

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja, kompensasi, serta tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia, peneliti memilih metode kuantitatif sebagai metode yang mendasari proses penelitian. Sugiyono (2019) memperlihatkan bahwa penelitian dapat dipahami sebagai proses pengumpulan informasi untuk tujuan dan hasil tertentu. Adapun pemaknaan kuantitatif juga didasarkan pada Sugiyono (2019) dimana penelitian ini mengumpulkan data berupa angka, melakukan pengujian dengan uji statistik, serta mengakhiri penelitian dengan kesimpulan atas hasil yang didapat. Pengumpulan data berupa angka dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Vitech Asia, kemudian pengujian statistik dilakukan dengan analisis deskriptif disertai bantuan aplikasi SPSS.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian dibutuhkan dalam menentukan perihal yang difokuskan untuk dipelajari pada penelitian. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa objek penelitian ialah seluruh hal yang sudah diatur oleh peneliti sebagai perihal yang dikaji dan didapatkan informasi untuk pada akhirnya dibuat kesimpulan dari data tersebut. Penelitian ini berfokus etika kerja (X_1), kompensasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) menjadi variabel yang terkategori bebas serta kepuasan kerja (Y) menjadi variabel yang terkategori terikat terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Vitech Asia sebagai objek penelitian utama. Oleh karena itu, diharapkan temuan penelitian ini bisa menyediakan pemikiran serta saran bagi PT. Vitech Asia yang berfokus pada kepuasan karyawan.

3.3. Waktu Penelitian

Periode penelitian ini dijalankan dengan ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan Februari	Bulan Maret	Bulan April	Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan Juli
1	Pengajuan judul dan penetapan judul	✓					
2	Penulisan proposal skripsi	✓	✓				
3	Konsultasi dengan dosen pembimbing	✓	✓				
4	Seminar proposal			✓			
5	Pengumpulan Data				✓		
6	Pengolahan Data				✓		
7	Penulisan skripsi				✓	✓	
8	Sidang skripsi						✓

Sumber: Diolah peneliti, 2024

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019) mengungkapkan waktu penelitian ini dijelaskan dalam tab, yang menunjukkan bahwa area yang luas di mana koleksi berada atau hal-hal dengan fitur dan kualitas dapat dipahami oleh publik. Data dikumpulkan dan berdasarkan penelitian, kesimpulan berikut diambil. Populasi pada objek penelitian ini terdiri dari 97 karyawan tetap PT. Vitech Asia.

3.4.2 Sampel

Sesuai perspektif Sugiyono (2019), sampel dapat dipahami sebagai suatu bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta ciri khas tertentu. Populasi pada objek penelitian ini terdiri dari 97 karyawan PT. Vitech Asia. Teknik pengambilan sampelnya yang dipergunakan yakni nonsampling sekaligus sampling yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019) sebagai metode pengambilan sampel yang menggunakan berbagai macam cara tertentu atau pengambilan keputusan. Keputusan atau proses atas model ini yakni mencakup:

1. Karyawan pada PT. Vitech Asia
2. Lama bekerja minimal selama 6 bulan
3. Bersedia menjadi responden penelitian

Selanjutnya, berkaitan dengan jumlah sampelnya, dipergunakan rumusan slovin:

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

Sehingga,

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,05)^2}$$

$$n = \frac{97}{1.243}$$

$$n = 78 \approx 80 \text{ responden}$$

Oleh karena itu, peneliti menetapkan responden sebanyak 80 orang untuk memudahkan proses pengambilan data, mengefektifkan waktu penelitian, serta memastikan bahwa seluruh responden penelitian memenuhi kriteria dan cocok menjadi responden penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Sugiyono (2019), fase ini mengacu pada fase yang penting pada penelitian dikarenakan fokus utama dari penelitiannya adalah untuk mengumpulkan informasi. Sistem klasifikasi survei digunakan dalam penelitian ini. Penelitian pada karyawan PT. Vitech Asia berupa kuesioner tertutup yang menggambarkan kecenderungan responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu etika kerja

(X₁), kompensasi (X₂), serta lingkungan kerja (X₃) menjadi variabel yang terkategori bebas dan kepuasan kerja (Y) menjadi variabel yang terkategori terikat.

Skala yang dipilih yaitu skala likert dengan 4 tingkatan. Skala likert dipilih dalam menilai sikap, perilaku, pandangan, serta persepsi individu dan masyarakat atas suatu fenomena atau permasalahan dimana indikator pada variabel akan digambarkan dalam bentuk instrument pernyataan.

Skala dengan 4 tingkatan poin dipilih untuk menghindarkan dari *central tendency bias* atau kecenderungan responden dalam memilih jawaban tengah atau netral yang dimungkinkan terjadi apabila skala ganjil (Pimentel, 2019). Adapun rincian penilaian skalanya yakni:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Skala	Interpretasi	Skor
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat setuju	4

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan dalam menggambarkan variabel penelitian secara lebih terukur serta spesifik melalui butir-butir instrument pernyataan sebagaimana berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Etika Kerja	Etika kerja juga berupa sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan (Nurhasanah et al., 2022).	1) Bertanggung jawab	1) Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab 2) Karyawan memiliki sikap perhatian, serta peduli terhadap kewajiban dan beban kerja yang dimilikinya pada perusahaan.
		2) Positif dalam bekerja	1) Karyawan menjalin relasi dengan rekan kerja, bawahan, dan manajemen perusahaan dengan sikap yang positif.
		3) Disiplin kerja	1) Karyawan memiliki perilaku disiplin dalam bekerja berupa

			<p>mengorganisir dan membawa nilai-nilai positif dalam pekerjaan</p> <p>4) Tekun 1) Karyawan memiliki sikap penuh semangat, totalitas, dan berupaya dalam bekerja dengan optimal.</p> <p>5) Berpendidikan 1) Karyawan terlatih dengan baik dan dapat menjadi karyawan yang baik dan jujur.</p>
Kompensasi	Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi kepada karyawan berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan.	<p>1) Gaji 1) Perusahaan memberikan gaji sebagai imbalan finansial secara teratur</p> <p>2) Bonus 1) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan melebihi target yang ditentukan</p> <p>2) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik</p> <p>3) Tunjangan 1) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya</p> <p>2) Perusahaan memberikan asuransi kesehatan</p> <p>3) Perusahaan memberikan asuransi ketenagakerjaan</p>	<p>1) Perusahaan memberikan gaji sebagai imbalan finansial secara teratur</p> <p>1) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan melebihi target yang ditentukan</p> <p>2) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik</p> <p>1) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya</p> <p>2) Perusahaan memberikan asuransi kesehatan</p> <p>3) Perusahaan memberikan asuransi ketenagakerjaan</p>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keadaan di sekeliling area tempat bekerja, baik yang termasuk dalam aspek fisik maupun non fisik dimana keadaan ini dapat memberikan kesenangan serta kenyamanan dalam bekerja (Wulandari & Frianto, 2022)	<p>1) Penerangan 1) Perusahaan memberikan ruang kerja dengan penerangan yang tepat dimana cahaya dapat masuk namun tidak silau</p> <p>2) Temperatur 1) Perusahaan memastikan bahwa temperatur ruangan telah tepat, tidak terlalu panas ataupun dingin dan memberikan kenyamanan dalam bekerja</p> <p>3) Kelembapan 1) Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja memiliki tingkat kelembapan yang sesuai</p> <p>4) Sirkulasi udara 1) Perusahaan menjamin bahwa tempat kerja dilengkapi dengan ventilasi dan pencahayaan yang baik</p> <p>5) Kebisingan 1) Perusahaan memastikan bahwa karyawan tidak</p>	<p>1) Perusahaan memberikan ruang kerja dengan penerangan yang tepat dimana cahaya dapat masuk namun tidak silau</p> <p>1) Perusahaan memastikan bahwa temperatur ruangan telah tepat, tidak terlalu panas ataupun dingin dan memberikan kenyamanan dalam bekerja</p> <p>1) Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja memiliki tingkat kelembapan yang sesuai</p> <p>1) Perusahaan menjamin bahwa tempat kerja dilengkapi dengan ventilasi dan pencahayaan yang baik</p> <p>1) Perusahaan memastikan bahwa karyawan tidak</p>

			terganggu dengan kebisingan ataupun suara yang tidak wajar
	6) Getaran mekanis	1) Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja kokoh dan kuat berdiri sehingga tidak terdapat getaran mekanis pada tempat kerja	
	7) Bau tidak sedap	1) Perusahaan memberikan ruang kerja yang wangi dan tidak berbau	
	8) Tata warna	1) Perusahaan memilihkan warna yang tepat untuk ruang kerja dan memastikan bahwa warna tersebut memberikan efek bersemangat dalam bekerja	
	9) Dekorasi	1) Perusahaan memastikan bahwa dekorasi ruang kerja sudah tepat, memberikan kesan menyenangkan, namun tidak mengganggu pekerjaan	
	10) Musik	1) Perusahaan memutar musik yang menyenangkan dan memberikan efek positif bagi karyawan	
	11) Keamanan	1) Perusahaan memastikan bahwa seluruh peralatan kerja telah aman dan tidak berbahaya untuk digunakan	
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merefleksikan perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka senang atau tidak senang. (Abid & Andi, 2020).	1) Kepuasan terhadap atasan 2) Kepuasan terhadap rekan kerja 3) Kepuasan terhadap pekerjaan 4) Kesempatan promosi	1) Karyawan merasa puas terhadap atasan yang bersikap baik dan adil 1) Karyawan menghargai rekan kerja yang baik serta dapat bekerja sama satu sama lainnya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. 1) Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yaitu tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya 1) Karyawan merasakan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan

5) Kepuasan terhadap imbalan	1) Karyawan merasa puas atas imbalan baik finansial ataupun non finansial yang diterima sebagai hasil kerjanya
------------------------------	--

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda diterapkan guna menganalisis data pada penelitian ini. Proses analisis dimulai dengan uji aktual atau uji sampel klasik. Berikut adalah ringkasan dari proses analisis datanya:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sesuai perspektif Ghozali (2021), untuk menentukan keakuratan model, berbagai asumsi klasik seperti uji fungsi, uji multivariat, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi perlu diuji. Rinciannya yakni mencakup:

a. Uji normalitas

Uji ini dipakai guna mengevaluasi apakah distribusi residu pada model regresi yang dimanfaatkan penggunaannya pada studi ini mencapai pemenuhan syarat normalitas. Pentingnya distribusi normal data menjadi petunjuk kekuatan model regresi. Salah satu teknik untuk mengevaluasi normalitas residu yakni melalui penggunaan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang dapat dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS. Keberadaan normalitas dalam sebaran data dapat disimpulkan jika nilai signifikansinya melebihi 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai guna memeriksa apakah ada perbedaan pada varians diantara residu dari observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. Untuk mengevaluasi heteroskedastisitas, kita dapat meninjau grafik scatterplot yang membandingkan SRESID dan ZPRED untuk mengidentifikasi kemungkinan pola yang tidak seragam.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai guna menjalankan evaluasi terkait eksistensi korelasi diantara variabel independen pada sebuah model regresi penelitian. Kehadiran korelasi tersebut bisa mengindikasikan didapatinya permasalahan multikolinearitas yang dapat mengganggu kinerja model regresi. Prosedur dalam

mengidentifikasi gejala multikolinieritas yakni melalui mengamati VIF serta nilai Tolerance. Tolerance adalah ukuran statistik yang memperlihatkan berapa banyaknya variabilitas suatu variabel tertentu yang tidak dapat diuraikan dengan variabel independen lain. Indikator yang dimanfaatkan penggunaannya dalam menentukan kelimpahan kultur yakni nilai VIF <10,00 dan nilai toleransi >0,10.

d. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi dipakai guna mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara residu pada waktu tertentu dengan residu pada waktu sebelumnya dalam suatu model regresi linier. Ini melibatkan pengujian apakah didapati korelasi diantara kesalahan sisa pada periode waktu t dengan kesalahan sisa dalam periode waktu awal t-1 di model regresi linier.

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Dalam studi ini, analisis regresi berganda diterapkan guna melakukan evaluasi korelasi antar variabel (Y) dalam kasus dimana terdapat setidaknya dua ataupun lebih variabel. Analisis regresi berganda ditetapkan pada penelitian ini sebab sesuai dengan metode penelitian kuantitatif serta model penelitian yang mencari pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel Y. Analisis ini dipilih guna menemukan korelasi berupa pengaruh variabel X yakni etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja pada variabel Y yakni kepuasan kerja. Analisis regresi berganda dijalankan melalui penggunaan perangkat lunak SPSS 21.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Parameter Koefisien Regresi
- X₁ = Etika kerja
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Lingkungan kerja

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sesuai perspektif Sugiyono (2019), pengujian validitas yakni guna memahami apakah data yang terhimpun sama dengan apa yang terjadi pada subjek. Pada studi ini, peneliti mempergunakan analisis koefisien korelasi item yang tersedia dalam aplikasi SPSS guna menjalankan uji validitas. Programnya mencakup bahwa bila r hitung $>$ r tabel, berakibat indeks dapat dikategorikan valid; kebalikannya, bila r hitung $<$ r tabel, berakibat indeks ataupun ungkapan dikategorikan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019), menurutnya, pengujian reliabilitas ialah tentang memastikan bahwa data digunakan secara konsisten guna memperoleh data serupa. Pada studi ini, peneliti menjalankan uji Cronbach's Alpha dengan memanfaatkan penggunaan software SPSS guna mengukur reliabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha melebihi ataupun sama dengan 0,60; hal tersebut memperlihatkan bahwasanya instrumen penelitian berreliabilitas yang memadai.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis studi ini terbagi atas tiga tahapan, yakni uji t (uji parsial), uji F (simultan), serta uji R^2 (koefisien determinasi):

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan guna menjalankan uji terkait efek dari variabel independen, seperti semangat kerja, gaji, dan lingkungan kerja, dengan cara parsial atau individual. Uji t dilaksanakan melalui perbandingan nilai t yang dihitung untuk model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ dengan nilai t (Ghozali, 2018). Dengan bertingkat signifikan 5% melalui kriteria yang dilakuka, yaitu:

- a. Bila t hitung dan p -value $>$ 0.05, H_0 diterima dan H_1 ditolak; berakibat variabel independen seperti etos kerja, gaji, dan lingkungan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.
- b. Bila nilai t hitung melebihi nilai t tabel dan nilai $p <$ 0,05, berakibat H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini memperlihatkan bahwasanya faktor-faktor

seperti semangat kerja, upah serta lingkungan kerja berhubungan pada kepuasan kerja.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji ini ditujukan guna mengevaluasi apakah berbagai variabel seperti etos kerja, pendapatan serta lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ghozali (2018:79) mengungkapkan bahwasanya uji F dipergunakan dalam mengevaluasi dampak dari variabel independen seperti pekerjaan, gaji serta lingkungan kerja atas kepuasan kerja. Sesuai perspektif Ghozali (2018:79), pada saat memeriksa perlu tidaknya sesuatu, proses pengujian dilaksanakan menggunakan perbandingan antar nilai Fhitung dengan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi tidak melebihi 0,05.

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p\text{-value statistik } F < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima; berakibat variabel independennya seperti praktik kerja, gaji, dan ruang lingkup kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja.
- b. Bila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ dan nilai p statistik $F > 0,05$, tolak H_1 dan terima H_0 . Hal tersebut menampilkan bahwasanya variabel independen (seperti semangat kerja, gaji, lingkungan kerja) tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini ditujukan dalam pengukuran kapasitas model untuk menguraikan kepuasan kerja. Koefisien determinasi bernilai kisaran 0 dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengartikan variabel independennya seperti lingkungan kerja, gaji, dan keadilan kerja dapat menguraikan varians yang dihasilkan dari lemahnya R^2 . Semakin dekat nilai R^2 ke angka satu (1), makin baiknya model tersebut dapat menguraikan perbedaan dalam variabel (misal, kepuasan kerja) (Ghozali, 2018:286).