

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) dalam Supriyadi, 2017), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme, dengan fokus utama pada pengujian terhadap populasi atau sampel melalui teknik pengumpulan data terstruktur, penggunaan instrumen penelitian, serta analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompensasi (X2), dan reward (X3) terhadap variabel terikat berupa kepuasan kerja (Y), digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan pengujian secara parsial untuk menilai sejauh mana ketiga variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

3.2 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini menggunakan variabel independen (X) berupa k3 (X1), kompensasi (X2), dan *reward* (X3), serta variabel dependennya yang berupa kepuasan kerja (Y) sebagai objek yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada CV. Guna Bakti Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian, data dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui kegiatan lapangan dan penerapan metode pengumpulan data tertentu. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang bekerja di CV. Guna Bakti Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Paramita (2021) mengklasifikasikan sumber data penelitian ke dalam dua kelompok, yaitu sumber internal dan eksternal. Sumber internal mencakup informasi yang dikumpulkan dari dalam organisasi yang sedang diteliti, sementara sumber eksternal merujuk pada informasi pendukung yang berasal dari luar entitas tersebut. Dalam penelitian ini, data internal diperoleh langsung dari responden, yakni para karyawan CV. Guna Bakti Lumajang, sedangkan data eksternal diperoleh dari referensi lain seperti buku ilmiah, media daring, dan dokumen lain yang relevan untuk memperkaya analisis dan memperkuat temuan.

3.4 Populasi, Sample dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Paramita (2021) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan elemen yang dapat berupa individu, peristiwa, atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, populasi

merupakan kelompok sasaran yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam studi ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Guna Bakti, yang berjumlah sebanyak 55 orang.

3.4.2 Sample dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019) sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam kondisi di mana populasi berukuran besar dan keterbatasan sumber daya seperti waktu, tenaga, maupun biaya menjadi kendala, maka pengambilan sampel menjadi alternatif yang tepat. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang, yang merupakan seluruh karyawan lapangan CV. Guna Bakti Lumajang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan entitas atau konstruksi konseptual yang dipilih secara sadar oleh peneliti karena dinilai relevan untuk ditelaah lebih lanjut dalam upaya memperoleh pemahaman mendalam dan kesimpulan yang valid Paramita (2021). Relasi dan karakteristik antar variabel memiliki implikasi terhadap perumusan tujuan penelitian, asumsi dasar, hingga penyusunan instrumen pengumpulan data. Setiap variabel yang akan dianalisis harus terlebih dahulu melalui proses identifikasi secara sistematis. Dalam studi ini, digunakan dua jenis variabel, yakni:

3.5.2 Variabel Independen

Variabel independen merujuk pada faktor penyebab atau prediktor yang diasumsikan memengaruhi variabel lainnya dalam konteks penelitian. Variabel ini berperan dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel terikat, baik secara positif maupun negatif Paramita (2021). Pada penelitian kali ini, variabel independennya ialah *k3,kompensasi* dan *reward*.

3.5.3 Variabel Dependental

Variabel dependen merupakan aspek yang menjadi fokus utama dalam pengukuran hasil atau dampak dari variabel independen. Keberadaannya merepresentasikan tujuan akhir dari penelitian, karena ia dipengaruhi oleh perlakuan atau kondisi yang dimanipulasi melalui variabel bebas Paramita (2021), Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan.

3.5.4 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan teoritis terhadap suatu konsep yang dirumuskan secara ringkas dan sistematis, berdasarkan pemahaman subjektif peneliti namun tetap dalam kerangka ilmiah. Definisi ini disusun untuk memberikan kejelasan makna terhadap variabel-variabel yang dikaji, sehingga dapat diterjemahkan secara operasional dalam proses penelitian..

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau perasaan senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, penghargaan yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang. Tingkat

kepuasan kerja dapat mencerminkan seberapa baik kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi di tempat kerja.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan dan menjaga kondisi kerja yang aman, sehat, dan terbebas dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. K3 mencakup kebijakan, prosedur, dan peralatan yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya yang berpotensi merugikan fisik dan mental.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diberikan secara adil, dan layak dalam bentuk finansial maupun non finansial atas jasa karyawan kepada perusahaan dalam bekerja.

d. Reward

reward adalah pemberian penghargaan atau imbalan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan tindakan atau kinerja yang baik, dengan tujuan untuk memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja di masa depan. Reward dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial, dan tujuannya adalah untuk memberikan pengakuan atas usaha dan pencapaian seseorang atau kelompok.

3.5.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bentuk konkret dari suatu konsep teoritis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang diterjemahkan ke dalam seperangkat indikator terukur. Indikator-indikator tersebut berfungsi sebagai pedoman teknis dalam proses pengumpulan dan analisis data, sehingga setiap variabel dalam

penelitian dapat diuji secara sistematis dan empiris berdasarkan dimensi yang relevan.

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Rifdah Adilah (2022) keselamatan kerja merupakan upaya preventif untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja agar tenaga kerja dapat menjalankan aktivitasnya dalam kondisi aman, terlindungi, dan terbebas dari potensi kerugian maupun kerusakan. Dalam mengukur aspek ini, digunakan sejumlah indikator seperti pengaturan tata letak peralatan, kelengkapan sarana keselamatan, jaminan asuransi ketenagakerjaan, pemberian tunjangan risiko kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Firdaus (2021) merumuskan indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas Kesehatan kerja, yaitu penyediaan layanan dan sarana yang menunjang kesehatan karyawan selama bekerja.
2. Lingkungan kerja yang sehat, yakni kondisi tempat kerja yang bersih dan nyaman, yang dapat meningkatkan fokus dan produktivitas tenaga kerja.
3. Fasilitas Kesehatan kerja, adalah alat pelindung diri yang digunakan tempat kerja, yang melindungi pegawai ditempat kerja dan mempunyai fungsi melindungi tubuh pekerja dari bahaya tempat kerja.
4. Pencahayaan ruang kerja, di mana kualitas penerangan yang optimal dapat membantu pekerja melakukan aktivitas dengan visual yang baik dan mencegah kecelakaan.

Berdasarkan indikator tersebut, pernyataan dalam kuesioner dirumuskan sebagai berikut:

1. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan dasar
2. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat mendukung keselamatan kerja.
3. Tersedia alat pelindung diri yang layak dan mencukupi bagi seluruh karyawan.
4. Penerangan di area kerja memenuhi standar untuk mendukung aktivitas kerja secara aman.

b. Kompensasi

Hasibuan (2016) menyebut bahwa kompensasi mencakup segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Komponen kompensasi terdiri atas:

1. Gaji, yakni penghasilan tetap yang dibayarkan secara periodik sebagai

imbalan atas pekerjaan.

2. Upah, yaitu pembayaran langsung berdasarkan jam kerja atau volume kerja tertentu.
3. Incentif, berupa tambahan penghasilan yang bertujuan untuk mendorong kinerja lebih tinggi.
4. Tunjangan, merupakan manfaat tambahan di luar gaji pokok dan insentif.
5. Fasilitas kerja, yaitu sarana pendukung yang disediakan perusahaan untuk menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja.

Dari indikator tersebut, item kuesioner disusun sebagai berikut:

1. Gaji pokok dan/atau harian dibayarkan secara tepat waktu sesuai jadwal.
2. Upah lembur diberikan sesuai ketentuan dan kebijakan perusahaan.
3. Karyawan difasilitasi untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan kompetensi.
4. Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan bagi seluruh karyawan.
5. Sarana dan fasilitas kerja yang lengkap disediakan guna menunjang pekerjaan karyawan.

c. Reward

Tabroni (2021) menjelaskan bahwa reward adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian atau kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Pemberian reward dilakukan melalui mekanisme evaluasi berbasis kinerja yang objektif, dan dapat berupa pujian, bonus, maupun bentuk penghargaan lainnya yang ditetapkan perusahaan. (Syafid, 2021). menambahkan bahwa reward memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Menurut Supriyadi (2015:3) dalam (Abdul Kadir & Anshori Muksin, 2022) indikator reward mencakup:

1. Penghargaan informal, yaitu pengakuan spontan dari atasan atas kinerja karyawan.
2. Penghargaan atas prestasi, berupa apresiasi terhadap pencapaian individu atau tim dalam proyek atau target kerja tertentu.
3. Penghargaan formal, yaitu bentuk penghargaan yang dirancang sebagai bagian dari sistem manajemen SDM perusahaan dan ditetapkan melalui kebijakan resmi.

Pernyataan kuesioner terkait reward:

1. Atasan memberikan pujian langsung atas kinerja karyawan yang menonjol.
2. Karyawan menerima penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai..
3. Perusahaan memberikan penghargaan masa kerja sebagai bentuk motivasi

tambahan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek multidimensional yang mencerminkan persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaannya. (Halim, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan tingkat kenyamanan, keterlibatan, serta sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Seseorang yang merasa puas cenderung menunjukkan performa lebih baik dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Afandi (2018), menyebut beberapa indikator utama kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, yakni sejauh mana tugas yang dijalankan mampu memberikan rasa puas atau bermakna.
2. Pengawasan (Supervisi), merujuk pada gaya kepemimpinan dan dukungan yang diberikan oleh atasan.
3. Rekan kerja, yaitu hubungan sosial dan kerja sama antar karyawan dalam pelaksanaan tugas.
4. yang mencakup kondisi fisik dan atmosfer tempat kerja yang menunjang kenyamanan dan motivasi.

Pernyataan kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Dukungan dan pengawasan dari atasan membantu saya meningkatkan kinerja.
3. Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas secara kolektif.
4. Lingkungan kerja yang mendukung membuat saya termotivasi dalam bekerja.

3.6 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan perangkat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendukung proses pengumpulan data secara sistematis. Instrumen ini bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian serta memastikan akurasi data yang diperoleh. Dalam penelitian kuantitatif, pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala yang telah ditentukan guna menghasilkan data yang dapat dianalisis secara statistik.

Oleh karena itu, dalam studi ini digunakan skala pengukuran Likert, yang memungkinkan responden menilai setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap item-item yang disajikan.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1.Fasilitas kesehatan kerja 2.Lingkungan kerja yang sehat 3.Fasilitas kesehatan kerja 4.Pencahayaan diruangan kerja	1.Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan kerja 2. kondisi lingkungan kerja mendukung kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. 3. Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) 4. Penerangan di ruang kerja dan area proyek mencukupi untuk bekerja dengan aman.	Likert	Firdaus (2021)
2.	Kompensasi	1. Gaji 2. Upah 3. Incentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	1. Gaji pokok atau harian selalu dibayarkan tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan. 2. Upah lembur diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. 3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi. 4. perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan untuk karyawan. 5. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk karyawan.	Likert	Hasibuan (2016)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
3.	Reward	1.Penghargaan Informal 2.Penghargaan untuk Prestasi Kinerja 3.Penghargaan Formal	1. Atasan memberikan pujian langsung kepada karyawan didepan rekan kerja. 2 karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kinerja. 3. Karyawan mendapatkan penghargaan masa kerja untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.	Likert	Supriyadi (2015:3) dalam (Abdul Kadir & Anshori Muksin, 2022)
4.	Kepuasan kerja	1.Pekerjaan 2.Pengawasan 3.Rekan kerja 4.Lingkungan Kerja	1. Saya mampu bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan 2. Pengawasan yang dilakukan atasan membantu karyawan meningkatkan kinerja. 3. Rekan kerja saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan memberikan motivasi bagi karyawan	Likert	Afandi (2018)

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Sugiyono (2015) Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung atau tidak langsung terhadap objek penelitian di lapangan. Metode ini mengharuskan peneliti untuk hadir secara fisik guna mengamati berbagai elemen seperti subjek, lokasi, aktivitas, waktu, bahkan ekspresi dan tujuan tertentu yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan terhadap aktivitas dan perilaku kerja karyawan CV. Guna Bakti Lumajang untuk memperoleh gambaran awal yang mendukung proses analisis data.

3.7.2 Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai proses komunikasi verbal yang terstruktur dan sistematis antara peneliti dan informan dengan tujuan memperoleh data yang relevan terhadap topik penelitian (Sugiyono, 2015). Melalui teknik ini, peneliti menggali informasi tambahan dari sejumlah karyawan CV. Guna Bakti Lumajang untuk melengkapi hasil observasi dan kuesioner, khususnya dalam memahami konteks kerja dan persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyampaian pertanyaan tertulis yang diisi secara mandiri oleh responden. Instrumen ini dirancang untuk memperoleh tanggapan secara sistematis dan anonim tanpa intervensi dari peneliti. Agar hasil yang diperoleh valid, setiap item dalam kuesioner disusun secara logis dan disesuaikan dengan tujuan penelitian..

Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan dalam bentuk daring menggunakan platform google form kepada seluruh karyawan CV. Guna Bakti Lumajang. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, serta reward terhadap kepuasan kerja karyawan. Seluruh pertanyaan disusun berdasarkan indikator variabel dan dikembangkan menggunakan skala Likert, yaitu skala pengukuran yang umum digunakan untuk mengukur opini, sikap, atau persepsi responden terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2015).

Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini memungkinkan konversi persepsi subjektif responden menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara kuantitatif. Skala ini dirancang untuk menangkap derajat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian. Adapun tingkat respons yang digunakan dalam skala Likert terdiri atas lima pilihan sikap sebagai berikut:

Skala likert meliputi

- a. Sangat tidak setuju (STS) 1
- b. Tidak setuju (TS) 2
- c. Netral (N) 3
- d. Setuju (S) 4
- e. Sangat setuju (SS) 5

Dengan struktur skala seperti ini, peneliti dapat menginterpretasikan kecenderungan sikap responden secara lebih akurat dan membandingkan rata-rata skor antaritem untuk setiap variabel yang diteliti.

3.8 Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data dari responden berhasil dikumpulkan, tahap selanjutnya

adalah melakukan proses analisis data. Langkah ini mencakup pengelompokan data sesuai dengan jenis variabel yang diteliti, tabulasi hasil, hingga penyajian data dalam bentuk yang memungkinkan interpretasi yang sistematis dan objektif terhadap masing-masing variabel penelitian. Seluruh data yang telah diperoleh kemudian menjadi dasar dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

Sebelum analisis regresi dilakukan, peneliti terlebih dahulu wajib memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi berbagai prasyarat klasik. Hal ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner, serta pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ketiga asumsi tersebut harus terpenuhi agar model regresi linier berganda dapat digunakan secara sahih dalam menguji hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian ini..

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis, diperlukan verifikasi awal terhadap instrumen penelitian guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan—dalam hal ini kuesioner—telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti dan dapat dipercaya dalam mendukung proses analisis selanjutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Sebuah item

pernyataan dikatakan valid apabila menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap skor total variabelnya, serta memenuhi batas minimum korelasi yang ditetapkan.

total semua pernyataan yang termasuk dalam variabel adalah item skor total. Sesuai menurut Gunawan (2018), terdapat dua teknik yang lazim digunakan untuk menguji validitas item kuesioner, yaitu:

- 1) Dengan mengevaluasi nilai signifikan. Suatu item dianggap valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$; sebaliknya dianggap tidak valid jika nilai signifikansinya $> 0,05$.
- 2) Dengan melakukan perbandingan terhadap nilai r hitung dan r tabel, jika r hitung $\geq r$ tabel, item tersebut valid; pun sebaliknya, jika nilai r tabel $<$ nilai r tabel, item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran yang berulang. Reliabilitas mencerminkan kestabilan jawaban responden terhadap serangkaian item dalam kuesioner yang telah disusun secara sistematis untuk mengukur suatu variabel. Menurut Gunawan (2018), sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila dapat menghasilkan data yang tetap konsisten meskipun diimplementasikan dalam waktu atau kondisi yang berbeda.

Dalam penelitian ini, teknik pengujian yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha, yaitu suatu teknik yang secara umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen berbentuk skala. Semakin tinggi nilai koefisien

alpha yang diperoleh, maka semakin tinggi pula konsistensi internal antarbutir dalam kuesioner.

Berdasarkan indikator pengukuran yang dikemukakan oleh Gunawan (2018), tingkat reliabilitas dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Indikator Kriteria Reliabilitas

No	Interval Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
1.	0,8 – 1,0	Sangat Reliabel
2.	0,6 – 0,799	Reliabel
3.	$\leq 0,6$	Kurang Reliabel

Sumber: Gunawan (2018)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap prasyarat yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi dilakukan, guna memastikan bahwa model estimasi yang digunakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Tujuan utama dari pengujian ini adalah menjamin bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat stabil, tidak bias, serta memiliki ketepatan estimasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap asumsi klasik mencakup tiga aspek penting, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal. Distribusi normal menjadi syarat penting dalam regresi linier klasik agar estimasi parameter bersifat valid secara statistik. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode P-P

Plot of Regression Standardized Residual. Dalam grafik P-P Plot, sebaran titik data akan dibandingkan terhadap garis diagonal ideal. Apabila titik-titik tersebut tersebar secara simetris dan mengikuti pola garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal (Gunawan, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya hubungan korelatif yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Korelasi antarvariabel bebas dapat menyebabkan distorsi terhadap hasil estimasi koefisien, sehingga interpretasi pengaruh antarvariabel menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, digunakan indikator nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi melebihi 0,10, maka model regresi dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas (Gunawan, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam melakukan penentuan terhadap model regresi apakah ia berlaku atau apakah nilai residu bervariasi antara pengamatan. Istilah "heteroskedastisitas" mengacu pada variasi variasi antara pengamatan. Jika ada variasi konstan dalam nilai residu antara pengamatan, itu disebut sebagai homokedastisitas. Model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas lebih diinginkan. Pendekatan scatterplot yang diaplikasikan pada penelitian kali ini menggambarkan tidak ditemui adanya heteroskedastisitas jika titik pola yang terbentuk menyebar secara merata di area angka 0 sumbu Y dan juga tidak membentuk pola yang jelas (Gunawan, 2018).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik ini bertujuan dalam melakukan pengukuran terhadap besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (X) pada variabel dependennya (Y), sebagaimana yang dinyatakan oleh Gunawan (2018). Sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kompensasi dan juga *reward* sebagai variabel independen memberikan pengaruh pada kepuasan kerja sebagai variabel dependennya, dianalisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Rumus untuk persamaan pada analisis ini disajikan sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (keputusan pembelian)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = Eror

X1 = K3

X2 = Kompensasi

X3 = Reward

3.8.4 Penguji Hipotesis

Ketika perlakuan analisis telah selesai, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Tujuan dari pengujian ini adalah guna menentukan ada tidaknya keterkaitan antara variabel dependen (kepuasan kerja) dengan variabel independennya (k3,kompensasi dan *reward*).

a. Uji t

Uji t dilakukan guna memastikan sebagian korelasi yang ada di antara variabel independen (k3,kompensasi dan *reward*) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Proses penentuan putusan uji t mengacu pada kriteria berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H1 = K3$ berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Guna Bakti Lumajang

$H2 = \text{Kompensasi}$ berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Guna Bakti Lumajang

$H3 = \text{Reward}$ berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Guna Bakti Lumajang

2) Berdasarkan tingkat signifikansi (Sig.):

Apabila nilai signifikansinya (Sig.) $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa ditemui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis dapat diterima.

Apabila nilai signifikansinya (Sig.) $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis ditolak.

3. Berdasarkan perlakuan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel:

Apabila nilai t hitung $> t$ tabel, dapat disimpulkan bahwa ditemui adanya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis diterima.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R2)

Salah satu alat yang berguna untuk menghitung dan memantau kontribusi variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) adalah koefisien determinasi (R2). R Square adalah koefisien determinasi yang dipergunakan (R2). R Square dinyatakan dalam nilai antara 0 hingga 1. Apabila koefisien determinasi (R2) dalam pengukuran nominalnya lebih dekat dengan 1, dapat dinyatakan bahwa variabel dependen dapat dideskripsikan secara baik oleh variabel independen. Pun kebalikannya, apabila koefisien determinasi (R2) jauh dari 1 atau lebih dekat dengan angka 0, dapat dinyatakan bahwa keadaannya buruk. Hasil koefisien korelasi dibagi dan dikalikan 100% untuk mendapatkan koefisien determinasi Paramita (2021). Nilai variabel dependen k3, kompensasi dan *reward* serta sejauh mana pengaruh ketiganya pada kepuasan kerja karyawan CV. Guna Bakti Lumajang ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi (R2).