

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai pada PT. Caprifarmindo Laboratories Kabupaten Bandung Barat. Adapun variabel lingkungan kerja sosial (X) terdiri dari hubungan kerja pegawai dengan atasan dan hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari *work it self, pay, promotion, supervision* dan variabel kinerja pegawai (Z) terdiri dari *quantity of works, quality of works, cooperation, initiative, discipline, job knowledge*. Objek penelitian ini adalah pegawai pada PT. Caprifarmindo Laboratories Kabupaten Bandung Barat dengan unit analisis seluruh pegawai. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli tahun 2022.

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif- verifikatif. Menurut Uma Sekaran & Bougie (2016) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci, sedangkan penelitian verifikatif menurut Cooper & Schindler (2014) adalah suatu penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel. Menurut Uma Sekaran & Bougie (2016) penelitian verifikatif adalah sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. . Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.

3.2.2 Metode Penelitian

Silalahi (2010:6) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja

merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang shahih dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkret, teramati, dan dapat difragmentasi serta metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab riil temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya melahirkan akibat-akibatnya dan melihat segala sesuatu bebas nilai, obyektif dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002).

3.2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas yaitu :

a. Variabel bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Sosial variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Sosial, yang memiliki dimensi hubungan kerja pegawai dengan atasan dan hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja.

b. Variabel intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyerantara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:61).

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang diukur dengan dimensi Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/ Upah (*pay*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*).

c. Variabel Terikat (Z)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai, yang memiliki dimensi *quantity of works*, *quality of works*, *cooperation*, *initiative*, *discipline* dan *job knowledge*. Secara lengkap dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 3.1 di bawah ini.

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Lingkungan Kerja Sosial (X) Lingkungan kerja sosial merupakan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun pelayanan kepada masyarakat (Sedarmayanti 2001:29)	Hubungan Kerja dengan Atasan adalah hubungan kerja yang berjalan dengan baik antara atasan dan pegawainya yang dapat menimbulkan suasana mendukung serta harmonis, pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien sehingga menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	Atasan selalu bersikap ramah kepada pegawai	Adanya sapaan yang diberikan atasan selalu bersikap ramah	<i>Ordinal</i>	1
		Atasan bersikap terbuka kepada pegawai	Adanya kegiatan diskusi dari atasan dengan pegawainya	<i>Ordinal</i>	2
		Atasan selalu memperhatikan pegawai saat bekerja	Adanya bantuan yang diberikan atasan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada pegawainya	<i>Ordinal</i>	3
		Komunikasi atasan dengan pegawai berjalan baik	Adanya komunikasi antara atasan dengan pegawai yang terjadi	<i>Ordinal</i>	4
		Atasan memberi motivasi untuk bekerja lebih giat	Adanya motivasi agar lebih giat bekerja dari atasan kepada pegawainya	<i>Ordinal</i>	5
		Atasan menghargai setiap hasil kerja	Adanya apresiasi yang diberikan atasan kepada pegawai atas hasil kerjanya	<i>Ordinal</i>	6
		Atasan selalu memberikan tugas sesuai pekerjaannya	Adanya tugas yang diberikan masih berkaitan dengan pekerjaan pegawainya	<i>Ordinal</i>	7

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Hubungan Kerja Pegawai dengan Rekan Kerja adalah hubungan pegawai dengan rekan kerja yang terbentuk sudah berjalan secara harmonis sehingga menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	Pengambilan keputusan bersama dalam pemecahan masalah	Kebersediaan rekan kerja untuk membantu pegawai lain saat mengalami suatu masalah	<i>Ordinal</i>	8
		Mampu berdiskusi dengan baik sesama rekan kerja	Kemampuan pegawai saling berkomunikasi dengan baik untuk pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	9
		Mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya jalinan kerja sama yang baik dalam bekerja	<i>Ordinal</i>	10
		Saling menghormati sesama rekan kerja	Adanya saling menghargai perbedaan diantara rekan kerja	<i>Ordinal</i>	11
		Sesama rekan kerja saling toleransi dalam penggunaan sarana/prasarana	Adanya toleransi saat penggunaan sarana/prasarana pada kegiatan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	12
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge 2013).	Work it self yaitu sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai	Pekerjaan yang selaras dengan proses perekrutan pegawai	Adanya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jobdesk pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	13
		Rasa tanggung jawab yang sebanding dengan prospek kerja	Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik	<i>Ordinal</i>	14
		Kesempatan untuk mengembangkan diri dari pekerjaannya	Adanya kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri dari perkerjaannya	<i>Ordinal</i>	15
		Pekerjaan memberikan kesempatan meningkatkan kemampuan pegawai	Pegawai selalu menjalankan pekerjaannya melampaui kemampuannya	<i>Ordinal</i>	16
	Pay yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi	Perhitungan upah yang sudah sesuai	Adanya kesesuaian upah yang diterima sesuai dengan porsi kerja dari total keseluruhan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.	Kesesuain hitungan insentif jam kerja	Adanya insentif yang diberikan pegawai saat melebihi jam kerja yang seharusnya	<i>Ordinal</i>	18
		Pegawai merasa aman saat bekerja	Adanya jaminan keselamatan yang diberikan kepada pegawai	<i>Ordinal</i>	19
		Tunjangan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	Adanya tunjangan yang diberikan kepada pegawainya	<i>Ordinal</i>	20
	Promotion yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.	Kesempatan untuk pegawai mendapatkan promosi jabatan	Kemampuan pegawai bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi jabatan	<i>Ordinal</i>	21
		Ketetapan dalam promosi jabatan yang jelas	Adanya kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan kebijakan perusahaan	<i>Ordinal</i>	22
		Kesempatan mengembangkan intelektual	Adanya kesempatan mengembangkan diri saat mendapatkan promosi jabatan	<i>Ordinal</i>	23
		Pemilihan pegawai dalam promosi jabatan	Adanya pemilihan pegawai yang dipilih untuk promosi sesuai kemampuan pegawai	<i>Ordinal</i>	24
		Supervision , yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku	Kemampuan Penyelia dalam memberikan perhatian	Adanya perhatian dari supervisi dalam kesejahteraan pegawai	<i>Ordinal</i>
		Penyelia selalu bersikap terbuka	Adanya keterbukaan dari supervisi untuk mendengarkan keluhan pegawai	<i>Ordinal</i>	26
		Penyelia membantu pegawainya yang mengalami kesulitan	Adanya bantuan yang diberikan dari supervisi kepada pegawainya	<i>Ordinal</i>	27

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
		Penyelia memberikan arahan kepada pegawai	Adanya arahan yang baik dari penyelia kepada pegawainya yang sedang menjalankan tugas	<i>Ordinal</i>	28	
Kinerja pegawai (Z) Kinerja pegawai adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan akhirnya organisasi (Wayne Mondy & Joseph 2016).	Quantity of Works, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam memproduksi suatu barang.	Jumlah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan	Kemampuan pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah ditetapkan	<i>Ordinal</i>	29	
		Waktu penyelesaian pekerjaan	Adanya penjadwalan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	30	
		Jumlah produksi barang	Kemampuan pegawai dalam memproduksi barang dengan jumlah yang sudah ditetapkan	<i>Ordinal</i>	31	
		Jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai	Adanya kesesuaian jumlah pekerjaan dengan kemampuan pegawai	<i>Ordinal</i>	32	
			Kualitas pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan	Kemampuan menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai standar perusahaan	<i>Ordinal</i>	33
		Quality of Works, merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.	Ketetapan kualitas dari suatu produk	Adanya standar kualitas yang harus dilakukan oleh pegawai dalam menghasilkan suatu barang	<i>Ordinal</i>	34
			Ketetapan kualitas pekerjaan mengembangkan kemampuan	Pegawai memberikan kemampuan yang baik untuk menjaga kualitas pekerjaan	<i>Ordinal</i>	35
			Kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan	Kemampuan menghasilkan kualitas produk sudah sesuai	<i>Ordinal</i>	36

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			dengan target perusahaan		
		Pegawai kompak dalam mengerjakan pekerjaan barang	Kemampuan pegawai bekerja sama dengan baik antar kelompok pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	38
	Cooperation, merupakan usaha yang dilakukan secara bersama antara orang perorangan atau antar kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.	Menghargai hasil kerja sesama kelompok	Adanya apresiasi yang diberikan dari perorangan terhadap kelompoknya	<i>Ordinal</i>	39
		Target pekerjaan yang diberikan tanggung jawab bersama	Adanya rasa tanggung jawab antar perorangan yang harus saling dijaga oleh kelompok pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	40
		Sikap yang baik saat melaksanakan pekerjaan	Adanya sikap yang baik saat melaksanakan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	41
	Iniative, Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya	Bekerja mengikuti peraturan perusahaan	Adanya kesadaran pegawai untuk selalu bekerja sesuai peraturan perusahaan	<i>Ordinal</i>	42
		Mandiri dalam melakukan pekerjaannya	Adanya <i>self-starting</i> atau mandiri dalam memulai pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	43
	Discipline, merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan	Mentaati peraturan perusahaan	Pegawai selalu mentaati peraturan perusahaan.	<i>Ordinal</i>	44
		Kehadiran waktu tepat	Kemampaun pegawai untuk datang tepat	<i>Ordinal</i>	45

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.	Hasil pekerjaan tidak ada yang tertunda	waktu ke tempat kerja Kemampuan pegawai untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya tepat waktu	<i>Ordinal</i>	46
		Pengaplikasikan pelatihan yang diberikan	Kemampuan menerapkan hasil pelatihan yang diajarkan secara efektif.	<i>Ordinal</i>	47
		Hasil pekerjaan sesuai standar <i>good manufacturing practices</i>	Kemampuan pegawai saat melaksanakan pekerjaan sesuai standar <i>good manufacturing practices</i>	<i>Ordinal</i>	48
	Job Knowledge, merupakan suatu pengetahuan ilmu dan rangkaian proses yang berawal dari penyusunan perencanaan kerja.	Inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	Kemampuan pegawai untuk inisiatif saat melaksanakan pekerjaannya	<i>Ordinal</i>	49
		Menjalankan hasil susunan perencanaan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.	Kemampuan pegawai menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.	<i>Ordinal</i>	50

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal 2022

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT. Caprifarmindo Laboratories, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan ke dalam 2 golongan yaitu:

1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates (2015) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penyelidikan/penelitian. Sedangkan Uma Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Dari penelitian ini data yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai pada seluruh pegawai PT Caprifarmindo Laboratories dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (McDaniel & Gates, 2015). Sedangkan menurut Uma dan Roger (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung. Data sekunder akan dilakukan dengan mengumpulkan beberapa dokumen langsung yang sudah ada di perusahaan. Seperti pada tabel 3.2 ditunjukkan beberapa jenis data yang dibutuhkan oleh peneliti.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

NO.	JENIS DATA	SUMBER DATA	JENIS DATA
1.	Tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja	Pegawai Caprifarmindo Laboratories	PT. Primer
2.	Tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja	Pegawai Caprifarmindo Laboratories	PT. Primer
3.	Tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai	Pegawai Caprifarmindo Laboratories	PT. Primer
4.	Data kinerja pegawai	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories	PT. Sekunder
5.	Data hasil produksi pegawai	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories	PT. Sekunder
6.	Data <i>persentase turnover</i> pegawai	Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories	PT. Sekunder

Sumber : Pengolahan Data 2022

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014:57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Sebelum menetapkan populasi baiknya pahami karakteristik populasi seperti individu, objek, maupun kejadian yang terdapat dalam lokasi penelitian. Populasi merupakan keseluruhan total dari objek yang akan menjadi bahan penelitian sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian.

Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories Kab. Bandung Barat sebanyak 200 pegawai.

TABEL 3.3
SEBARAN POPULASI PEGAWAI PT CAPRIFARMINDO
LABORATORIES KAB BANDUNG BARAT

No.	Divisi	Jumlah pegawai
1.	SDM	8
2.	Produksi	92
3.	Distribusi	70
4.	Back Office	12
5.	Front Office	8
5.	Cleaning Service	10
Total		200

Sumber : Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories 2021

3.2.5.2 Sampel

Masalah pokok dari sampel adalah menjawab pertanyaan, apakah sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi. Indikator penting dalam pengujian desain sampel adalah seberapa baik sampel tersebut mewakili karakteristik populasi. Sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016b). Sedangkan menurut McDaniel dan Gates (2015) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari semua anggota populasi yang diminati. Menurut Donald dan Pamela (2014) sampel adalah sekelompok kasus, peserta, peristiwa atau catatan yang terdiri dari populasi sasaran, dipilih dengan cermat untuk mewakili populasi tersebut.

Melihat pengertian sampel di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Untuk menentukan sampel dari populasi perlu melakukan pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,05$)

Jumlah penghitungan sampel :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{200}{1 + (200)(0,05)^2} \\ n &= \frac{200}{1 + (0,5)} \\ n &= \frac{200}{1,5} \\ n &= 133 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas menggunakan rumus Slovin. maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 133 orang responden.

3.2.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) adalah teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut Naresh K Malhotra & Birks (2013:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan

(2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Sistematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki enam jenis teknik penarikan sampel yaitu sampling sistematis, sampling kuota, *sampling insidental*, *sampling purposive*, sampling jenuh, dan *sampling snowball*.

Setelah memperoleh data dari responden yang merupakan populasi penelitian, penulis mengambil sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*. Menurut Berenson et al., (2012:250) menyatakan “*in a simple random sample, every item from a frame has the same chance of selection as every other item*”. Oleh karena itu hak setiap subjek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel. Sampel yang didapatkan harus memiliki hasil penelitian, untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut, diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
2. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi dengan mengenai implementasi kinerja pegawai kepada pihak pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai karakteristik responden, pengalaman responden setelah berkunjung dan pelaksanaan implementasi lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Kuesioner akan ditujukan kepada seluruh pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
4. Dokumentasi menurut Sugiyono (2013:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan.

3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Succesuve Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif

5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proposisi kumulatif
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

7. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \quad K = [1 + NS_{min}]$$

3.2.8 Rancangan Pengujian Validitas dan Realibilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Sugiyono (2013:170) menyatakan bahwa Valid berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Sedangkan reliabilitas menurut Sugiyono (2013:171) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (Statistical Product for Service Solution) 22.0 for Windows.

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Uma Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengukur konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013:575)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

\sum = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga harga r_{tabel} dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y dan kinerja pegawai variabel Z. Jumlah pernyataan untuk variabel X adalah sebanyak 12 item, variabel Y berjumlah 16 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Z berjumlah 21 pernyataan. Nilai r-hitung dari

masing-masing pertanyaan diperoleh dari hasil perhitungan SPSS dan akan dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk jumlah responden 133 orang maka nilai r-tabel sebesar 0,176. Berikut hasil uji validitas:

TABEL 3.4
HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA SOSIAL (X)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.584	0,176	Valid
X2	0.746	0,176	Valid
X3	0.688	0,176	Valid
X4	0.629	0,176	Valid
X5	0.775	0,176	Valid
X6	0.530	0,176	Valid
X7	0.550	0,176	Valid
X8	0.781	0,176	Valid
X9	0.553	0,176	Valid
X10	0.570	0,176	Valid
X11	0.400	0,176	Valid
X12	0.548	0,176	Valid

Sumber: Lampiran 1

Tabel 3.4 Menunjukkan bahwa hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel Lingkungan Kerja Sosial memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan

TABEL 3.5
HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.745	0,176	Valid
Y2	0.666	0,176	Valid
Y3	0.692	0,176	Valid
Y4	0.661	0,176	Valid
Y5	0.578	0,176	Valid
Y6	0.694	0,176	Valid
Y7	0.685	0,176	Valid

Y8	0.519	0,176	Valid
Y9	0.703	0,176	Valid
Y10	0.510	0,176	Valid
Y11	0.694	0,176	Valid
Y12	0.661	0,176	Valid
Y13	0.587	0,176	Valid
Y14	0.620	0,176	Valid
Y15	0.647	0,176	Valid
Y16	0.695	0,176	Valid

Sumber: Lampiran 2

Tabel 3.5 Menunjukkan bahwa hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel Kepuasan Kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan

TABEL 3.6
HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Z)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1	0.353	0,176	Valid
Z2	0.603	0,176	Valid
Z3	0.525	0,176	Valid
Z4	0.546	0,176	Valid
Z5	0.648	0,176	Valid
Z6	0.620	0,176	Valid
Z7	0.526	0,176	Valid
Z8	0.607	0,176	Valid
Z9	0.697	0,176	Valid
Z10	0.603	0,176	Valid
Z11	0.453	0,176	Valid
Z12	0.415	0,176	Valid
Z13	0.478	0,176	Valid
Z14	0.391	0,176	Valid
Z15	0.380	0,176	Valid
Z16	0.383	0,176	Valid
Z17	0.616	0,176	Valid
Z18	0.370	0,176	Valid
Z19	0.375	0,176	Valid

Z20	0,411	0,176	Valid
Z21	0.529	0,176	Valid

Sumber: Lampiran 2

Tabel 3.6 Menunjukkan bahwa hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel Kinerja Pegawai memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan.

3.2.8.2 Pengujian Realibilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan Uma Sekaran & Bougie (2016) menyebutkan bahwa reliabilitas adalah tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Sugiyono (2013:171) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α). Menurut U Sekaran & Bougie (2016) *Cronbach alpha* adalah koefisien kehandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *cronbach alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal.

Peguian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : U Sekaran & Bougie (2016:289)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai

$\sum \sigma$ 2 varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ($\sum \sigma^2$) sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n - 1}}$$

Sumber : N K Malhotra et al., (2013:435)

Keterangan :

n = jumlah sampel

σ^2 = nilai varians

$\sum x^2$ = jumlah skor

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\geq 0,600$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\leq 0,600$.

Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, data dikatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 menurut (Ghozali & Ratmono, 2017 : 50) dan apabila nilai Alpha kurang dari 0,6 maka data dikatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada 20 responden dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 3.7
HASIL UJI REALIBITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Sosial	0,847	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.908	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.852	Reliabel

Sumber : 4

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa pertanyaan pada variable Lingkungan Kerja Sosial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha dari masing – masing variabel lebih besar dari 0,6.

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.9 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Editing, yaitu pemeriksaan angket di mana data mentah (raw data) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
- 2) Skoring, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia (Djaali, 2008).

TABEL 3.8
PEDOMAN NILAI ANGKET

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		1	2	3	4	5	
	Positif	1	2	3	4	5	Negatif

Ridwan (2013:91)

- 3) Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.
- 4) Pengujian, yaitu untuk menguji hipotesis, metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis jalur. Karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu gaya Lingkungan Kerja Sosial (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja pegawai (Z), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

3.2.9.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul.

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X, variabel Y dan variabel Z serta kedudukannya dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum xi = x1 + x2 + x3 + \dots + xn$$

Keterangan:

$\sum xi$ = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x1 \sim xn$ = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.
4. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja pegawai (Z).

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-

rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X (Lingkungan Kerja Sosial)
- b. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kepuasan Kerja)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Z (Kinerja Pegawai)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran skala yang diambil dari 20% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL
PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Ali, (2013:185)

Berdasarkan skala alternatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai maksimum sebesar tujuh dan nilai minimum sebesar satu, maka garis kontinum dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	-------	--------	---------------

Sumber: Sugiyono (2014:135)

GAMBAR 3.1 GARIS KONTINUM

3.2.9.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Dalam menganalisis data, agar menghasilkan data yang menggambarkan keadaan sebenarnya, maka sangat diperlukan ketepatan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi klasik tujuannya untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja Sosial (X), Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan analisis korelasi karena penelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja sosial (X) terhadap kinerja (Z) yaitu dengan menggunakan variabel intervening kepuasan kerja (Y) yaitu menggunakan analisis korelasi dan analisis pls penelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja sosial, kepuasan dan kinerja pegawai.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus memiliki jumlah sampel yang besar dan tidak harus berdistribusi normal multivariate. PLS juga dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat lima tahapan yang masing- masing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis algorithm, (3) menentukan metode resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47).

1. Konseptualisasi Model

Langkah pertama adalah konseptualisasi model. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, uji validitas, uji reabilitas, spesifikasi domain konstruk, dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2015:48).

2. Menentukan Metode Analisa Algoritm

Dalam PLS metode analisis *algoritm* yang disediakan hanyalah algoritm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *centroid*, *factorial*, dan *path* atau *structural weighting*. Skema yang disarankan adalah struktural *weighting* atau *path*. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang disarankan antara 30-100 kasus (Ghozali & Latan, 2015;51-52).

3. Menentukan Metode Resampling

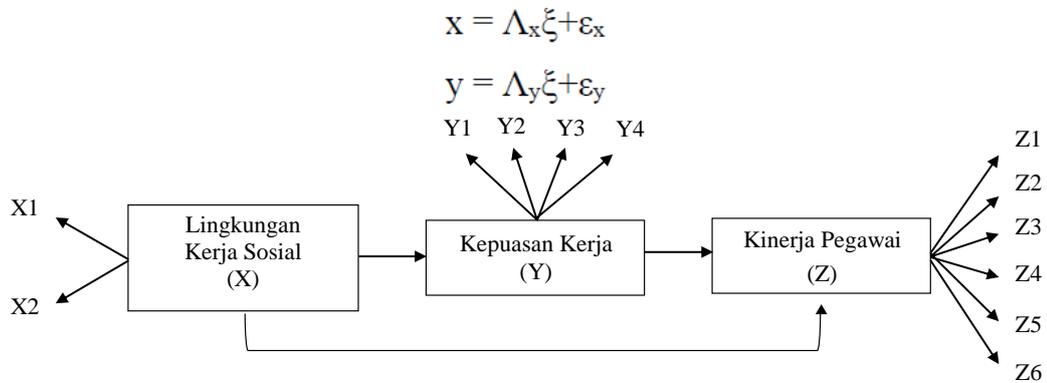
Pada umumnya terdapat dua metode yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu *jackknifing* dan *bootstrapping*. Metode *jackknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk melakukan sampling kembali. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Metode *bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *resampling* yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari tiga skema yaitu skema *no sign changes*, *individual sign changes*, dan *skema construct level changes* (Ghozali & Latan, 2015:51-52). *Construct level changes* merupakan skema yang disarankan oleh smartPLS (default) karena skema ini memberikan asumsi yang tidak ketat sehingga T-statistik akan meningkat dengan menggunakan ukuran skor *loading* hubungan langsung antara indikator dan variabel latennya (Abdillah & Jogiyanto, 2015:209).

4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam penelitian ini dilakukan penggambaran diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur nomogram reticular action modeling (RAM) berdasarkan pernyataan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar dengan bentuk lingkaran.
- b. Variabel indikator digambar atau *observed* dengan bentuk kotak.

- c. Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- d. Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double* (Ghozali & Latan, 2015:53)



GAMBAR 3.2
DIAGRAM JALUR PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA PEGAWAI

1. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan hasil pengukuran model yang dinilai melalui pengujian validitas dan realibilitas konstruk laten, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi dan evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali & Latan, 2015:54)

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu outer model (evaluasi model pengukuran) dan inner model (model struktural). Analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan software smartPLS versi 3.0.

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering juga disebut measurement model atau outer relation mendefinisikan keadaan setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

x : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen (ξ)

y : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten endogen (η)

Λ_x dan Λ_y : Matrik loading koefisien analisis jalur yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya

ε_x dan ε_y : kesalahan pengukuran

untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \Pi_{\xi} x + \delta_{\xi}$$

$$\eta = \Pi_{\eta} x + \delta_{\eta}$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan:

Ξ : Vektor variabel laten eksogen (independen)

η : Vektor variabel laten endogen (dependen)

$\Pi_{\xi} x$ dan $\Pi_{\eta} x$: Koefisien variabel laten dan blok indikator

δ_{ξ} dan δ_{η} : Residual.

Analisis measurement model atau outer dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten blok dengan indikatornya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

1. Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 015:74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula.

AVE dihitung sebagai rerata akar standardize loading faktor yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknnya lebih besar diatas 50%.

2. Uji *discriminant validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruktidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruklaten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:40).

3. Uji *composite validity*, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai cronbach alpha dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling*. *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpa* (Ghozali & Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji *composite realibility* adalah :

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Keterangan :

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

θ_{ii} : *error variance*

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq q} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq q} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Keterangan :

P_q : Jumlah indikator atau *manifest variabel*

q : blok indikator

Cronbach's alpha cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan reliability, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali & Latan, 2015:76). Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Pada Tabel 3.10 disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran reflektif.

TABEL 3.10
RINGKASAN RULE OF THUMB MODEL
PENGUKURAN REFLEKTIF

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Average Variance Extracted</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	<ul style="list-style-type: none"> • Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Realibilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite Realibility</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-77)

a. Model Struktural (Inner Model)

Inner model yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model persamaan dapat ditulis seperti di bawah ini.

$$\eta = \beta_o + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Keterangan :

η : Vektor endogen variabel laten

ξ : Vektor variabel laten eksogen

ζ : Vektor variabel residual

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten, η dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_b \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

β_{ji} dan γ_{jb} : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan ε sepanjang range i dan b

ζ : Inner residual variabel

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Squares* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square* test untuk *predictive relevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil *R-Squares* merepresentasi jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015:78).

1. Uji *Effect Size f*

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015:78), yang diukur melalui *Effect Size f*, dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana $R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah nilai R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh modcrat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:78).

2. Uji Stone-Geisser (Q^2)

Q^2 *predictive relevance* berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *preaictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015:79).

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

Keterangan :

D : *commission distance*

E : *the sum of squares of prediction error*

O : *the sum of square errors using the mean fe: predicion*

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Uji *Goodness of Fit* (Gof) Index

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan *Goodness of Fit* (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, et al (2004) dengan sebutan GoF index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali & Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai *average communalities index* dan *average R-Square* sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latar, 2015:82)

Keterangan :

\overline{Com} : *average communalities*

$\overline{R^2}$: rata-rata model R^2

Nilai GoF adalah antara 0 sd 1, dengan nilai *communality* yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan interpretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat Gof kecil, 0,25 nilai Gof medium, 0,36 nilai Gof besar (Cohen, 1988 ; Ghozali & Latan, 2015:83). Pada Tabel 3.11 disajikan ringkasan dari evaluasi model struktural (*inner model*).

TABEL 3.11
RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI

Kriteria	<i>Rule Of Thumb</i>
<i>R – Square</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) • 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al, 2011)
<i>Effect size f²</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.002, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar)
<i>Q² predictive relevance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance • $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang mempunyai predictive relevance
Signifikansi (<i>two tailed</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2.58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-81)

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan serta implikasinya terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 di bawah ini.

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH (GULFORD)

Interval Koefisien	Klasifikasi
00% – 19%	Sangat Rendah
20% – 39%	Rendah
40% – 59%	Sedang
60% – 79%	Kuat
80% – 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:95)

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan analisis PLS. Untuk mencari hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang dicari hubungannya. Kolerasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Sugiyono (2013:84) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut:

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail test* untuk signifikansi 0,1. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan:

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$ pada uji *two tailed*.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$ pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika bilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,1$

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,1 dengan derajat kebebasan $n-k$ serta berada pada uji two tailed. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2013:188) adalah:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan serta implikasinya pada kinerja. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja.

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja.

H2 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari kepuasan terhadap kinerja pegawai.

H3 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai.