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ )**

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No Item	Skala
<i>Self Efficacy</i> ( $X_1$ )	Level (Tingkat Kesulitan)	1) Keyakinan untuk mencapai hasil	1,2	<i>Likert</i>
		2) Keyakinan untuk mengatasi hambatan	3,4	
		3) Memiliki pandangan positif	5,6	
	Generality (Luas Bidang Perilaku)	1) Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif	7	
		2) Menggunakan Pengalaman Hidup	8	
	Strength (Kekuatan)	1) Keyakinan kuat terhadap potensi diri	9,10	
		2) Memiliki sikap juang	11,12	

Sumber : Sumaila dan Rossanty (2022)

**Tabel 3.3 Indikator Instrumen Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No Item	Skala
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Gaji	Sesuai dengan pekerjaan dan ketepatan waktu	14	<i>Likert</i>
	Upah	Kesesuaian dengan hasil pekerjaan	15	
	Insentif	Perasaan yang timbul dengan adanya insentif	16	
	Tunjangan	Pemberian reward	17	
	Fasilitas	Dapat menunjang pekerjaan	18,19	

Sumber : Simamora (2014)

**Tabel 3.4 Indikator Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No Item	Skala
	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan Cahaya	20	
		Ruang Gerak	21	
		Jam Kerja	22	
		Sirkulasi Udara	23	
		Kebersihan	24	

Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )		Tata Warna	25	<i>Likert</i>
		Keamanan	26	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Kerja Pemimpin dengan Bawahan	27	
		Hubungan Kerja Karyawan dengan Karyawan Lainnya	28	

Sumber : Sedarmayanti (2011)

**Tabel 3.5 Indikator Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No Item	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Upah	Sesuai dengan beban kerja dan puas	30	<i>Likert</i>
	Perlakuan Atasan	Atasan menyelenggarakan diskusi	31	
	Kondisi Lingkungan Kerja	Suasana kerja yang mendukung	32	
	Promosi	Instansi memberikan promosi jabatan	33	
	Rekan Kerja	Hubungan rekan kerja	34	

		berjalan dengan baik		
--	--	----------------------	--	--

Sumber : Kartika et al., (2018)

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dalam kuesioner diatas akan diuji menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Berikut dikemukakan cara pengujian validitas dan realibilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk metode analisis data menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner/angket dengan cara memberikan beberapa pernyataan terkait dengan variabel-variabel yang tercantum diatas yang ditujukan pada responden secara tertulis kemudian dijawab berdasarkan pengalaman yang dialaminya dan kemudian dievaluasi berdasarkan hasil.

### 3.6. Pengujian Instrumen Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan ketepatan kesesuaian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh item kuesioner.angket yang valid ataupun tidak valid. Apabila suatu instrumen dikatakan valid maka dapat mengukur apa yang harus diukurnya. Kuesioner dikatakan valid dengan perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai signifikasi sebesar 0,05 maka item-item pada kuesioner dalam pernyataan dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam suatu penelitian.

Dasar dalam mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat keterpercayaan hasil untuk mengukur kuesioner yang menjadi bagian indikator dari variabel. Uji reliabilitas ialah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, karena akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Adapun cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas yaitu menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Apabila penilaian Cronbach Alpha lebih besar dari  $> 0,60$  maka dapat dipastikan kuesioner terpercaya (reliabel) dan konsisten begitupun sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari  $< 0,60$  maka kuesioner dinilai tidak terpercaya dan tidak konsisten.

## 3.7. Analisis Statistik Data

### 3.7.1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis data yang digunakan untuk mencari seberapa kuat hubungan dari setiap variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara parsial. Apabila nilai  $r^2$  semakin besar maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara dominan terhadap variabel terikat. Tujuan dari analisis koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat. Determinasi parsial berguna untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang dimiliki salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dimana *self efficacy* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial. Rumus dalam menghitung koefisien determinasi parsial yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh ( $X_1$ ) *Self Efficacy* terhadap ( $Y$ ) Kepuasan Kerja,  
dimana  $X_2$  dan  $X_3$  konstan

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

b. Pengaruh ( $X_2$ ) Kompensasi terhadap ( $Y$ ) Kepuasan Kerja  
dimana  $X_1$  dan  $X_3$  konstan

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

- c. Pengaruh (X3) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja  
dimana X1 dan X2 konstan

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

### 3.8. Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji T

Dalam uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Pada uji t melakukan perbandingan hasil tingkat signifikansi dengan tingkat probabilitas yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Penelitian pengujian secara parsial dengan hipotesis-hipotesis sebagai berikut :

- a. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  (tidak terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  (terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

- b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> :  $\beta_2 = 0$  (tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

H<sub>a</sub> :  $\beta_2 \neq 0$  (terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> :  $\beta_3 = 0$  (tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

H<sub>a</sub> :  $\beta_3 \neq 0$  (terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)