

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research* atau penelitian penjelasan yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian (Amrullah, 2015). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan CV. Anyar Makmur Jombang dengan menyebar angket kepada 63 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengambilan data dengan angket yang diberikan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Data diolah menggunakan WarpPLS 0.5

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja (Y)

Mengacu pada konsep dari Hasibuan (2014) kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi perasaan karyawan yang menyatakan dirinya puas atau tidak puas terhadap sistem kerja yang ada

diperusahaan tempat mereka bekerja yang diukur menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Luthans (1998:126) dalam Hasibuan (2012) yang meliputi :

1. Kepuasan terhadap gaji.

Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan masa kerjanya dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

2. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Karyawan saling mendukung antar rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

3. Kepuasan terhadap penyelia.

Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawan.

4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Perusahaan memberikan tugas, dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Mengacu pada konsep dari (Sutrisno,2010 dalam Fakhri 2015) pada penelitian ini lingkungan kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik di lingkungan kerja yang diukur menggunakan indikator menurut Nitisemito (1992:159) yaitu :

1. Suasana Kerja.

Suasana kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan untuk mengoperasikan pekerjaan yang diberikan.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja.

Sikap karyawan yang saling membantu dan saling menghormati antar sesama karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja Untuk Karyawan.

Fasilitas yang memadai dan lengkap akan menunjang karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja (X₂)

Mengacu pada konsep dari Sukanto dan Handoko (1986), dalam penelitian ini motivasi didefinisikan sebagai persepsitentang sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat diukur menggunakan indikator menurut Hasibuan (2012) yaitu :

1. Semangat Kerja.

Karyawan harus memiliki semangat kerja agar terpenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Disiplin.

Karyawan memiliki disiplin yang ada dari diri sendiri agar dapat memaksimalkan hasil kerja.

3. Tanggung jawab.

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan beban kerja yang telah di bebankan kepada masing-masing karyawan.

TABEL 3.1
Kisi-Kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Butir	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan Terhadap Gaji	1. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan.	Luthans (1998:126)
	2. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	2. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan. 3. Karyawan saling menghormati .	
	3. Kepuasan Terhadap Penyelia	4. Kesempatan untuk menyampaikan pendapat. 5. Atasan memberi kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan. 6. Atasan bersedia membantu.	
	4. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri	7. Karyawan memberikan pelayanan yang maksimal. 8. Pekerjaan yang menarik. 9. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan	
Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Suasana Kerja	10. Ruang kerja yang bersih. 11. Setiap ruang memiliki penerangan yang cukup.	Nitisemito dalam Hasibuan
	2. Hubungan Dengan Rekan Kerja	12. Kesempatan untuk maju. 13. karyawan saling membantu.	

	3. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan	14. Tersedia komputer untuk proses bekerja. 15. Terdapat meja di ruang kerja. 16. fasilitas AC yang ada di ruang kerja. 17. Adanya alat tulis yang lengkap. 18. Kamar mandi yang bersih. 19. Tempat ibadah untuk para karyawan. 20. Adanya Wifi.	(2012)
Motivasi Kerja (X_2)	1. Semangat Kerja	21. Bekerja dengan baik tanpa pengawasan. 22. Memenuhi kebutuhan hidup. 23. Kondisi lingkungan kerja yang baik. 24. Kesempatan untuk pengembangan diri	Hasibuan (2012)
	2. Disiplin	25. Karyawan hadir tepat waktu. 26. Karyawan menyelesaikan tugas tanpa menunda waktu.	
	3. Tanggung Jawab	27. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. 28. Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan. 29. Mampu menggunakan potensi diri.	

3.2.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran nilai dari angket ini dengan menggunakan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan

akan diberi nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert. Alternatif jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

- Sangat setuju : Skor 5
- Setuju : Skor 4
- Netral : Skor 3
- Tidak Setuju : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan batas suatu obyek penelitian dan sekaligus merupakan batas bagi proses induksi (generalisasi) hasil penelitian yang bersangkutan (Amirullah,2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Anyar Makmur Jombang yang berjumlah 63 karyawan

Tabel 3.2

Daftar Jumlah Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1.	Office Boy	4
2.	Sales Counter	10
3.	Sales Lapangan	20
4.	Admin dan Pimpinan	16
5.	Mekanik	13
Jumlah		63

Sumber: Data Diolah, 2017

b. Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan.

3.4 Jenis Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber objek penelitian dengan membagi kuisisioner kepada karyawan CV.Anyar Makmur Jombang.

b. Data Sekunder

Data sekunder dari penelitian ini diperoleh secara tidak langsung yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data sekunder ini diperoleh dari internet, dokumen data karyawan, dan buku yang ada berhubungan dengan judul skripsi.

3.4.2 Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu karyawan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

2. Studi Literatur

Metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literature yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan dan berguna bagi penelitian ini.

3. Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket pra survey untuk mendapatkan jawaban dari fenomena dan menyebar angket untuk survey yang hasilnya akan diolah sebagai jawaban dari penelitian

4. Observasi

Dalam penelitian ini tidak menggunakan observasi karena fenomena yang ada adalah hal yang dirasakan penulis sebagai karyawan di perusahaan itu sendiri.

3.5 Uji Instrumen

Dalam pengujian Outer Model menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian (Solimun, 2017).

3,5,1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS 5.0 validitas diukur dengan menggunakan

dua instrumen, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* (Solimun, 2017). *Convergent Validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, sedangkan *Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Dengan ketentuan ;

a. *Convergent Validity*

Nilai *P-Value* <0.05 atau nilai muatan faktor >0,7

b. *Discriminant Validity*

Nilai muatan faktor >*Cross –loading* atau akar AVE>*Cross Loading* .

Tabel 3.3

Combined Loadings

Indikator	<i>Factor Loading</i>	<i>P Value</i>
X1.1	0.788	<0.001
X1.2	0.934	<0.001
X1.3	0.907	<0.001
X2.1	0.901	<0.001
X2.2	0.874	<0.001
X2.3	0.884	<0.001
Y1.1	0.296	0.035
Y1.2	0.809	<0.001
Y1.3	0.756	<0.001
Y1.4	0.631	<0.001

Sumber :WarpPLS 5.0

Dari tabel 3.3 *Combined Loadings* dapat dijelaskan dari 30 responden, uji validitas dapat diketahui bahwa nilai muatan faktor dari sebagian besar indikator memiliki nilai lebih dari 0.7 atau memiliki *probability value* kurang dari 0.05. sehingga masing-masing indikator dapat terpenuhi atau di terima.

Table 3.4
Square Roots of AVEs

	X ₁	X ₂	Y
X ₁	0.879	0.854	0.366
X ₂	0.854	0.887	0.247
Y	0.366	0.247	0.654

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

Tabel 3.4 menjelaskan *Discriminant Validity* dapat diketahui bahwa nilai akar AVE X₁, X₂ dan Y lebih besar dari korelasinya sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

3,5,2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS untuk mengukur reliabilitas diukur dengan *Composite Reliability* dan *Alpha Cronbach*. *Composite Reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor *Composite Reliability*, sedangkan *Alpha Cronbach* (Reliabilitas Internal Konsisten) adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha (Solimun, 2017). Dengan ketentuan *composite reliability* dan *Alpha Cronbrach* > 0. 07 maka masing-masing variabel terpenuhi.

Tabel 3.5

Composite Reliability & Cronbach's Alpha Coefficients

Latent Variables	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha Coefficients
X ₁	0.910	0.850
X ₂	0.917	0.864
Y	0.731	0.514

Sumber : WarpPLS 5.0

Dari tabel 3.5 dapat diketahui uji instrumen dari 30 responden menunjukkan bahwa dari 3 variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *alpha's cronbach* lebih besar dari 0,60.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono 2010 metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rentang Skor = $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$

Jumlah Kategori

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 - 1,8	= sangat buruk
1,9 - 2,6	= buruk
2,7 - 3,4	= cukup
3,5 - 4,2	= baik
4,3 - 5,0	= sangat baik

Sumber : Sudjana, 2001

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis WarPLS versi 5.0. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali 2006).

Untuk menghasilkan data yang dapat dipertanggungjawabkan, maka perlu dilakukan *pengujian Goodnes Of Fit* (Solimun :2017). *Goodnes of fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun :2017). *Outer Model* menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas (Solimun:2017). Sedangkan *inner model* meliputi uji kecocokan model (*Model Fit*), *path coeficien*, dan R^2 . Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *avarage path coeficien* (APC), *average R-Squared* (ARS), dan *average variants factor* (AVIF). Nilai p untuk APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,5 atau berarti signifikan. Selain itu AVIF sebagai indikator multikolinieritas harus lebih kecil dari 0,05. (Sholihin dan Ratmono:2013).

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh *p-value* $< 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika :

P value = $< 0,01$ / 1% sangat signifikan.

P value = $< 0,05 - 0,01$ /5% -1% signifikan.

P value = $< 0,01 - 0,05$ / 10% - 5% lemahnya.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel dependennya.