

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah tahap penelitian yang menghasilkan data uraian yang dapat dilihat dalam bentuk kalimat tertulis atau lisan individu dan sikap mereka. Menurut Indriani (2020), data kuantitatif adalah data yang berasal dari hasil pencarian fakta dan informasi yang dikumpulkan dari informan melalui wawancara atau penyebaran kuisioner online. Kemudian, untuk mencapai kesimpulan, mereka dijelaskan dengan kalimat terpisah untuk setiap kategori.

Sistem penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik yang tersedia untuk melihat bagaimana variabel yang berbeda berhubungan satu sama lain. Tujuan sistem penelitian ini adalah untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam penelitian yang berkaitan dengan hipotesis awal. Memperoleh hasil yang objektif melalui penggunaan kuesioner dan pemeriksaan data yang diperoleh melalui proses validitas dan reliabilitas adalah fokus utama penelitian kuantitatif ini. Dalam penelitian ini penggunaan variabel untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X), lingkungan kerja (Y_1), motivasi kerja (Y_2), kepuasan kerja (Y_3).

3.2 Objek Penelitian

Merupakan sebuah atribut yang digunakan untuk penelitian yang dipelajari untuk mendapatkan data yang spesifik untuk mendapatkan kesimpulan dalam permasalahan yang terjadi pada penelitian. Objek pada riset ini yang dipilih untuk diteliti adalah karyawan *store* yang ada di perusahaan The Body Shop khususnya Area 1 yang meliputi wilayah Jakarta, Tangerang Selatan, Tangerang dan Serang Banten.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan kumpulan elemen yang dijadikan pada wilayah penerapan. Komponen dalam populasi merupakan keseluruhan dari fokus pengukuran dalam penelitian. dalam riset ini populasi merupakan seluruh karyawan level operasional yg berada di perusahaan The Body Shop khususnya area 1 yang meliputi daerah Jakarta, Tangerang Selatan, Tangerang dan Serang Banten. Dimana untuk setiap *store* yang masuk kedalam karakteristik yaitu karyawan tetap. Populasi yang dimiliki oleh area 1 yaitu berjumlah 200 orang pekerja.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan sebagian dari kumpulan dengan ciri khas yang didapatkan oleh kelompok. Representative terhadap riset ini adalah rumus Hair. Menurut Hair (2017) oleh Ferdiansyah (2019) bahwa untuk mencari sampel dengan ukuran sampel minimum 5 sampai 10 dikali dengan indikator variabel yang terdapat pada penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki jumlah indikator sebanyak 17 dikali 5 maka ukuran sampel yang digunakan yaitu sebanyak $(17 \times 5 = 85)$ sampel dari beberapa kriteria responden yang sudah di tentukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner survei yang dilakukan melalui peninjauan langsung instansi yang menjadi subjek penelitian. Peneliti juga menyebarkan angket dan kuesioner secara online melalui WhatsApp secara pribadi., hal ini dilakukan untuk mempercepat waktu untuk mendapatkan data dan dapat enjangkau tempat yang jauh untuk mendapatkan data. Tingkat pengukuran yang digunakan dalam riset ini yaitu menggunakan skala likert,

dimana skala Likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, perilaku, opini dan pandangan seseorang ataupun kumpulan orang tentang kejadian sosial.

3.4.1 Data Primer

Pengumpulan data langsung melibatkan pengamat dalam proses pengumpulan informasi secara langsung dari fokus penelitian atau partisipan yang terlibat. Keuntungan dalam penggunaan data primer yaitu dapat dikontrol lebih besar oleh peneliti atas desain dan proses pengumpulan data, serta kemampuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sehingga dalam hal ini peneliti dapat dengan mudah melakukan pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari pimpinan *store* ataupun karyawan The Body Shop Indonesia khususnya area 1. Dalam studi ini penulis melakukan riset terhadap 85 subjek yang akan diperiksa dari jumlah pekerja tetap yang dimiliki The Body Shop area 1 dengan cara:

a. Angket (Kuesioner)

Untuk membuat hasil pengisian lebih jelas dan akurat, daftar pertanyaan dikumpulkan dan kemudian disebarakan secara langsung kepada responden yang dituju. Daftar yang digunakan untuk pertanyaan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan The Body Shop Indonesia area 1 yang dilakukan oleh penulis.

b. Skala Pengukuran

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa ciri-ciri atau fitur dari nilai yang diberikan oleh individu dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan digunakan untuk mengklarifikasi hasil penelitian. Peneliti dapat menggunakan teknik ini untuk mengukur variabel yang telah dibuat berdasarkan konsep yang terkandung dalam indikator kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert karena berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Nilai masing-masing instrumen ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Kode	Skor Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dalam *Skala Likert* semua unsur yang akan dihitung harus dijelaskan menjadi *indicator* dari setiap unsur. Kemudian parameter tersebut dapat dijadikan sebagai tolak untuk menyusun instrument yang dimiliki berupa penjelasan ataupun pertanyaan. Maka pernyataan tersebut yang nantinya akan digunakan untuk diolah sehingga mendapatkan kesimpulan dari pengukuran hasil penelitian yang dilakukan.

Hal yang menentukan hasil jawaban responden yang berbeda dari setiap individu nya maka diperlukan angka penafsiran yang memang biasaaa digunakan dlam penelitian kuantitatif untuk pengolahan data mentah untuk mendapatkan hasil akhir dari jawaban responden terhadap pilihan yang ada pada kuesioner online yang dibuat

3.5 Definisi Oprational

Definisi *operational* variabel merupakan sebuah sifat atau nilai suatu kegiatan yang akan dilakukan seorang peneliti dengan berbagai pilihan nya yang sering di sebut dengan variabel operational.

1. Variabel Bebas (X)

Variabel independent merupakan unsur yang mengakibatkan unsur terikat, baik dengan hasil positif ataupun negative. Dalam penelitian ini yang menjadi unsur independent yaitu

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Sebagai seseorang pemimpin sangat di perlukan memiliki gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan untuk memaksimalkan kinerja dan dapat membuat dengan mudah menyesuaikan dengan semua situasi dalam organisasi.

Menurut Anggrayny, Maslichah, Mahsuni (2022) *leadership* adalah suatu metode yang digunakan oleh seorang manajer untuk mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dapat dimiliki oleh seorang *leader/ Store Manager* untuk mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan staff yang ada pada setiap store pada The Body Shop Indonesia area Tangerang untuk mencapai tujuan yang diharapkan pusat terhadap setiap store nya.

2. Variabel Terikat (Y)

Unsur dependen (terikat) merupakan unsur yang terpengaruhi oleh unsur dari independent dan unsur dependen dalam penelitian yaitu :

a. Lingkungan Kerja (Y1)

Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memberikan saran tentang cara melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

Karena lingkungan kerja yang aman, karyawan dapat lebih bersemangat dan lebih bahagia di tempat kerja. Penelitian ini melihat lingkungan kerja karyawan The Body Shop Indonesia di Tangerang.

Indicator yang dipergunakan dapat mengukur variabel lingkungan kerja pada penelitian ialah pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan kerja antara atasan serta staf.

b. Motivasi Kerja (Y2)

Rizki (2021) mengatakan motivasi kerja adalah semangat bekerja yang ada pada seorang karyawan yang memungkinkannya bekerja untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Parameter yang digunakan dalam mengukur unsur terhadap inspirasi terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu penggunaan strategi, pekerjaan yang menantang, bekerja di bawah tekanan, mencari cara penyelesaian masalah, dan mencapai prestasi.

c. Kepuasan Kerja (Y3)

Kepuasan kerja, yang dapat diukur dengan kemampuan masing-masing karyawan, merupakan dugaan individu tentang pekerjaan mereka yang dapat membuat penilaian pada sebuah organisasi dan juga perasaan senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Dengan berbagai tugas yang diberikan, perolehan terhadap pencapaian kinerja, kesempatan untuk peluang berkembang diri, rekan kerja, dan jumlah gaji. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan The Body Shop dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Tabel 3. 2 Definisi Oprational Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X)	Manajer menggunakan gaya kepemimpinan, yaitu kumpulan sifat, untuk memengaruhi karyawan organisasi.	Keputusan yang dibuat oleh pemimpin	pemilihan dari kemungkinan dalam menghadapi masalah hanya dilakukan oleh pimpinan	1-5
		Fransisco (2023)	wewenang mutlak terpusat kepada pimpinan	Hak untuk memerintah bawahan	1-5

				berada pada impinan	
			perhatian pemimpin kepada karyawan	Rasa empati yang di berikan oleh pimpinan kepada bawahan	1-5
			keleluasan pendapat yang diberikan pemimpin	pemberian hak unntuk menyampaikan pendapat pada lingkup organisasi	1-5
			Prilaku berkuasa Pemimpin	semua kendali dalam lingkup organisasi hanya ada pada pemimpin	1-5
			Pemberian Tugas oleh pemimpin	pembagian kerja yang dilakukan oleh pemimpin secara merata dan sesuai bagian	1-5
2	Lingkungan Kerja (Y1)	Segala sesuatu yang ada di	Keamanan Tempat Kerja	Kondisi ruangan dan	1-5

		sekitar seorang pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan dikenal sebagai lingkungan kerja. Nabawi (2019).		kebesihan ruangan	
			Masukan & Usulan	pelengkapan alat kerja	1-5
			Interaksi Atasan Bawahan	Emotional yang di ciptakan oleh atasan kepada karyawan	1-5
			Tercipta Suasana Kekeluargaan	hubungan yang ada pada lingkup tempat kerja	1-5
3	Motivasi Kerja (Y2)	Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan. Rizki (2021)	Kerja Tekun	melakukan pekerjaan dengan berbagai kemampuan yang dimiliki	1-5
			Prospek Masa Depan	perencanaan masa mendatang yang ingin dicapai	1-5
			Upaya Untuk Berkembang	Melakan kegiatan untuk memperoleh tujuan	1-5
4	Kepuasan		Pencapaian	rasa bahagia	1-5

Kerja (Y3)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana setiap orang melihat pekerjaannya dan seberapa baik mereka mendapatkan kompensasi berdasarkan kinerja mereka. Agung (2022)	terhadap prestasi kerja	terhadap achvment dalam melakukan pekerjaan	
		kemampuan setiap Individu	perkembangan diri yang dimiliki selama bekerja	1-5
		Mengembangkan kemampuan diri	Rasa ingin belajar terhdap hal-hal baru yang dapat menunjang karier	1-5
		Penilaian kinerja	hasil yang dimiliki dari kinerja yang dilakukan	1-5

3.6 Teknis Analisis Data

Untuk penelitian ini, Model Persamaan Struktural (SEM), yang berbasis pada Partial Least Square (PLS), dipilih karena PLS lebih baik daripada metode SEM lainnya. SEM lebih fleksibel untuk penelitian yang menghubungkan teori dan data. Karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, PLS adalah metode analisis yang kuat. Selain itu, karena PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, metode ini lebih cocok untuk menganalisis data dalam penelitian yang berbasis pada prediksi. PLS juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel laten. Model pengukuran PLS terdiri dari kriteria GoF, uji hipotesis, model pengukuran, dan model struktural.

3.6.1 Analisis *Outer Model*

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari pengukuran luar, juga dikenal sebagai model luar, adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara elemen laten dan indikatornya. Tahap analisis di luar model melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid dan dapat diandalkan. Uji yang dilakukan di luar model meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Uji validitas ini digunakan jika kuesioner tersebut memiliki kemampuan untuk mengungkapkan informasi yang dapat diukur. Uji valid ini digunakan untuk menguji setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan setiap variabel. Menurut Ghozali (2021), convergent validity, discriminant validity, dan AVE adalah dua kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas luar model:

- **Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen)**

Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk mengevaluasi validitas hubungan antara indikator dan konstruk atau elemen laten yang diukur. Menurut Ghozali (2021), indikator dianggap kredibel jika nilai korelasinya melebihi 0,7. Namun, dalam penelitian dengan skala lebih kecil, nilai faktor pengisi antara 0,5 dan 0,6 masih dapat diterima. Elemen konvergen dianggap terpenuhi ketika setiap unsur memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5.

- **Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)**

Untuk menguji validitas diskriminan dalam aplikasi Smart PLS 4.1, nilai cross loading masing-masing indikator digunakan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap ide dalam model laten berbeda dari elemen lainnya dan bahwa nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel

penelitian adalah yang tertinggi. Nilai beban lintasan dihitung untuk memastikan bahwa korelasi konstruksi dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruksi lainnya, menurut Ghozali (2021). Nilai beban lintasan diperkirakan lebih besar dari 0,7.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai serangkaian tes yang dilakukan untuk mengevaluasi keandalan yang dimiliki dari item pernyataan. Untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi gagasan dari 85 responden yang menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian. Disarankan untuk menggunakan indikator gabungan reliabilitas dan *cronbach alfa* untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk. Menurut Ghozali (2021), Uji reliabilitas gabungan, yang memberikan nilai 0,6-0,7, menunjukkan bahwa struktur memiliki reliabilitas yang baik.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model adalah model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten. Internal model diuji, antara lain:

a. Uji R-Square

Menurut Ghozali (2021), pemeriksaan ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dan variabel bebas berpengaruh satu sama lain. Nilai RSquare 0,70 menunjukkan kualitas yang baik, 0,50 menunjukkan kualitas yang medium, dan 0,25 menunjukkan kualitas yang lemah.

b. Uji Goodness Of Fit

Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dibuat oleh model penelitian dan estimasi yang dibuat tentang parameter penelitian. Jika nilai Q-kuadrat lebih besar dari 0, maka model prediktor mungkin memiliki relevansi. Menurut Ghozali & Latan (2015), uji model fit digunakan untuk mempelajari model yang digunakan

untuk mengukur relevansinya dengan data. Model akan lebih cocok jika nilai NFI berada di antara 0 dan 1.

c. F-Square

Uji F persegi dilakukan untuk mengetahui kebaikan model penelitian. Menurut Ghazali (2015), interpretasi nilai f persegi menunjukkan bahwa 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 memiliki pengaruh moderat, dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis membantu menjelaskan hubungan antara unsur endogen dan eksogen. Untuk menguji hipotesis, nilai probabilitas dan nilai t-statistik dihitung. Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai p-value untuk alpha 5% adalah $<0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,960. Oleh karena itu, kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-tabel lebih besar daripada t-statistik.

Jika $t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t \text{ statistik} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.