

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian cara yang dipergunakan dalam penelitian guna menjawab pertanyaan atau fenomena yang sedang diteliti melalui data data yang diperolehnya, secara ilmiah metode penelitian adalah tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi berupa data dengan maksud dan kegunaan tertentu, berdasarkan jenis perolehan data metode penelitian terbagi menjadi 2 yaitu kualitatif dan kuantitatif Sugiyono (2019).

Penelitian ini dirancang menggunakan metode penelitian dengan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Tujuan dari pendekatan asosiatif adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Sementara itu, pendekatan kuantitatif berfungsi untuk menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah analisis linier berganda, yang menganalisis variabel independent (X), yakni kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y), data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis dan menghasilkan kesimpulan dari penelitian ini.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada beberapa variabel, yang terbagi menjadi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang diteliti meliputi

beban kerja (X1), kesejahteraan karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah produktivitas kerja (Y). penelitian ini dilakukan peneliti terhadap karyawan yang bekerja di Meubel Lumajang Sari Sofa.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan jenis data data primer yang mana data diperoleh berdasarkan dari 1 sumber.

a. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, menurut Sugiyono (2019a:194), data primer adalah sumber data yang diperoleh dengan memberikan informasi langsung kepada peneliti, dengan kata lain, data primer melibatkan pengumpulan fakta langsung dari sumber aslinya, dalam penelitian ini, data primer berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal, menurut (Paramita. 2014), data internal berasal dari dalam organisasi tersebut, data internal dalam penelitian ini berasal dari karyawan meubel lumajang sari sofa melalui kuesioner dan wawancara tentang kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan produktivitas kerja, serta observasi langsung pada

perusahaan Meubel Lumajang Sari Sofa.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi objek pengukuran dan berperan sebagai unit utama dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, populasi mencakup area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2019:24). Pada penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan tetap di meubel Lumajang Sari Sofa sebanyak 150 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:147), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Ketika populasi berjumlah besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhannya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut sebagai representasi.

Dalam riset, teknik pengumpulan data digunakan adalah probability sampling, di mana penentuan contoh dilakukan melalui metode random sampling, dengan demikian,. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis multivariat, yang meliputi penerapan regresi linier berganda dengan melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *slovin*.

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

N = Jumlah Populasi

n = ukuran sampel

e = kelonggaran ketidakjelasan atau toleransi (diinginkan 10% = 0,1)

Perhitungan Jumlah Sampel

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0,1)^2} = 60 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel penelitian yang diperoleh melalui perhitungan adalah sebanyak 60 responden karyawan tetap Meubel Lumajang Sari Sofa.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Oprasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan objek atau hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi yang kemudian dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan (Ratna et al., 2014:36). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu :

a. Variabel independent

Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negative, variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan, disebut juga Variabel prediktor atau variabel bebas (eksogen) adalah variabel yang digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan atau memprediksi perubahan

yang terjadi pada variabel dependen. Variabel independen ini merepresentasikan fenomena yang berfungsi untuk memberikan penjelasan atau prediksi terhadap variabel dependen (Paramita et al., 2014:37), dalam riset ini variabel independent atau variabel bebas yang kami gunakan adalah kesejahteraan karyawan (X1): *employee welfare* atau *employee well-being*, lingkungan kerja (X2): *work environment* atau *workplace conditions*, hubungan Interpersonal (X3): *interpersonal relationship* atau *workplace relationships*.

b. Variabel dependen

Variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, endogen, atau konsekuen, adalah variabel utama yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam sebuah penelitian. Esensi masalah dan tujuan penelitian tercermin dalam variabel dependen ini, karena variabel tersebut menggambarkan permasalahan yang ingin diselesaikan atau tujuan yang hendak dicapai oleh penelitian (Paramita, 2014 : 37).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merujuk pada pemahaman terhadap gagasan yang terkandung dalam variabel-variabel penelitian tertentu, dalam konteks penelitian ini, variabel yang akan dijelaskan mencakup kesejahteraan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), hubungan interpersonal (X3), dan produktivitas kerja (Y). Berikut adalah penjabaran mengenai setiap variabel penelitian dalam kerangka definisi konseptual.

a. Produktivitas kerja

Menurut (Robbins., 2019) Produktivitas merupakan rasio antara total keluaran berupa barang dan jasa yang dihasilkan dengan seluruh masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Produktivitas adalah hasil sinergi antara sumber daya manusia dan variabel operasional. Oleh karena itu, organisasi yang efektif berupaya memaksimalkan produktivitas dengan mengintegrasikan sumber daya manusia secara optimal ke dalam seluruh sistem operasional.

- Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan (Azis, 2022) merupakan salah satu aspek kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan organisasi yang berkembang. perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan membantu mereka dalam mengelola tingkat stres, sekaligus memelihara suasana kerja yang positif dan produktif. Kesejahteraan karyawan mencakup kesehatan mental, fisik, emosional, serta aspek ekonomi secara menyeluruh, berbagai faktor berkontribusi terhadap kesejahteraan ini, termasuk hubungan antar rekan kerja, keputusan yang diambil, serta akses terhadap alat dan sumber daya yang tersedia, selain itu, jam kerja, tingkat gaji, dan keselamatan kerja juga memainkan peranan penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan.

- Lingkungan kerja

Menurut Gama, (2020), lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap Perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh pekerja terkait dengan perubahan

psikologis yang muncul akibat pengalaman dalam pekerjaan atau kondisi tertentu. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi karena dapat menyebabkan kebosanan, kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton, serta kelelahan kerja.

- Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal merupakan interaksi antara dua orang atau lebih yang bisa bersifat sementara maupun jangka panjang. Hubungan tersebut dapat terbentuk berdasarkan kesepakatan, rasa kasih sayang, solidaritas, kegiatan bisnis sehari-hari, atau berbagai bentuk komitmen sosial lainnya (Andrian, 2022).

3.5.3 Definisi operasional

Definisi operasional menjelaskan cara mengukur atau mengamati suatu variabel dalam penelitian agar nilainya dapat diketahui secara konkret. Pengoperasian variabel harus sesuai dengan pengertian konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya. Selain itu, definisi operasional juga terkait dengan indikator atau proksi yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut dalam penelitian (Paramita, 2014).

Dalam penelitian ini, Indikator produktivitas kerja karyawan (Syahdina, 2024) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan organisasi, berikut adalah beberapa indikator utama yang dapat digunakan:

1. Kuantitas Output

Indikator ini mengukur jumlah produk atau layanan yang dihasilkan dalam periode tertentu. Semakin banyak output yang dihasilkan, semakin tinggi

tingkat produktivitasnya.

2. Kualitas Output

Aspek ini menilai sejauh mana produk atau layanan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kualitas yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pelanggan dan mengurangi biaya perbaikan.

3. Waktu Penyelesaian

Indikator ini mengukur durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek, waktu penyelesaian yang lebih singkat mencerminkan tingkat efisiensi yang lebih tinggi.

4. Tingkat Kehadiran

Mengukur frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja, tingkat absensi yang rendah sering kali mencerminkan komitmen dan motivasi karyawan.

5. Tingkat Turnover Karyawan

Indikator ini mengukur seberapa sering karyawan meninggalkan perusahaan, tingkat turnover yang tinggi bisa menjadi tanda adanya masalah dalam lingkungan kerja atau kepuasan karyawan.

6. Efisiensi Biaya

Mengukur biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan output tertentu, termasuk analisis biaya per unit produk atau layanan.

7. Inovasi dan Peningkatan Proses

Indikator ini menilai kemampuan karyawan dalam mengusulkan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja.

8. Keterlibatan Karyawan

Mengukur sejauh mana karyawan terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, karyawan yang merasa terlibat cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik.

9. Umpan Balik dan Penilaian Kinerja

Melakukan penilaian berkala untuk menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas

dan kinerja tim.

Berdasarkan indikator dari variabel produktivitas kerja, penulis menyusun pertanyaan yang akan dimuat dalam kuesioner untuk pengumpulan data. Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan tersebut:

1. Saya mengerjakan banyak produk (barang) atau layanan dalam periode tertentu (misalnya, per minggu/bulan)
 2. Saya sering mengerjakan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan
 3. Saya menyelesaikan tugas atau proyek dengan waktu yang ditetapkan
 4. Saya sering absen dari pekerjaan dalam sebulan terakhir
 5. Saya pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan Perusahaan
 6. Saya merasa biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menghasilkan produk atau layanan sudah efisien
 7. Saya sering mengusulkan ide atau inovasi baru untuk meningkatkan efisiensi kerja
 8. Saya selalu termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari
 9. Saya sering menerima umpan balik atau evaluasi kinerja dari atasan serta klien
- b. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah parameter yang digunakan untuk menilai tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut (Saputra, 2020), indikator-indikator tersebut meliputi:

a. Gaji/Upah

Gaji atau upah merupakan komponen utama yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Gaji yang kompetitif dan sepadan dengan tanggung jawab serta kinerja karyawan berperan

penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja mereka.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan manfaat yang diberikan di luar gaji pokok, seperti tunjangan transportasi, makan, atau komunikasi. Tunjangan ini membantu karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

c. Asuransi Kesehatan

Asuransi kesehatan adalah bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membantu menanggung biaya kesehatan. Dengan adanya asuransi kesehatan, karyawan merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko finansial akibat masalah kesehatan.

d. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan perusahaan, seperti ruang istirahat, tempat parkir, atau fasilitas olahraga, fasilitas yang lengkap dan memadai mampu menciptakan kenyamanan serta kesejahteraan bagi karyawan. Kondisi ini juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

e. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua atau program pensiun adalah bentuk perlindungan jangka panjang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Program ini membantu karyawan mempersiapkan masa depan mereka setelah pensiun, sehingga mereka merasa lebih aman secara finansial.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, pertanyaan-pertanyaan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner untuk pengumpulan data telah disusun sebagai berikut:

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa
2. Tunjangan yang terima membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari pada karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa
3. Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa
4. Fasilitas yang disediakan perusahaan meningkatkan kenyamanan karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa dalam bekerja
5. Penilaian karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa terhadap kebijakan jaminan

hari tua di perusahaan

c. Lingkungan kerja

Adapun beberapa tolak ukur atau pun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas menurut (Hulu . 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu indikator untuk menilai lingkungan kerja yang baik dan berkualitas adalah hubungan yang terjalin antara rekan-rekan kerja dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab masing-masing. Hubungan tersebut ditandai dengan komunikasi yang positif, sikap saling mendukung, membantu saat menghadapi kesulitan, serta berbagi dan memperkuat satu sama lain terutama saat menghadapi tekanan atau situasi sulit dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Suasana kerja yang ideal adalah lingkungan yang harmonis dan tenang, bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengalihkan perhatian saat bekerja. Selain itu, suasana yang nyaman dan rileks juga penting, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
3. Fasilitas-fasilitas Kelengkapan dan dukungan fasilitas kerja menjadi salah satu tanda lingkungan kerja yang berkualitas. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, karyawan akan merasa lebih bersemangat dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, kita dapat menyusun pertanyaan pertanyaan yang akan dimasukkan ke dalam kuisisioner untuk pengumpulan data mengenai lingkungan kerja.

1. Rekan kerja saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan
2. Suasana kerja di tempat karyawan memberikan motivasi dan semangat dalam

bekerja

3. Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa
4. Hubungan interpersonal

Indikator hubungan interpersonal adalah parameter yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas interaksi antar individu dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, lingkungan pendidikan, atau kehidupan sehari-hari (Dudung Abdullah, 2015).

Indikator-indikator ini mencerminkan seberapa sehat, produktif, dan saling mendukung suatu hubungan (Kartini et al., 2023). Berikut adalah beberapa indikator utama yang menjadi acuan dalam menilai hubungan interpersonal:

- 1. Komunikasi yang Efektif**
 - a. Kemampuan untuk berbicara dan mendengarkan secara aktif.
 - b. Penyampaian pesan yang jelas, empatik, dan tidak menyakiti perasaan orang lain.
 - c. Keterbukaan dalam berbagi informasi serta menerima umpan balik.
- 2. Kepercayaan**
 - a. Tingkat keyakinan bahwa individu lain dapat diandalkan dan bertindak dengan itikad baik.
 - b. Keberanian untuk membagikan informasi pribadi atau sensitif tanpa rasa takut akan pengkhianatan.
- 3. Empati**
 - a. Kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain.
 - b. Menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.
- 4. Kerjasama**
 - a. Kemampuan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.
 - b. Kesiediaan untuk membantu dan menerima bantuan saat diperlukan.
- 5. Pengelolaan Konflik**
 - a. Kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif tanpa merusak hubungan.
 - b. Menghindari sikap agresif, pasif, atau defensif dalam menangani konflik.
- 6. Penghargaan terhadap Orang Lain**
 - a. Menghormati pendapat, nilai, dan perbedaan individu lain.
 - b. Menghindari perilaku merendahkan atau diskriminatif.

7. Dukungan Sosial

- a. Kesiediaan untuk memberikan dukungan emosional, moral, atau praktis kepada orang lain.
- b. Menciptakan rasa aman dan kenyamanan dalam hubungan.

8. Keterbukaan

- a. Kesiediaan untuk berbagi informasi, perasaan, dan pengalaman secara jujur.
- b. Menghindari sikap tertutup atau manipulatif dalam interaksi.

9. Dalam Hubungan Dekat

- a. Adanya kedekatan emosional yang ditandai dengan saling pengertian dan perhatian.
- b. Komitmen untuk menjaga agar hubungan tetap kuat dan sehat.

10. Fleksibilitas

- a. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi atau perubahan dalam hubungan.
- b. Tidak kaku dalam menetapkan ekspektasi terhadap orang lain.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, pertanyaan-pertanyaan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner untuk pengumpulan data telah disusun sebagai berikut:

1. Saya mampu berbicara dan mendengarkan secara aktif dalam interaksi dengan rekan kerja serta atasan.
2. Keyakinan saya bahwa rekan kerja atau atasan dapat diandalkan.
3. Saya sering menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan rekan kerja.
4. Saya bekerja sama secara baik dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
5. Saya mampu menyelesaikan dalam perbedaan pendapat secara konstruktif (membangun atau memperbaiki suatu perbedaan).
6. Saya menghindari perilaku yang merendahkan atau diskriminatif terhadap orang lain (karyawan, klien atau atasan).
7. Lingkungan kerja menciptakan rasa aman dan nyaman bagi saya.
8. Saya menghindari sikap tertutup dalam interaksi dengan orang lain.
9. Saya berkomitmen untuk menjaga hubungan yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan.
10. Saya mampu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan atau situasi baru di lingkungan kerja.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian kuantitatif merupakan alat yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri menggunakan metode ilmiah dan statistik untuk mengukur variabel-variabel tertentu dalam suatu populasi, sehingga hasil yang diperoleh

bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Beberapa instrumen yang umum dipakai dalam penelitian kuantitatif meliputi kuesioner, angket, tes, serta observasi yang terstruktur. Data yang dikumpulkan melalui instrumen ini kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik agar menghasilkan temuan yang valid dan ilmiah (Wardhana, 2023).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang akan diisi oleh responden atau sampel yang telah dipilih, kuesioner ini disusun berdasarkan indikator variabel serta skala pengukurannya, yang ditampilkan dalam tabel berikut:

- a. Instrument guna menguji produktivitas kerja
- b. Instrument guna menguji kesejahteraan karyawan
- c. Instrument guna menguji lingkungan kerja
- d. Instrument guna menguji hubungan interpersonal

Tabel 3.1 Instrument Penelitian

No	Variabel	Indicator	Skala	Instrument	Sumber
1	Produktivitas Kerja	Kuantitas Output	Ordinal	Saya mengerjakan banyak produk (barang) atau layanan dalam periode tertentu (misalnya, per minggu/bulan)	(Syahdina, 2024)
		Kualitas Output		Saya sering mengerjakan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	
		Waktu Penyelesaian		Saya menyelesaikan tugas atau proyek dengan waktu yang ditetapkan	
		Tingkat Kehadiran		Saya sering absen dari pekerjaan dalam sebulan terakhir	
		Tingkat Turnover Karyawan		Saya pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan Perusahaan	
		Efisiensi Biaya		Saya merasa biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menghasilkan produk atau layanan sudah efisien	
		Inovasi dan Peningkatan Proses		Saya sering mengusulkan ide atau inovasi baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	
		Keterlibatan Karyawan		Saya selalu termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari	
		Umpan Balik dan Penilaian Kinerja		Saya sering menerima umpan balik atau	

No	Variabel	Indicator	Skala	Instrument	Sumber
				evaluasi kinerja dari atasan serta klien	
2	Kesejahteraan karyawan	Gaji/Upah	Ordinal	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa	(Adolph, 2016)
		Tunjangan		Tunjangan yang terima membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari pada karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa	
		Asuransi Kesehatan		Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa	
		Fasilitas		Fasilitas yang disediakan perusahaan meningkatkan kenyamanan karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa dalam bekerja	
		Jaminan Hari Tua		Penilaian karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa terhadap kebijakan jaminan hari tua di Perusahaan	
3	Lingkungan Kerja	Hubungan antar pegawai	Ordinal	Rekan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan	(Hulu . 2022)
		Suasana kerja		Suasana kerja di tempat saya memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja	
		Fasilitas-fasilitas kerja		Fasilitas kerja yang tersedia mendukung	

No	Variabel	Indicator	Skala	Instrument	Sumber
				kelancaran pekerjaan karyawan Meubel Lumajang Sari Sofa	
4	Hubungan interpersonal	1. Komunikasi yang Efektif	Ordinal	1. Saya mampu berbicara dan mendengarkan secara aktif dalam interaksi dengan rekan kerja serta atasan.	Kartini (2023)
		2. Kepercayaan		2. Keyakinan saya bahwa rekan kerja atau atasan dapat diandalkan.	
		3. Empati		3. Saya sering menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan rekan kerja.	
		4. Kerjasama		4. Saya bekerja sama secara baik dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan Bersama.	
		5. Pengelolaan Konflik		5. Saya mampu menyelesaikan dalam perbedaan pendapat secara konstruktif (membangun atau memperbaiki suatu perbedaan).	
		6. Penghargaan terhadap Orang Lain		6. Saya menghindari perilaku yang merendahkan atau diskriminatif terhadap orang lain (karyawan, klien atau atasan).	
		7. Dukungan Sosial		7. Lingkungan kerja	

No	Variabel	Indicator	Skala	Instrument	Sumber
				menciptakan rasa aman dan nyaman bagi saya.	
		8. Keterbukaan		8. Saya menghindari sikap tertutup dalam interaksi dengan orang lain.	
		9. Dalam Hubungan Dekat		9. Saya berkomitmen untuk menjaga hubungan yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan.	
		10. Fleksibilitas		10. Saya mampu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan atau situasi baru di lingkungan kerja.	

Dioalah oleh : Peneliti 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah aktivitas untuk mengenali dan mempelajari lokasi atau objek yang menjadi fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2019), observasi merupakan sebuah proses yang rumit, terdiri dari berbagai tahapan biologis dan psikologis, dimana dua proses utama yang sangat penting adalah pengamatan dan pengingatan. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan secara langsung dengan mengunjungi lokasi penelitian Perusahaan meubel lumajang sari sofa dan juga melakukan perbincangan langsung pada pemilik perusahaan serta karyawan.

3.7.2 Studi Pustaka

Kajian literatur adalah proses pengumpulan data yang bersumber dari artikel, jurnal, buku, literatur, dan referensi lainnya. Dalam penelitian ini, studi pustaka

meliputi analisis teoritis serta kajian literatur yang relevan dengan topik yang diteliti, seperti karya ilmiah yang membahas manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

3.7.3 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat memperoleh data yang diperlukan pada sebuah penelitian berbentuk pertanyaan serta harus di isi oleh sampel, Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini menjadi cara yang efektif terutama ketika peneliti sudah memahami dengan jelas variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang ingin diperoleh dari data tersebut diharapkan dari responden, penyebaran kuesioner dilakukan di perusahaan meubel lumajang sari sofa, yang melibatkan 76 karyawan sebagai sampel penelitian, kuesioner yang dirancang dan disebarkan ini menggunakan skala likert untuk pengukuran. menurut Sugiyono (2018), skala likert adalah suatu metode pengukuran yang berfungsi untuk menilai pendapat, sikap, atau persepsi responden terhadap fenomena sosial tertentu.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memahami, mengolah, dan menyajikan informasi dari data yang telah dikumpulkan, melalui proses ini, kita dapat menemukan pola, makna, dan hubungan yang relevan, bagi peneliti, analisis data bukan hanya sekadar kegiatan teknis, analisis data juga merupakan seni dalam menggali cerita yang tersembunyi di balik angka atau narasi, dengan melakukan analisis data, kita dapat mengambil keputusan yang lebih

bijaksana, berbasis fakta, sekaligus memperdalam pemahaman kita tentang dunia, menurut Sihotang, (2023) Analisis data merupakan tahap krusial dalam proses penelitian yang dilakukan setelah semua data penting yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian telah terkumpul secara lengkap. Ketepatan dan efektivitas penggunaan alat analisis sangat menentukan akurasi dalam membuat kesimpulan. Oleh sebab itu, proses analisis data memegang peranan vital dalam keseluruhan jalannya penelitian dan harus mendapatkan perhatian khusus.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, sebelum proses pengumpulan data dimulai, uji instrumen biasanya dilaksanakan pada tahap perencanaan penelitian atau evaluasi, tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang akan digunakan memiliki kualitas, validitas, dan keandalan yang memadai sebelum diterapkan dalam pengumpulan data.

- Uji validitas

Validitas dalam penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur hal yang memang harus diukur. Validitas mengacu pada sejauh mana peneliti berhasil mengukur variabel atau aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian. Terutama dalam penelitian kuantitatif, validitas berkaitan dengan pendekatan empiris yang menitikberatkan pada bukti nyata, objektivitas, kebenaran, logika, kenyataan, serta penggunaan data berbentuk angka (Golafshani, 2003) dalam Budiastuti &

Bandur, (2018: 146) .

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson, yang mencakup korelasi setiap pertanyaan dengan skor total, yaitu jumlah skor dari semua item. Jika korelasi setiap faktor positif dan nilainya di atas 0,5, faktor tersebut dianggap sebagai konstruk yang kuat. Namun, jika korelasi antara skor item pernyataan dan skor total kurang dari 0,5, maka item dalam instrumen tersebut dianggap tidak valid. (Sugiyono, 2014).

- Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa di kondisi yang sama, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019b), untuk menghitung uji reliabilitas dalam penelitian ini, nilai alfa cronbach dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan, tingkat signifikan ini dapat berkisar antara 0,5 sesuai dengan kebutuhan penelitian, kriteria untuk pengujian adalah sebagai berikut:

- Alat dianggap reliabel jika nilai alfa Cronbach's lebih besar dari tingkat signifikan.
- Alat dianggap tidak reliabel jika nilai alfa Cronbachnya kurang dari tingkat signifikan.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda dengan metode Ordinary Least Squares (OLS). Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki

estimasi yang akurat, bebas dari bias, dan konsisten. Menurut Aditiya (2023), pelaksanaan uji asumsi klasik penting dilakukan untuk memvalidasi dan memastikan kesesuaian persamaan regresi sebelum analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis dilakukan. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi tersebut bebas dari pelanggaran asumsi dan memenuhi kriteria yang diperlukan agar menghasilkan kualitas regresi yang baik dihasilkan dapat optimal.

a. Uji normalitas data

Uji normalitas digunakan demi menilai apakah distribusi variabel residual pada model regresi mengikuti distribusi normal, penting untuk dicatat bahwa uji t dan uji f memerlukan asumsi bahwasanya residual memiliki distribusi normal, ketika asumsi ini tidak terpenuhi, maka kevalidan statistik uji tersebut dapat dipertanyakan terutama pada sampel kecil (Ghozali, 2018: 161).

Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang termasuk dalam analisis asumsi klasik, pendekatan yang digunakan adalah uji kolmogorov, smirnov atau uji shapiro wilk untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, uji statistik kolmogorov, smirnov (K-S) atau shapiro wilk, yang memberikan nilai signifikansi (p-value), jika $p > 0,05$, maka residual dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $p \leq 0,05$, residual dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Mengutip dari Paramita, (2021), multikolinearitas adalah fenomena di mana adanya korelasi yang kuat antara variabel independen pada model regresi,

idealnya, pada sebuah model regresi variabel independen tidak seharusnya saling berkorelasi, kehadiran multikolinearitas dapat mengakibatkan peningkatan varian dalam model regresi, yang pada gilirannya menyulitkan estimasi yang akurat, multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan memeriksa nilai faktor inflasi varians (VIF), dimana jika nilai VIF berada di bawah 10, multikolinearitas yang terjadi dianggap tidak signifikan atau dapat diabaikan.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variasi residual antar pengamatan dalam model regresi berbeda. homoskedastisitas terjadi ketika variasi residual tetap, sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila variasinya tidak konsisten, sebuah model regresi yang baik ditandai dengan adanya homoskedastisitas, sementara heteroskedastisitas dapat mengindikasikan ketidakstabilan dalam varians residual, umumnya, data crossection seringkali mengalami heteroskedastisitas akibat adanya variasi ukuran yang berbeda, untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas, dapat digunakan grafik scatterplot dengan sumbu X sebagai $\hat{y}$ dan sumbu Y sebagai $\hat{e}$, dari hasil pengujian ini, pola yang muncul seperti bergelombang, melebar, atau menyempit menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sebaliknya, apabila tidak ada pola yang teratur dan titik-titik tersebut tersebar secara acak di sekitar angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah salah satu teknik dalam analisis statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas), metode ini berguna untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, serta untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Sugiyono (2019).

Rumus umum analisis linier berganda, model persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$PK = a + \beta_1.KK + \beta_2.LK + \beta_3.HI + e$$

Keterangan :

PK = Produktivitas Kerja

KK = Kesejahteraan Karyawan

LK = Lingkungan Kerja

HI = Hubungan Interpersonal

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

3.7.4 Pengujian Hipotesis

- **Uji t (Uji Parsial)**

Berdasarkan Ghazali, (2018: 179), uji statistik t dilakukan guna mengevaluasi seberapa jauh pengaruh individual dari suatu variabel independent dalam menerangkan variabel dependen, uji t digunakan untuk

menilai apakah setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen, dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$), berikut adalah kriteria yang digunakan dalam pengujian uji t:

1. Jika nilai t hitung (t-value) lebih kecil dari nilai t tabel (t-critical), maka hipotesis ditolak, ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, peneliti merujuk pada nilai kritis t dari tabel distribusi t yang sesuai dengan derajat kebebasan yang relevan untuk menguji keberartian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- **Uji F simultan**

Menurut Ghazali (2018), uji pengaruh bersama atau uji secara simultan digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penilaian terhadap pengaruh ini dilakukan dengan menggunakan uji F. Sebagaimana dikutip dari Paramita et al. (2021), uji F bertujuan untuk menguji hipotesis berikut ini:

H₀ : Rata-rata (means) dari masing-masing kelompok adalah relatif sama.

H₁ : Rata-rata (means) dari masing-masing kelompok menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Jika nilai signifikansi (alfa) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan antar kelompok. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti rata-rata kelompok-kelompok tersebut tidak berbeda secara signifikan atau relatif sama. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan yang bermakna antar grup.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi sebagai alat untuk menguji goodness-of-fit dari model regresi dalam penelitian (Ghozali, 2018), menurut Paramita (2015: 69), koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, nilai koefisien determinasi, atau R^2 , dapat berkisar antara 0 hingga 1, sebuah model dianggap baik jika memiliki nilai R^2 yang tinggi, berikut adalah beberapa asumsi yang berkaitan dengan koefisien determinasi :

- Apabila nilai R^2 mendekati 1, ini menandakan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.
- Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Dengan demikian, koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen, namun, agar evaluasi kualitas model lebih komprehensif, penting juga untuk mempertimbangkan adjusted R^2 serta faktor-faktor lainnya.