

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memilih jenis penelitian deskriptif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hasil suatu penelitian, tetapi tidak untuk memperluas kesimpulan. Sedangkan pilihan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

#### 3.2 Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja ( $X_1$ ), budaya perusahaan ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada LPP RRI Bandar Lampung. Alasan penulis mengambil variabel ini karena merasa yakin bahwa terdapat keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan, cara tersebut bisa dilakukan dengan meningkatkan dukungan terhadap lingkungan kerja serta budaya perusahaan yang ada.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa populasi adalah bidang yang digeneralisasi, terdiri dari objek atau topik dengan kualitas dan karakteristik yang peneliti pilih untuk dipahami, mengarah pada kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja di LPP RRI Bandar Lampung lebih dari 1 tahun, dan telah menjadi pegawai tetap. Peneliti mengambil ukuran populasi sebanyak 50 responden.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Pengambilan sampel dipilih dari populasi yang ada supaya diperoleh sampel yang mewakili, setiap subjek dalam populasi mempunyai kesempatan untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* diartikan sebagai jenis penentuan sampel yang dipilih jika penentuan sampel ditentukan dari keseluruhan anggota populasi.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel dengan sampel jenuh. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pemilihan sampel jenuh, jika populasinya sangat kecil atau peneliti ingin menggeneralisasi kesalahan kecil.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses penting untuk mendapatkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2017), apabila peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, studi pustaka dan kuisoioner. Teknik pengumpulan data pertama, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur, seperti sarana media dan buku-buku yang berisikan teori yang bisa dipakai untuk landasan teoritis serta menjadi referensi dalam penyusunan penelitian ini. kemudian, pengumpulan data yang kedua peneliti menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyediakan sebuah pertanyaan atau pernyataan terhadap responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang bekerja dengan baik, jika peneliti mengetahui secara pasti variabel mana yang akan diukur dan apa yang diharapkan reseponden dengan mengisi kuisoioner tersebut.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* dengan memanfaatkan *google form*. Agar mengetahui pengukuran jawaban yang diberikan oleh setiap responden pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa skala *likert* merupakan skala pengukur sikap, pandangan, serta tanggapan seseorang terkait fenomena tertentu. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas lima pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun urutan nilai berdasarkan skala yang ada pada kuesioner nanti ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Edison et al., 2018)

### 3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2 Tabel Defisini Operasional

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1	<b>Lingkungan Kerja:</b> Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sudaryo, 2018).	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>		
		Peralatan kerja yang memadai	Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja (AC, Kipas angin, dll)	Likert
			Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lain sebagainya tersusun rapih di ruang kerja	Likert
			Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja untuk mendukung aktivitas setiap karyawan	Likert
		Fasilitas	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bentuk asuransi jiwa	Likert
			Fasilitas kerja yang disediakan lengkap untuk mendukung aktivitas kerja	Likert
			Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman	Likert
		Tersedianya sarana angkutan	Saya mudah menemukan tranportasi disekitar tempat kerja	Likert
			Tersedianya transportasi umum untuk bisa datang ke tempat kerja tepat waktu	Likert
		<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>		

		Hubungan rekan kerja setingkat	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan Lain	Likert
			Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain	Likert
		Hubungan atasan dengan karyawan	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	Likert
			Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja yang saya lakukan dari atasan	Likert
			Atasan saya tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya	Likert
		Kerjasama antar karyawan	Rekan kerja membantu saya jika menghadapi masalah dalam bekerja	Likert
			Hubungan antar unit kerja di perusahaan berjalan dengan harmonis	Likert
<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
2	<b>Budaya Perusahaan:</b> Nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah perusahaan dari sejak perusahaan terbentuk, tumbuh dan berkembang (Suhardi, 2018)	Kecermatan dalam menyelesaikan masalah	Jika terjadi permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	Likert
			Atasan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	Likert
		Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	Likert
			Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	Likert
		Kemampuan meningkatkan hasil kerja	Saya selalu berpikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	Likert
			Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	Likert

		Penggunaan sumber daya secara optimal	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak atasan	Likert
			Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	Likert
		Kekompakan tim dalam bekerja	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	Likert
			Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan atasan	Likert
		Intensitas komunikasi antar anggota tim	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja	Likert
			Saya berusaha untuk menjaga komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja	Likert
		Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan	Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	Likert
			Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan kerja	Likert
		Kompetitif dalam bekerja	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas lainnya	Likert
			Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	Likert
		Komitmen pada tugas dan tanggung jawab	Atasan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan	Likert
			Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Likert

		Kesetian pada nilai-nilai yang ada	Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada	Likert
			Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan	Likert
		Kemampuan untuk melakukan inovasi	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	Likert
			Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	Likert
		Keberanian dalam mengambil resiko	Saya berani mengambil resiko dalam mengerjakan tugas	Likert
			Saya memahami dengan baik resiko apa saja yang akan terjadi dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan	Likert
		Peluang karyawan untuk berkembang	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik	Likert
			Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi	Likert
		Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan	Perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	Likert
			Saya selalu dituntut mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert
<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
3	<b>Kepuasan Kerja:</b> merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan,	Tugas	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan Menantang	Likert
			Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	Likert

imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016).	Kesempatan belajar	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan	Likert
		Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	Likert
	Tanggung jawab	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak	Likert
		Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan	Likert
	Sistem penggajian	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	Likert
		Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	Likert
	Keadilan penggajian	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	Likert
		Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	Likert
	Peluang promosi	Saya senang dengan penilaian promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan prestasi dan hasil kinerja karyawan	Likert
		Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan	Likert

Sumber: Kumpulan jurnal yang diringkas



### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada prinsip positif yang meneliti beberapa populasi atau sampel dengan tujuan untuk memahami dugaan-dugaan yang telah dibuat. Dari variabel-variabel yang sudah dijelaskan dalam kerangka berfikir, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.

Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berkorelasi positif atau negatif, dan memprediksi apakah nilai variabel independen akan meningkat atau menurun. Rumus persamaan regresi sebagai berikut (Giovani, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja  $X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Budaya Perusahaan

$b_1$  : Koefisien regresi variabel antara  $X_1$  dan

$Y$   
 $b_2$  : Koefisien regresi variabel antara  $X_2$  dan

$Y$   
 $a$  : Konstanta

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang dibuat dapat mengukur apa yang dibutuhkan. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Perhitungan validitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*. *Product moment* ini juga disebut sebagai perhitungan koefisien korelasi. Derajat hubungan biasanya dilambangkan dengan  $r$  yang disebut dengan koefisien korelasi sampel, yang merupakan penduga dari koefisien populasi.

Adapun rumus *pearson product moment* menurut Giovani (2017) ialah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi Y  
n : Jumlah responden  
X : Skor setiap item  
Y : Skor seluruh item

Hasil perhitungan tersebut dibandingkan pada *table* kritis r korelasi *product moment* dengan taraf signifikan 5% (0,05). Instrument valid, jika r hitung  $\geq$  r tabel dan instrument tidak valid jika r hitung  $\leq$  r tabel . dalam melakukan pengujian validitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 23.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2018) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas menjadi alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang menjadi indikator atas variabel konstruk. Jika jawaban responden atas pernyataan atau pertanyaan yang ada ialah konsisten, maka kuisisioner handal atau reliabel. Semakin homogenya item-item dalam sebuah alat ukur, semakin tinggi pula konsistensi mengukur konstruk yang sama. *Cronbach alpha* dipilih sebagai rumus yang digunakan dan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila skor  $\geq 0,70$ .

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) sebagai metode pengujian hipotesis.

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Pengujian dilakukan setelah melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Data diuji normalitasnya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) 0,05. Kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai probabilitas (sig)  $< 0,05$ , data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. (Ghozali, 2018) mengatakan bahwa model regresi yang baik memiliki model yang tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada saat yang sama, jika nilai VIF  $> 10$ , terjadi multikolinearitas. Kemudian jika nilai *Tolerance*  $\leq 0,1$ , maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut dari residual pada variabel bebas. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi ialah:

1. Perumusan hipotesis, jika  $H_0 : \beta_1 = 0$ , mengartikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Perumusan hipotesis, jika  $H_0 : \beta_1 \neq 0$ , mengartikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
3. Penentuan  $t_{table}$  berdasarkan taraf signifikan dan *degree of freedom* (df).
  - a. Taraf signifikansi yang digunakan = 5% (0,05)
  - b.  $df = n - k$

#### 4. Kriteria Pengujian

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.

- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima.

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadapkepuasan kerja.

#### 3.8.3 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan atau yang biasa dikenal sebagai uji F, pada dasarnya bertujuan untuk menguji variabel independen dalam penelitian apakah memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan untuk menguji pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan budaya perusahaan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , maka variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan budaya perusahaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).
2.  $H_1 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 \neq 0$ , maka variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan budaya perusahaan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Dasar pengambilan keputusannya ialah:

1. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan, maka hipotesis ANOVA dapat diterima bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja dan budaya perusahaan) layak untuk menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja).