

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah kerangka atau desain penelitian yang berisikan tentang perencanaan sampai pelaporan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X) Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain dari penelitian ini adalah menggunakan penelitian verifikatif. Menurut (Arikunto, 2010) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory survey*. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 2016) yang dimaksud dengan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Skala pengukuran menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket. Sedangkan teknik analisis data adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 2.1.

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabels**

#### **3.2.1 Variabel Independen (X) atau Variabel Bebas**

##### **1. Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berinteraksi langsung dengan karyawan baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap hasil kerja atau kinerja dari pada karyawan tersebut.

Indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2009) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja yang ada di sekitar lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Jika kondisi di sekitar karyawan terlalu tegang maka dapat berakibat pada kinerja karyawan menurun karena karyawan tersebut tidak nyaman dengan suasana kerja tersebut. Sebaliknya suasana kerja yang stabil dan kondusif secara tidak langsung dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja ternyata secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan berharap selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

### 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan pimpinan juga sangat berpengaruh dengan kinerja mereka. Hubungan kerja yang dibentuk dengan baik antara bawahan atau dengan pimpinan bisa berdampak baik pada kinerja karyawan.

### 4) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas adalah segala bentuk peralatan yang disediakan oleh perusahaan yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain peralatan, fasilitas di sini dapat juga berupa sarana dan prasarana yang memadai. Karyawan berharap jika perusahaan mampu memberikan fasilitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Misal: ada fasilitas wifi, mushola, kantin dan sarana prasarana yang lain.

## **2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat individu di dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa terhadap pekerjaannya maupun terhadap individu itu sendiri. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut menurut (Robbins, 2009):

### 1) Kerja itu sendiri

Pekerjaan ada yang mampu memberikan pengalaman kerja yang baru dan mampu meningkatkan kemampuan selama bekerja atau ada hal lain yang membuat karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaan itu sendiri.

## 2) Bayaran

Bayaran ini bisa berupa gaji atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Faktor ini yang mampu membuat karyawan merasa puas dan betah dengan tempat ia bekerja. Semakin tinggi bayaran yang ia dapat semakin tinggi kepuasan karyawan tersebut terhadap tempat ia bekerja.

## 3) Kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan dirasa penting bagi karyawan dikarenakan karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan semakin puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja.

## 4) Pengawasan

Adanya pengawasan yang baik dari atasan yang dilakukan secara obyektif dan efektif terhadap karyawannya dan sesuai dengan keadaan di lapangan membuat karyawan merasa puas dan merasa adil dalam penilaian dari atasan.

### **3.2.2 Variabel Dependen (Y) atau Variabel Terikat**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut berdasarkan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mathis, 2012) adalah ssebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya atau jumlah yang dihasilkan dari tugas atau pekerjaan yang karyawan selesaikan. Misal: jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan dan jumlah unit.

2) Kualitas

Kualitas hasil kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Mutu tersebut dapat diukur dengan menggunakan angka. Misalnya: kemampuan, pengetahuan, kerapian, kesesuaian, kelengkapan, dan keterampilan yang ada para karyawan.

3) Ketepatan waktu

Seberapa tepat karyawan tersebut dapat menyesuaikan antara waktu bekerja yang sudah ditentukan dari awal dan karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dari awal tersebut.

4) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan untuk mampu saling membantu satu sama lain antara karyawan tersebut dengan karyawan lain atau dengan atasan atau bawahan dalam tujuan agar dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>KISI-KISI ANGKET</b>
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	1. Suasana kerja	X1.1 Kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan
	2. Hubungan dengan rekan kerja	X1.2 Hubungan yang dirasakan karyawan dengan rekan kerja di tempat kerja
	3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	X1.3 Hubungan yang dirasakan karyawan dengan pimpinan karyawan
	4. Tersedianya fasilitas kerja	X1.4 Perusahaan menyediakan dan melengkapi peralatan, sarana dan prasarana yang membantu pekerjaan karyawan
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1. Kerja itu sendiri	X2.1 Senang dan bangga dengan pekerjaan sekarang. Karyawan mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan tersebut
	2. Bayaran	X2.2 Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya
	3. Kenaikan jabatan	X2.3 Adanya kenaikan jabatan dalam perusahaan
	4. Pengawasan	X2.4 Atasan sangat objektif dan adil dalam mengawasi dan menilai kinerja karyawan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kuantitas	Y1.1 Jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan
	2. Kualitas	Y1.2 Pekerjaan yang dihasilkan karyawan memiliki kualitas (bermutu)
	3. Ketepatan waktu	Y1.3 Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
	4. Kemampuan bekerjasama	Y1.4 Kemampuan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan karyawan lain

### 3.3 Skala Pengukuran

Cara mengukur nilai dari angket ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2015). Pada saat penyebaran angket peneliti berharap agar responden memilih salah satu pernyataan yang tersedia, sehingga peneliti dapat memberikan nilai tertentu terhadap jawaban yang diberikan oleh responden.

Peneliti menggunakan 5 alternatif jawaban yang disediakan di angket dan setiap jawaban memiliki nilai atau skor tertentu. Di bawah ini adalah tabel instrumen Skala Likert menurut Sugiyono (2015):

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	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

*Sumber: Sugiyono (2015)*

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti yang dapat mewakili populasinya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional di PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang yaitu sebanyak 39 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti menurut Arikunto (2010). Sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh karyawan bagian operasional sebagai sampel yaitu sejumlah 39. karyawan yang terdiri dari 20 karyawan tetap dan 19 karyawan tidak tetap.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data serta Metode Pengumpulan Data**

a. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya yang asli yang di dapatkan langsung dari obyek penelitian dan memiliki kaitan yang sama dan erat dengan apa yang diteliti. Data primer yang didapatkan dan diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan



wawancara, penyebaran angket dan melakukan observasi di tempat penelitian.

## 2. Data sekunder

Data didapatkan secara tidak langsung dari sumber yang diperoleh dari referensi atau penelitian terdahulu.

### b. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara yaitu melakukan pengamatan secara langsung di objek yang diteliti.

#### 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara menanyakan secara langsung kepada pihak yang terkait sesuai dengan responden penelitian di objek penelitian tersebut.

#### 3. Angket

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan penelitian yang ditujukan untuk responden yang sesuai dengan penelitian.

### **3.6 Uji Instrumen**

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar kevalidan atau ketepatan dari suatu kuisioner. Validitas sebagai alat mengukur apa yang seharusnya diukur menurut Ferdinand (2014). Sedangkan

menurut Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dapat menggunakan rumus korelasi yang berdasarkan rumus korelasi *product moment* atau *r* hitung menurut (Supriyanto & Maharani, 2013). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

$r$  = Koefisien korelasi

$xy$  = Skor pertanyaan

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor item X

$Y$  = Skor item Y

Uji validitas dinyatakan valid jika sesuai dengan ketentuan syarat minimum, syarat minimum itu adalah  $r = 0,3$ . Jika nilai  $r > 0,3$  dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid. Jika nilai  $r < 0,3$ . Maka butir pernyataan tersebut bisa dikatakan tidak valid.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Pearson Corelation</i> (r hitung)	R kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,733	0,3	Valid
	X1.2	0,631	0,3	Valid
	X1.3	0,614	0,3	Valid
	X1.4	0,819	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,835	0,3	Valid
	X2.2	0,727	0,3	Valid
	X2.3	0,835	0,3	Valid
	X2.4	0,712	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,722	0,3	Valid
	Y.2	0,661	0,3	Valid
	Y.3	0,687	0,3	Valid
	Y.4	0,671	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Person Corelation* yaitu (r hitung) > 0,3 yang artinya bahwa semua butir item valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan keterpercayaan, keterandalan atau konsisten menurut (Yamin, 2013). Dalam menguji tingkat reliabilitas dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan rumus berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r<sub>11</sub> = Realibilitas Instrumen

$n$  = Banyak butir soal/pertanyaan

$S_i^2$  = Jumlah varian butir

$S_t^2$  = Jumlah skor total

Dalam uji reliabilitas ada standar penentuan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka kuisisioner dinyatakan reliabel begitupun jika sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Kriteria
1.	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,661	0,6	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,782	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,624	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian ini. Bukti bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel adalah semua variabel pada tabel 3.4 mempunyai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan sendiri dan berlaku untuk generalisasi atau umum menurut (Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif

digunakan untuk mengetahui variasi jawaban dan rata-rata jawaban terhadap butir-butir pernyataan atau item pernyataan di dalam angket yang pengukurannya menggunakan pengukuran skala Likert dari skala satu sampai lima. Menurut (Sudjana, 2008) rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Keterangan:

- 1 – 1,8 = Sangat rendah
- 1,9 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 – 5,0 = Sangat tinggi

### 3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model dari regresi linier dengan melibatkan variabel bebas lebih dari satu atau disebut prediktor. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi menurut Sugiyono (2015). Persamaan regresi berganda tersebut menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi lingkungan kerja

$b_2$  = Koefisien regresi kepuasan kerja

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperlihatkan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dengan dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variabel  $Y$ . Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja.

Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2010). Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, apabila dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* < 0,1 atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* > 0,1 atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas Simamora (2010).

### **3.8.3 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji *Durbin Watson*, dengan nilai *Durbin Watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai 4-dU ( $dU < dW < 4-dU$ ) maka dinyatakan tidak ada autokorelasi menurut (Simamora, 2010).

### **3.8.4 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sumarsono (2004) mendefinisikan uji heteroskedastisitas sebagai berikut heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksesuaian varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka

mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot*.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel-variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), dan sebaliknya jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak (Ferdinand, 2014).

#### 3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).