

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Hotel Augusta Bandung yang berada di jalan Surapati No. 203 Bandung.

3.1.1 Profil Perusahaan

Hotel Augusta Bandung merupakan salah satu cabang dari Augusta Group yang memiliki 8 cabang hotel yang tersebar di Jawa – Bali. Augusta Group berdiri berawal dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan tersebut pada tahun 1990 mendapat tender renovasi sebuah hotel di kawasan Sukabumi, tepatnya di Jalan Cikukulu. Setelah selesai merenovasi hotel tersebut, singkat cerita hotel tersebut akhirnya menjadi milik perusahaan yang merenovasinya. Dari awal itulah perusahaan tersebut menjalankan bisnis di bidang perhotelan di Kabupaten Sukabumi yang diberi nama Hotel Augusta Sukabumi, inilah cikal bakal berdirinya Augusta Group. Seiring dengan berkembangnya dunia pariwisata khususnya di Provinsi Jawa Barat, umumnya di Indonesia, maka berdirilah Hotel Augusta yang lainnya, yaitu Hotel Augusta Jakarta berdiri pada tahun 1992 yang sekarang menjadi kantor pusat, Hotel Augusta Bandung berdiri pada tahun 1994, Hotel Augusta Garut berdiri pada tahun 1996, Hotel Augusta Pelabuhan Ratu berdiri pada tahun 1997, Rama Villas Bali berdiri pada tahun 2000, khusus cabang Bali berbeda fisik bangunannya dengan cabang-cabang lain yaitu dengan bentuk fisik bangunan berupa Villa, Hotel Sunset View Carita Banten berdiri pada tahun 2006, Hotel Augusta Valley yang berdiri pada tahun 2008, dan Hotel Augusta Lembang berdiri tahun 2013. Hingga saat ini Augusta Group menjalankan bisnis hotel yang menyediakan fasilitas jasa penginapan dan konsumsi. Demikianlah cikal bakal berdirinya Augusta Group.

Untuk Hotel Augusta Bandung yang beralamat di Jalan Surapati No. 203 Bandung, memiliki 55 kamar yang terdiri dari 4 kamar Suite, 5 kamar VIP, dan 45 kamar Deluxe, 1 kamar Ekonomi. Di Hotel Augusta Bandung juga terdapat Cafe didalamnya yang menyediakan menu masakan Sunda, Oriental dan Eropa, juga dilengkapi dengan fasilitas kolam renang dan empat buah aula serba guna yang berfungsi baik sebagai ruang rapat, seminar atau untuk pesta pernikahan, ulang tahun dan lain sebagainya.

3.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

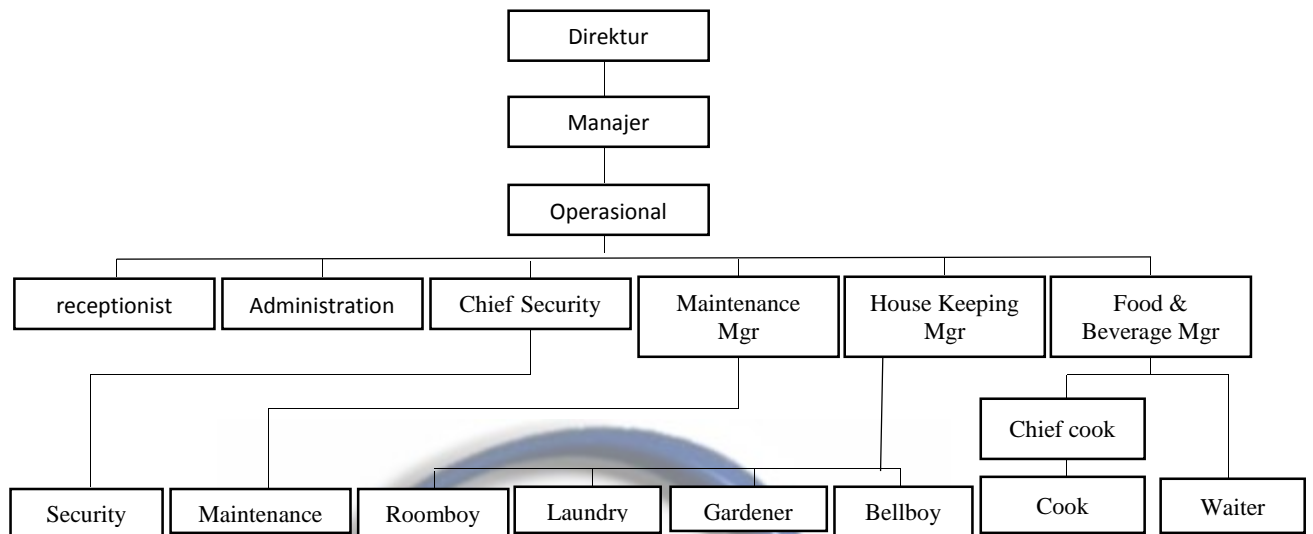
3.1.2.1 Visi

Diakui sebagai salah satu hotel yang bernuansa “Bandung Tempo Doeloe” serta memiliki pelayanan yang ramah tamah untuk memberikan kenyamanan bagi setiap pelanggan/tamu hotel serta mengembangkan bidang perhotelan itu sendiri dan mengembangkan usaha yang berhubungan dengan perkembangan industri pariwisata.

3.1.2.2 Misi

1. Memberikan keuntungan pada pemegang saham
2. Menciptakan lapangan pekerjaan
3. Berpartisipasi dalam pembangunan daerah
4. Memberikan kontribusi asli pendapatan asal daerah
5. Dapat berpartisipasi dalam pengembangan industri pariwisata di Indonesia khususnya Jawa Barat

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur organisasi

3.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas menerangkan tentang tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang menduduki posisi tertentu dalam perusahaan

1. *General Manager*

Tugas General Manager yaitu bertanggung jawab atas kelancaran baik operasional maupun administrative hotel augusta bandung secara keseluruhan, serta menerima dan memeriksa laporan dari tiap manager yaitu :

- Manager Marketing
- Manager Operasional
- Manager Personalia
- Manager Accounting

2. *Manager Marketing*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan pemasaran dan membina kerjasama dengan seluruh Head Department serta mengurus semua staff dan di bagian pemasaran dalam menangani taktik pemasaran melalui analisa pasar, produk dan pesaing dalam rangka penyusunan strategi.

3. *Manager Operation*

- Mengorganisasikan, mendelegasikan dan memberikan tugas pekerjaan kepada bawahannya.
- Melakukan kontrol terhadap kualitas pelayanan di semua bagian yang menjadi tanggung jawabnya.
- Mengkoordinasikan, menyelenggarakan pemeliharaan terhadap seluruh fasilitas pelayanan tamu hotel di semua bagian dan memastikan semua fasilitas dan kondisi baik dan siap pakai.
- Menemukan dan menganalisa semua masalah operasional sehari-hari, baik yang datang dari pegawai hotel maupun tamu hotel serta menemukan pemecahannya.
- Membuat laporan periodik dan menyampaikan kepada atasan langsung mengenai seluruh kegiatan dibagian/departemen yang menjadi tanggung jawabnya.
- Menjaga kedisiplinan kerja dan kerjasama seluruh pegawai.

4. *Manager Personalia*

- Menetapkan peraturan kepegawaian dengan berpedoman dengan peraturan kepegawaian dari Depnaker serta memberikan usaha kepada pimpinan bila diperlukan.
- Memberikan pengarahan dan penjelasan kepada seluruh pegawai perihal tata tertib kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan agar seluruh pegawai memahami dan mematuhi tata tertib tersebut.
- Bertanggung jawab atas penerimaan dan pembinaan pegawai serta menangani pencatatan kemajuan prestasi pegawai hotel untuk bahan pertimbangan manajemen dan menetapkan promosi serta eselonisasi pegawai.
- Mendampingi pimpinan dalam menangani keluhan pegawai dan mencatat keluhan setiap pegawai.
- Mencatat dan menyusun daftar kerja lembur pegawai untuk di sampaikan

- ke bagian accounting.

5. Manajer Akuntansi

- Mengawasi pencatatan dan penyajian data keuangan dan harta kekayaan perusahaan.
- Menyetujui dan mengawasi pelaksanaan pembelanjaan rutin untuk pengoperasian bagian/dapertemen.
- Meneliti kredibilitas permintaan kredit melalui koordinasi dengan meneger operasional.
- Menyiapkan neraca perusahaan secara periodik.
- Menyiapkan laporan laba/rugi secara periodik.
- Menyusun worksheet bulanan.
- Mengawasi pembuatan seluruh jurnal.

6. *Front Office*

- Bertugas sebagai penerima tamu.
- Memberikan informasi secara khusus dan umum.
- Menerima pesanan tamu baik langsung ataupun lewat telepon.
- Memblokir kamar kamar yang sudah dipesan.
- Mengadakan korespodensi dengan pemesan kamar untuk membuat konfirmasi.
- Bertanggung jawab dalam proses tamu check in sampai dengan tamu check out.
- Menjaga keamanan kunci-kunci kamar, ruang kelas I sampai dengan III, ruang meeting.
- Menjaga keamanan keuangan, merekap dan melaporkan keuangan (administrasi) ke front office pusat/ke bagian accounting dan operasional manager.

7. *Bell Boy*

- Mengantar / melayani tamu chek-in atau chek-out.
- Membersihkan loby, lorong dan toilet di luar kamar.
- Membersihkan ruang rapat, restoran.
- Membersihkan dan menyiapkan minum ruangan kantor.
- Mengontrol air.
- Membersihkan halaman bila petugas libur.

8. *Room Boy*

- Membersihkan kamar hotel dan kamar mandinya.
- Merapikan tempat tidur.
- Mengantar breakfast kekamar.

9. *Security*

- Menjaga keamanan barang- barang / aset hotel.
- Menjaga keamanan kendaraan tamu / karyawan hotel.
- Melaksanakan rutinitas kerja harian untuk segera menyambut tamu yang masuk/keluar dengan cara memarkirkan kendaraan dengan benar.
- Membuka pintu kendaraan (tamu) dengan mempersilakan masuk ke dalam hotel (salam, ramah, senyum).
- Membantu/memberi rasa aman bagi tamu-tamu hotel, dengan pengawasan disiplin yang tinggi bahwa kendaraan yang di parkirkan di halaman hotel di jamin keamanannya.
- Bekerja sama dengan bagian lain agar senantiasa pelayanan terhadap tamu baik, kebersihan dan kenyamanan hotel terjaga, pelaksanaan tugas lancar
- seperti membantu :
 - Mengontrol air (mesin/kolam)
 - Membawakan barang-barang tamu
 - Dan lain-lain apabila diperlukan

10. *Maintenance*

- Memperbaiki apabila ada kerusakan / kebocoran di kamar-kamar.
- Memperbaiki saluran telepon/kabel listrik apabila terjadi gangguan.

11. *House Keeping*

- Meneliti hasil inventarisasi fisik dari peralatan dan perlengkapan kamar
- serta peralatan kerja yang digunakan di bagian house keeping.
- Menyusun bahan permintaan bahan dan perlengkapan kebersihan.
- Menyusun Cleaning & Maintenance Schedule dari seluruh kamar hotel
- termasuk fasilitas umum untuk para tamu, peralatan dan perlengkapannya.
- Mengkoordinasi terselenggaranya inventarisasi seluruh peralatan &
- perlengkapan kamar secara periodik.

12. *Laundry*

- Mencuci sprei, selimut, sarung bantal, handuk.
- Menyetrika sprei, selimut, sarung bantal, handuk.
- Menerima order mencuci dan menyetrika pakaian tamu.

3.2 Metode Penelitian

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan karyawan. Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut **Sugiyono (2013:2)** menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

Menurut **Husein Umar (2012:22)** metode deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang diteliti dan tergantung variabel pada sub variabelnya.

Menurut **Sugiyono (2012:8)** metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh lembaga, badan teknis atau perorangan dari survei langsung di lapangan. Data ini diperoleh langsung dari hasil observasi, wawancara, dan hasil penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lembaga, badan teknis biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini sumber data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari pemberi data secara langsung yaitu dari sampel yang diambil di hotel augusta Bandung, sedangkan data sekunder berupa dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.3 Definisi Konseptual

Permasalahan ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (Independent Variabel) yang tidak bergantung pada variabel lain atau variabel yang dipelajari pengaruhnya terhadap variabel lain dan variabel terikat (Dependent Variabel) yang tergantung pada variabel lain atau variabel yang kondisinya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel yang stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent/terikat (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi..

1. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang menunjang karyawan tersebut dalam bekerja, baik faktor fisik, non fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi karyawan, semakin baik lingkungan tempat bekerja karyawan semakin baik pula *feedback* yang akan diberikan karyawan pada perusahaan atau organisasi.
2. Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

b. Variabel Dependen

Sering disebut sebagai variable *output*, *criteria*, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable terikat. Variable terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan melalui kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja yang berpengaruh terhadap penilaian kerja.

3.2.4 Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Sedarmayanti (2011:21)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan indikator sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut **Sedarmayanti (2012:46)** menyatakan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan karyawan dengan atasan
2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian yang mengukur lingkungan kerja fisik dalam dimensi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja,. Sedangkan instrumen penelitian yang mengukur lingkungan kerja non fisik dalam dimensi hubungan karyawan dengan atasan , hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

2. Budaya Organisasi

Menurut **Robbins & Coulter (2012:51)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi

Skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian yang mengukur budaya organisasi dalam dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian secara detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi kepada tim, Agresifitas, Stabilitas.

3. Kepuasan Karyawan

Menurut **Mila Badriyah (2015:227)** menyatakan bahwa:kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapat hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian yang mengukur kepuasan kerja dalam dimensi upah, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, Untuk memperjelas variabel yang diteliti, dari apa yang dirumuskan pada definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah Lingkungan kerja (X_1), Budaya Organisasi (*reward*) (X_2) (sebagai variabel bebas) dan Kepuasan Kerja (Y) (sebagai variabel terikat). Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam tabel.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Sedarmayanti (2012:46) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	Penerangan	ordinal
			Suhu udara	ordinal
			Suara Bising	ordinal
			Penggunaan Warna	ordinal
			Ruang Gerak Yang Diperlukan	ordinal
			Keamanan Kerja	ordinal
			Hubungan Karyawan	ordinal
		Lingkungan kerja non fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	Ordinal
		Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.	Ordinal	

	<p>fisik dan lingkungan kerja non fisik.</p>			
<p>Budaya Organisasi (X2)</p>	<p>Menurut Robbins (2012:55) Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi</p>	<p>Inovasi dan pengambilan resiko</p>	<p>1. Organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif 2. Organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan 3. Organisasi membangkitkan ide karyawan</p>	<p>ordinal</p>

		perhatian ke hal yang rinci atau detail	1. Organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan kepada rincian.	ordinal
		orientasi hasil	1. Manajemen memuaskan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.	ordinal
		orientasi kepada manusia	1. Keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.	ordinal

		orientasi tim	1. Kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.	ordinal
		keagresifan	1. Orang-orang dalam organisasi itu agresif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. 2. Orang-orang dalam organisasi itu kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.	ordinal
		Kemantapan/Stabilitas	Kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.	ordinal

Kepuasan Karyawan (Y)	Menurut Mila Badriyah (2015:241) Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapat hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.	Upah	`	ordinal
		Promosi	Kesempatan untuk naik jabatan	ordinal
		pengawasan	Kepuasan seseorang terhadap atasannya	ordinal
		Tunjangan tambahan	Asuransi, liburan, dan fasilitas lainnya	ordinal
		Penghargaan	Penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil	ordinal
		Prosedur dan peraturan kerja	Kebijakan ditempat kerja	ordinal
		Rekan kerja	Hubungan sesama rekan kerja	ordinal
		Pekerjaan itu sendiri	Kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas yang diberikan	ordinal
		Komunikasi	Komunikasi berlangsung	ordinal

			dengan baik daam pekerjaan	
--	--	--	-------------------------------	--

3.2.5 Populasi

Menurut **Silalahi (2015:372)** menyatakan bahwa populasi adalah jumlah total seluruh unit atau elemen dimana peneliti tertarik atau seluruh unit-unit darimana sampel dipilih. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok individu, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa atau laporan darimana sampel diambil untuk diukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Augusta Bandung yang berjumlah 44 orang.

3.2.6 Sampel

Menurut **Nuryaman dan Veronika (2015:101)** menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi, sampel berisi beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, yang membentuk sampel hanyalah beberapa elemen populasi saja, bukan seluruh elemen.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang akan digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut **Sugiyono (2016:85)** sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 44 orang karyawan hotel Augusta Bandung digunakan sebagai sampel.

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Karyawan

No	Posisi	Jumlah
1	Manager	1 Orang
2	Operational	1 Orang
3	Receptionist	7 Orang
4	Administration	1 Orang
5	Chief Security	1 Orang

6	Security	5 Orang
7	Maintenance Manager	1 Orang
8	Maintenance	2 Orang
9	House Keeping Manager	1 Orang
10	Gardener	2 Orang
11	Laundry	2 Orang
12	Roomboy	7 Orang
13	Bellboy	6 Orang
14	Food and Beverage Manager	1 Orang
15	Chief Cook	1 Orang
16	Cook	2 Orang
17	Waiter	3 Orang
	Total	44 Orang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*), melalui penyebaran kuesioner yang terstruktur. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner yang dibagikan langsung pada responden, pengamatan dan wawancara. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan hotel augusta Bandung.

- a. Wawancara (*interview*), dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak *intern* perusahaan sehingga akan dapat diperoleh data atau informasi yang dapat digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi.
- b. Kuesioner (angket), yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada responden
- c. Observasi (pengamatan), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara dan meneliti langsung ke perusahaan yang akan diteliti.

3.4 Pengujian Instrumen

Kuesioner merupakan penjabaran dari indikator variabel yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan, terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reabilitasnya.

3.4.1 Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2013:267)** validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian, untuk menguji validitas data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian, terlebih dahulu dicari nilai korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{N}}{\sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah subyek

X = Skor item

Y = Skor total

x = Jumlah skor item

y = Jumlah skor total

x^2 = Jumlah kuadrat skor item

y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan r_{tabel} . Pengujian validitas dan

reabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistic Package and Social Science*).

Kriteria pengujian validitas menurut **Simamora (2014:174)** keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, dapat dilakukan beberapa cara berikut :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid,
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$ dan melihat nilai r_{tabel} dalam tabel r (koefisien korelasi sederhana dengan tingkat signifikan uji dua arah 0,05).

3.4.2 Uji Reabilitas

Menurut **Sugiyono (2012:121)** instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5% (0,05). Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan *alpha cronbach* dengan angka tabel r product moment. Jika diperoleh r hitung (koefisien *alpha cronbach*) lebih besar dari pada r tabel berarti instrumen tersebut reliabel. Sebaliknya jika r hitung (koefisien *alpha cronbach*) lebih kecil dari pada r tabel berarti instrumen tersebut tidak reliable (Arikunto, 2013:238).

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan rumus alpha dengan formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package and Social Science*).

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

= Koefisien reabilitas alpha

k = Jumlah item

S_j = Varians responden untuk item

S_x = Jumlah varians skor total

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidaknya dengan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{O_i^2}{E_i} - n$$

untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya metode Kolmogorov-Smirnov. Sebuah data bisa dikatakan normal atau tidak, jika p-value > 0,05 (**Sudjana, 2002:273**).

b. Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya (**Purwanto dan Sulistyastuti, 2011**)

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, suatu model regresi mengandung masalah heteroskedistisitas artinya varian variabel dalam model tersebut tidak konstan (**Purwanto dan Sulistyastuti, 2011**).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah peneliti mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu menganalisa data dengan menggunakan rumus statistik, yaitu analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Sedangkan responden kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan penggunaan kuesioner yang dikuantifikasikan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Skala *Likert* menurut **Sugiyono (2014:93)** digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, kemudian dimensi dijabarkan menjadi sub variabel dan kemudian sub variabel dijabarkan lagi ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat instrument (kuesioner) yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Lingkungan Organisasi		Budaya Organisasi		Kepuasan Kerja	
Jawaban	Bobot	Jawaban	Bobot	Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5
Setuju	4	Setuju	4	Setuju	4
Cukup Setuju	3	Cukup Setuju	3	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya dicari data-data dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus Sudjana yang dikutip **Aswandi (2013:79)** sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar-data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah $P = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Tabel 3.4
Kriteria dalam Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Skala Likert/ Pendapat	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)
2	1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)
3	2,60 – 3,39	Cukup Setuju (CS)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)
4	3,40 – 4,19	Setuju (S)	Baik (B)	Baik (B)	Baik (B)
5	4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)

Dalam pengolahan data ini peneliti menggunakan regresi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 yang mampu mempengaruhi perubahan pada variabel Y, kemudian di uji signifikan t dapat berguna untuk membuktikan ada tidaknya hubungan dari hipotesis yang telah dibuat.

3.5.1 Analisis Rentang Skala

Rentang skala dilihat dari jumlah sampel dan bobot pendapat. Rentang skala ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Sumber : Sugiyono, 2014

Dimana : RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Bobot pendapat tertinggi

$$\frac{n.(m-1)}{m} = \frac{44(5-1)}{5} = 35,2$$

a. Rentang skala =

b. Skala terendah = skor terendah x jumlah populasi

$$= 1 \times 44 = 44$$

c. Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah populasi

$$= 5 \times 44 = 220$$

Tabel 3.5

Kriteria dalam Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Skala Likert/ Pendapat	Lingkungan kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
1	44,0 – 79,2	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)

2	> 79,2 – 114,4	Tidak Setuju (TS)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)
3	> 114,4 – 149,6	Cukup Setuju (CS)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)
4	> 149,6 – 184,8	Setuju (S)	Baik (B)	Baik (B)	Baik (B)
5	> 184,8 – 220	Sangat Setuju (SS)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)

Sumber : Sugiyono, 2014:184

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Adapun rumusan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a \pm b_1 X_1 \pm b_2 X_2 \pm e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

+ = Searah

- = Tidak Searah

a = Bilangan konstanta

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Budaya organisasi

e = Standar *error*

b1, b2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali, (2013)** Koefisien determinasi biasanya diberi simbol dengan R². Besarnya nilai koefisien determinasi berupa presentase, yang

menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Misalnya nilai $R^2 = 0,70$ artinya bahwa variasi nilai Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah 70% dan selebihnya atau sebesar 30% variasi variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi. Di dalam *output* SPSS, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel *Model Summary*.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 (lingkungan kerja), variabel X2 (Budaya organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan kerja), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Nilai Kd diatas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel tersebut.

3.5.4 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan arahnya variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) kedua variabel tersebut diukur dalam skala ordinal.

Langkah yang diambil dalam penelitian ini untuk menghitung korelasi dengan menggunakan SPSS 20. Koefisien korelasi mempunyai nilai - 1 r_s 1, dimana :

- a. Apabila nilai $r_s = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Korelasi negatif artinya bersifat berlawanan (jika variabel X naik, maka variabel Y turun atau sebaliknya).

- b. Apabila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- c. Apabila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Korelasi positif artinya bersifat searah (jika X naik maka Y naik, atau sebaliknya).

Untuk dapat mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat diukur dengan suatu angka-angka korelasi seperti dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Dari analisa akan diperoleh apakah positif atau negatif. Jika koefisien korelasi (r) positif ($r_s > 0$) berarti hubungan positif atau searah. Artinya jika terjadi kenaikan pada variabel X, maka akan diikuti kenaikan variabel Y, atau jika terjadi penurunan pada variabel X maka akan diikuti dengan penurunan variabel Y. Koefisien korelasi (r) negatif ($r_s < 0$) berarti apabila terjadi kenaikan pada variabel X maka akan diikuti oleh

penurunan pada variabel Y atau sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel X maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel Y.

3.5.5 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama dapat menunjukkan apakah semua variabel independen (X) yang dimasukkan ke dalam persamaan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah pengujian menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

$H_0: R_1 = R_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh setidaknya salah satu variabel lingkungan kerja (X1) budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_a: R_1 \neq R_2 = 0$, artinya terdapat pengaruh setidaknya salah satu variabel lingkungan kerja (X1) Budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

b. Menentukan Taraf Signifikan

Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05 = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan H_0 , tingkat signifikansi sebesar $0,05 = 5\%$ merupakan tingkat yang umum digunakan dalam penelitian.

Df = derajat kebebasan

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen (x)

l = jumlah variabel dependen (y)

c. Perhitungan Nilai Fhitung

Tujuan dari perhitungan Fhitung adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

Pengujian signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan uji F, dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2014:192)

dimana : F = Uji F

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Untuk yang memakai variabel simultan harus menambahkan uji F dengan tujuan untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis 2 variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat tersebut sebaiknya diterima atau ditolak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama / simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji f_{hitung} lebih dari f_{tabel} berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel terikat.

3.5.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut **Ghozali (2012:98)** uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individu dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $>0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $<0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara konstan. Langkah

a. Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

$H_0: R_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_a: R_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: R_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_a: R_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

b. Menentukan Taraf Signifikan

Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05 = 5\%$ yang berarti memiliki kemungkinan besar hasil yang didapat memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$

Df = derajat kebebasan

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen (x)

l = jumlah variabel dependen (y)

c. Perhitungan Nilai Thitung

Pengujian signifikan korelasi dapat dihitung dengan uji t, dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2014:184)

dimana : t = Uji t
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Selanjutnya digunakan distribusi t dengan $df = (n - 2)$. Kriteria pengujian adalah olah H_0 jika t yang dihitung lebih besar dari t tabel jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kriteria uji adalah harga koefisien korelasi yang didapat sebelum melaksanakan keputusan, perlu diuji terlebih dahulu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah antara variabel dalam sampel terdapat korelasi yang berarti atau tidak.

