

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Kasiram (2008: 149) dalam penelitian Ningsih (2021). Penelitian kuantitatif dapat diasumsikan bahwasannya variabelnya tetap dan dapat diidentifikasi serta dapat diukur dengan menggunakan alat-alat yang objektif atau baku.

3.2. Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja yang terdapat pada KUD Sido Makmur Labruk Kidul. Sedangkan lokasi yang dipilih di dalam penelitian ini adalah KUD Sido Makmur Labruk Kidul.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki (2022) dalam penelitian Iskandar (2012)). Pada penelitian ini data primer yang digunakan adalah pengisian kuesioner yang dilakukan kepada pegawai KUD. Sido Makmur.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mamiliki kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya (Siyoto & Sodik (2015) dalam penelitian Arizka (2020). populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada KUD Sido Makmur yaitu berjumlah 40 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) dalam penelitian Fitria & Ariva (2018), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu seluruh pegawai KUD Sido Makmur yang berjumlah 40 orang.

3.4.3. Teknik Sampel

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) dalam penelitian Fitria & Ariva (2018) pengertian teknik *non probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2017:85) dalam penelitian Fitria & Ariva (2018) adalah teknik penentuan sambil yang mana semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel dependen dan Variabel independen. variabel independen yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.5.2. Definisi Konseptual

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Siagian (2014:56) dalam penelitian Muliana *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan (Affandy, 2016).

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan (Mahayanti & Sriathi, 2017).

c. Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Aruan & Fakhri, 2017).

3.5.3. Definisi Operasional

a. Lingkungan Kerja

Semakin baik suatu kondisi lingkungan kerja serta sesuai dengan yang diharapkan karyawannya, maka kegiatan kerja akan berjalan optimal, sehat, aman, serta merasa nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Sihaloho & Siregar (2020), Indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik seperti bangunan, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, sarana angkut. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Menurut Sihaloho & Siregar (2020) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik, seperti bangunan tempat bekerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, sarana angkut.

1. Bangunan tempat bekerja, pernyataan:

- 1) Warnah cat ruang kerja membuat saya semangat dalam bekerja
- 2) Pencahayaan di ruang kerja saya sesuai dengan kebutuhan ruangan

2. Peralatan kerja, pernyataan:

- 1) Peralatan yang disediakan perusahaan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas
- 2) Pengaturan peralatan kantor sudah sesuai dengan yang saya perlukan

3. Fasilitas perusahaan, pernyataan:

- 1) Ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai
- 2) Ruangan difasilitasi dengan AC yang baik

Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan.

1. Hubungan rekan kerja setingkat, pernyataan:

- 1) Terdapat hubungan yang baik antar karyawan di lingkungan tempat saya bekerja
- 2) Rekan kerja saya saling membantu di lingkungan kerja

2. Hubungan atasan dengan karyawan, pernyataan:

- 1) Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya
- 2) Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik

3. Kerjasama antar karyawan, pernyataan:

- 1) Rekan kerja saya saling membantu dalam lingkungan kerja
- 2) rekan kerja memberikan masukan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan.

2) Karakteristik Pekerjaan

Semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan mampu memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri. karakteristik pekerjaan juga menjadi dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja seorang karyawan yang dirancang demi kepentingan dan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Warapsari (2019) dalam penelitian Arizka (2020) Indikator karakteristik pekerjaan meliputi :

1. Keanekaragaman keterampilan, Pernyataan :
 - 1) Dalam bekerja saya harus menggunakan lebih dari satu keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang rutin saya kerjakan
2. Identitas Tugas, pernyataan:
 - 1) Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja
 - 2) Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas
3. Arti tugas, pernyataan:
 - 1) Tugas yang diberikan kepada saya ada pengaruh terhadap perusahaan
 - 2) Saya tidak akan mengecewakan pimpinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

4. Otonomi, pernyataan:

- 1) Saya dalam bekerja mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas
- 2) Pimpinan memperhatikan kapasitas pekerjaan karyawan sesuai dengan jabatan

5. Umpan balik dari pekerjaan, pernyataan:

- 1) Dalam bekerja saya diberi petunjuk-petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2) Mengetahui informasi yang jelas atas keefektifan saya bekerja

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingkat kehadiran yang tinggi, karyawan mampu memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Hal tersebut berlaku sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan tersebut akan sering absen, mengalami stres kerja sehingga mampu mengganggu kinerja karyawan lain, dan menimbulkan keluar masuk karyawan. Menurut Arifin (2012) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

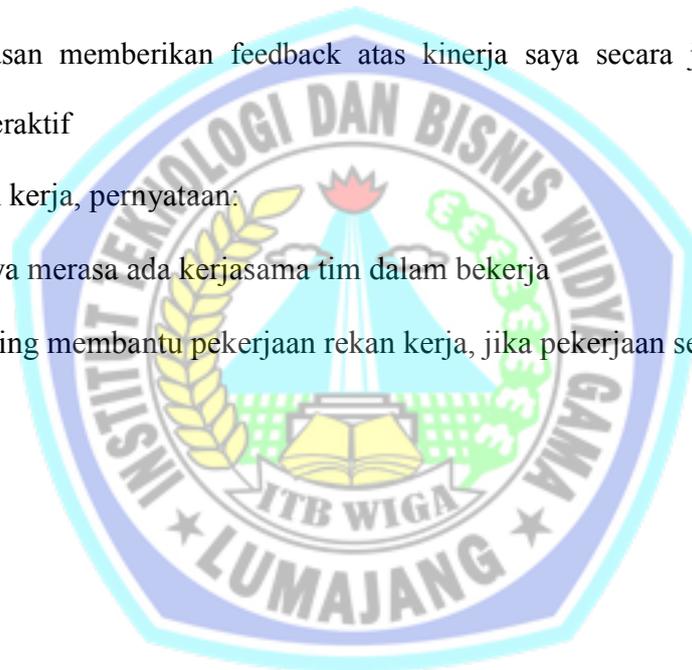
1. Pekerjaan itu sendiri, pernyataan:

- 1) Pekerjaan yang saya terima bervariasi
- 2) Saya senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang

2. Gaji, pernyataan:

- 1) Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas
- 2) Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

3. Kesempatan untuk promosi, pernyataan:
 - 1) Adanya kesempatan yang sama bagi karyawan dalam mengembangkan karir
 - 2) Proses promosi jabatan di perusahaan terbuka untuk karyawan
4. Atasan, pernyataan:
 - 1) Jika saya melakukan kesalahan maka saya akan terkena teguran oleh atasan
 - 2) Atasan memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif
5. Rekan kerja, pernyataan:
 - 1) Saya merasa ada kerjasama tim dalam bekerja
 - 2) Saling membantu pekerjaan rekan kerja, jika pekerjaan sendiri sudah siap



3.6. Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Item | Skala Pengukuran | Sumber | |
|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|----------|
| 1. | Lingkungan Kerja Fisik | Bangunan | Intensitas cahaya di ruangan sesuai dengan kebutuhan ruangan | Interval | Sihaloho & Siregar (2020) | |
| | | Peralatan | Ruang kerja mempunyai ventilasi yang baik dan alat pendingin sesuai dengan kebutuhan | Interval | | |
| | | Fasilitas | Perabotan ruang kerja dapat menunjang kelancaran kerja | Interval | | |
| | | Sarana Angkut | Tersedia nya sarana Angkut yang mendukung | Interval | | |
| | | Lingkungan Kerja Non Fisik | Hubungan Rekan Kerja | Hubungan kekeluargaan antar karyawan | | Interval |
| | | | Hubungan Atasan dan Bawahan | Hubungan yang baik karyawan dan atasan | | Interval |
| Kerjasama Antar Karyawan | Karyawan saling bekerjasama | | Interval | | | |
| 2 | Karakteristik Pekerjaan | Identitas tugas | Memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan | Interval | Arizka (2020) | |
| | | Signifikansi tugas | Menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik | Interval | | |

| | | | | | |
|---|----------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|
| | | Otonomi | Mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas | Interval | |
| | | Umpan Balik | Mengetahui informasi yang jelas atas keefektifan hasil kerja | Interval | |
| 3 | Kepuasan Kerja | Gaji | Gaji yang diberikan sesuai dengan peranan dan tanggungjawab yang diberikan | Interval | Arizka (2020) |
| | | Atasan | Atasan memberikan penghargaan maupun memberikan teguran sesuai dengan hasil kerja | Interval | |
| | | Rekan kerja yang mendukung | Rekan kerja yang ramah, bersahabat, dan mudah bekerja sama | Interval | |
| | | Kondisi kerja yang mendukung | Fasilitas pendukung yang diberikan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya | Interval | |
| | | Promosi | Adanya peluang kenaikan pangkat dan jabatan | Interval | |

Sumber: Olah data peneliti (2022)

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam menghimpun data dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua cara yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini, kuisisioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia dalam kuisisioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (*scaling question*). Dalam penelitian fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifikasi oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari positif sampai negatif.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono,2013). Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi yang terdapat kaitannya dengan tujuan penelitian.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Suharsimi (2000:219) dalam penelitian Wardhani (2019)). Uji validitas sebuah data memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Apabila ada data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus item – item dari kuesioner dan membagikan ulang kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Ridwan dan Engkos (2014:220) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Menurut Sugiyo (2001:97), penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan kata lain, apabila datanya memang benar dan sesuai kenyataan, maka berapa kalipun diambil, hasilnya akan tetap konsisten. Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian menggunakan reliabilitas metode *Cronbach Alpha*. Suatu variable dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan guna melihat apakah nilai residu yang sesuai standarisasi sudah terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila nilai residu nya terdistribusi dengan normal. Pengujian normalitas bisa dilakukan dengan beberapa cara meliputi uji histogram, uji normal P Plot, uji chi square, skewness dan uji kurtosis atau *kolmogorov smirnov*.

Cara yang dapat dilakukan dalam pengujian ini adalah dengan melakukan pendekatan analisis grafik *normal probability Plot*. Pada pendekatan analisis menggunakan grafik jika nilai residual terdistribusi normal, maka garis (titik-titik) akan mengikuti atau merapat ke garis diagonal.

Selain menggunakan pengujian grafik, pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan statistik dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut (Ghozali, 2005) dalam penelitian Sofiyanti (2021) apabila data terdistribusi normal maka nilai dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,5.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen (variabel bebas). Apabila ada korelasi yang tinggi antar variabel independennya, maka hubungan antara variabel dependen dan variabel independennya akan terganggu.

Untuk melakukan pengujian ini, sering digunakan alat statistik seperti dibawah ini :

- 1) Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, $VIF = 1$ toleransi,

jika $VIF = 10$, maka toleransi $1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*

- 2) Apabila nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas, jika nilai korelasi lebih dari 0,70 berarti terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
- 3) Apabila nilai koefisien determinan, baik R^2 ataupun Adjusted R^2 di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas (Nugroho, 2005:58).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji serta mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda, sehingga dalam uji ini dapat diketahui apakah didalam model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas ataukah tidak. Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas yaitu dengan cara melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan kriteria ketentuan yaitu jika diketahui adanya pola tertentu seperti adanya titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu dan teratur maka hal itu menunjukkan telah terjadi adanya heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas beserta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali (2013:139)).

3.8.3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:277).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Karakteristik Pekerjaan
- a = Konstanta
- b = nilai koefisien regresi

b. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan dari penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Dalam kenyataan nilai *Adjusted R²* dapat bernilai negatif, walaupun dikehendaki harus bernilai positif. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *Adjusted R²* = $R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$ maka *Adjusted R²* = $(1-k)/(n-k)$. Jika >1 , maka *Adjusted R²* akan bernilai negatif.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaa) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja). Uji t akan menunjukkan seberapa pengaruh antara satu variabel independen dengan variabel dependen secara satu persatu (individual) dalam menerangkan variasi variabel independen.

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2 dengan kriteria yang berfungsi untuk pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) H_a (Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan) diterima apabila $Sig\ t < \text{tingkat signifikansi } \alpha (0,05)$.
- 2) H_a (Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan) ditolak apabila $Sig\ t > \text{tingkat signifikansi } \alpha (0,05)$.

