

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sumber yang diperoleh dari data penelitian yang dilakukan. Objek yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, dengan lingkungan kerja sebagai variabel bebas “X” (*independent variable*), sedangkan yang menjadi variabel terikat “Y” (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja. Unit yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Penelitian ini dilakukan di Bank bjb Cabang Sukajadi yang berlokasi di Jl. Sukajadi no. 216 Kota Bandung.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan di uji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi. Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh lingkungan kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya dalam kepuasan kerja.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Agar konsep-konsep penelitian dapat diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Menurut Sugiyono (2012:59) menerangkan bahwa:

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2012:59) adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau *variable dependent* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variable independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja.

Skala pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal. Skala ordinal merupakan “data yang berasal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama.” (Siregar, Syofian 2011:135).

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari beberapa variabel

X dan variabel Y, seperti terlihat pada Tabel 3.1 dan Tabel 3.2 di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Lingkungan Kerja (Variabel X)</b> “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.” <b>(Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz, dalam Mangkunegara 2010:105)</b>	Lingkungan Kerja Fisik	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kelengkapan fasilitas di tempat kerja</li> </ul>	Ordinal	1
		Peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat peralatan kerja mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>Tingkat kemutakhiran peralatan kerja yang tersedia</li> </ul>	Ordinal	2
	Lingkungan Kerja Temporer	Waktu jumlah jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat efektifitas jam kerja yang diberikan</li> </ul>	Ordinal	4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian jam kerja yang diberikan dengan beban tugas yang diterima</li> </ul>	Ordinal	5
		Waktu istirahat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian waktu istirahat untuk memulihkan keletihan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	6

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	Lingkungan Kerja Psikologis	Kebosanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tantangan dalam pekerjaan</li> <li>• Tingkat suasana kerja</li> </ul>	Ordinal	7
		Pekerjaan yang monoton	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat variasi dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	8
		Keletihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keletihan dalam menyelesaikan beban tugas</li> </ul>	Ordinal	9
				Ordinal	10

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> “Kepuasan kerja sebagai respon afektif (emosional) orang-orang terhadap kondisi pekerjaan mereka saat ini” <b>(Bavendam, 2005:1)</b>	Kepercayaan	kepercayaan karyawan bahwa perusahaan akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepercayaan karyawan bahwa perusahaan akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama</li> </ul>	Ordinal	11
	Kepedulian	Kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya</li> </ul>	Ordinal	12
	Komitmen	Komitmen karyawan terhadap perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan</li> </ul>	Ordinal	13
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan</li> </ul>	Ordinal	14
	Loyalitas	Keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan</li> <li>• Tingkat kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama</li> </ul>	Ordinal	15

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		Keinginan untuk bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keinginan untuk bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	16
				Ordinal	17
		Keyakinan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keyakinan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan</li> </ul>	Ordinal	18
Produktif	Efektif dan efisien		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian antara hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan</li> <li>Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan</li> <li>Tingkat orientasi karyawan terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	19
				Ordinal	20
				Ordinal	21

### 3.4 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Sumber data bisa diperoleh dari sumber internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:193). Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian.

##### b. Sumber Data Sekunder

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:193), misalnya data yang diperoleh melalui dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, majalah, jurnal, dan data diperusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

**Tabel 3.3**  
**Jenis dan Sumber Data**

No	Data Penelitian	Jenis Data
1	Data <i>turnover</i> karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi	Sekunder
2	Data kehadiran karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi	Sekunder
3	Data keterlambatan karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi	Sekunder
4	Data populasi karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi	Sekunder
5	Wawancara mengenai kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi	Primer
6	Kuesioner	Primer

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Studi lapangan yang terdiri dari:
  - a. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199). Penulis menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Kuesioner yang peneliti ajukan menggunakan skala sikap kategori Likert yang memiliki lima respon jawaban. Skala Likert

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132).

Dalam menyusun kuisioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi kuisioner atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan *item-item* pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrument yang digunakan dalam kuisioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Instrumen tertutup merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
- c. Responden hanya membubuhkan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap *item* pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:133). “Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif”.

Setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 5, 4, 3, 2, 1 jika item pertanyaan berindikasi positif, dan sebaliknya setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 1, 2, 3, 4, 5 jika item pertanyaan berindikasi negatif. Adapun tingkatan penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
--------------------	---------------	--------	--------	--------	---------------

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



<b>Positif</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Negatif</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka (*face to face*) atau mengajukan pertanyaan secara lisan dengan responden terpilih untuk mendapatkan informasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa seperangkat daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu atau sering disebut *interview guide*. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan *manager* dan karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, 2012:203).

2. Studi kepustakaan, yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, referensi, internet, dan laporan-laporan yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis mengumpulkan data dan informasi

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

melalui teknik pengumpulan data tersebut, antara lain mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3.5**  
**Populasi Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung**

Bagian	Jumlah Pegawai
<b>Konsumer dan Komersial</b>	
Analisis Kredit	5
Supervisi	4
Officer Mikro	3
Prosesor	2
<b>Operasional</b>	
Kantor Kas	6
<i>Teller</i>	3
<i>Customer Service</i>	3

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pelayanan <i>Payment Poin</i>	3
Admin Kredit	8
EDP	2
IT	2
Umum	4
<i>Back Office</i>	11
Supervisor	2
<b>Supervisi dan Kredit</b>	
Supervisi Kredit	2
<b>Kontrol Internal Cabang</b>	
<i>Internal Control Staff</i>	3
<b>Total</b>	<b>63</b>

Sumber: Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Pada penelitian ini, karena jumlah karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung kurang dari 100 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung yaitu sebanyak 63 orang.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2012:116). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012:122). Seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi berpendapat bahwa “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya yaitu 63 karyawan.

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

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

(Sumber: Arikunto, 2010:213)

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- $N$  = jumlah populasi  
 $\sum x$  = jumlah skor butir (x)  
 $\sum y$  = jumlah skor variable (y)  
 $\sum x^2$  = jumlah skor butir kuadrat (x)  
 $\sum y^2$  = jumlah skor variable kuadrat (y)  
 $\sum xy$  = jumlah perkalian butir (x) dan skor variable (y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.6 dibawah ini :

**Tabel 3.6**  
**Tabel Interpretasi Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Antara 0,600 sampau dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkorelasi)

Sumber: Arikunto (2010:319)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

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

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 21 item.

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=20-2 = 18$  didapat  $r$  tabel sebesar 0,468. Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.7 dan tabel 3.8 berikut ini:

**Tabel 3.7**

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**Hasil Pengujian Validitas  
Instrumen Penelitian Variabel X (Lingkungan Kerja)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,765	0,468	Valid
2	0,640	0,468	Valid
3	0,663	0,468	Valid
4	0,689	0,468	Valid
5	0,791	0,468	Valid
6	0,753	0,468	Valid
7	0,660	0,468	Valid
8	0,685	0,468	Valid
9	0,551	0,468	Valid
10	0,678	0,468	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X (lingkungan kerja) pada tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Lingkungan Kerja (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,579	0,468	Valid
2	0,576	0,468	Valid
3	0,498	0,468	Valid
4	0,489	0,468	Valid
5	0,513	0,468	Valid
6	0,484	0,468	Valid
7	0,560	0,468	Valid
8	0,497	0,468	Valid
9	0,550	0,468	Valid
10	0,551	0,468	Valid
11	0,528	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian variabel Y (kepuasan kerja) pada Tabel 3.8 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Alfa Cronbach* ( $r_{11}$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(Sumber: Arikunto, 2010:227)

Dimana:

$\sigma^2_t$  = harga varians total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for window* seperti berikut :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,874	0,468	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,740	0,468	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $20-2=18$ ) maka bila dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,468. Hasil pengujian pada Tabel

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3.9 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Dari hasil kedua pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### **3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1 Rancangan Analisis Data**

Mengolah data merupakan langkah yang dilakukan selanjutnya setelah data terkumpul. Adapun langkah-langkah pengolahan data secara garis besarnya sebagai berikut:

- *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
- *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* kategori lima.

Untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sampai dengan yang terkecil, dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.10**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Alternatif Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat lengkap/ sangat mendukung/ sangat mutakhir/ sangat efektif/ sangat sesuai/sangat nyaman/sangat tinggi/sangat percaya/sangat peduli/sangat berkomitmen/sangat bertanggung jawab/sangat berkeinginan/sangat bersedia/selalu	5	1
Lengkap/ mendukung/ mutakhir/ efektif/ sesuai/tinggi/nyaman/percaya/peduli berkomitmen/ bertanggung jawab/ berkeinginan/sangat bersedia/ sering	4	2
Cukup lengkap/ cukup mendukung/ cukup mutakhir/ cukup efektif/ cukup sesuai/ cukup tinggi/cukup nyaman/cukup percaya/cukup peduli/ cukup berkomitmen/cukup bertanggung jawab/cukup berkeinginan/cukup bersedia/kadang-kadang	3	3
Tidak lengkap/ tidak mendukung/ tidak mutakhir/ tidak efektif/tidak sesuai/ rendah/ tidak nyaman/tidak percaya/tidak peduli/ tidak berkomitmen/tidak bertanggung jawab/tidak berkeinginan/tidak bersedia/jarang	2	4
Sangat tidak lengkap/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak mutakhir/sangat tidak sesuai/ sangat tidak efektif/ sangat rendah/ sangat tidak nyaman/sangat tidak percaya/ sangat tidak peduli/sangat tidak berkomitmen/sangat tidak bertanggung jawab/sangattidak berkeinginan/sangat bersedia/tidak pernah	1	5

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb  
Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



- *Tabulating*, adalah pengelompokan atas jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

**Tabel 3.11**  
**Tabulasi Data Penelitian**

Resp.	Skor Itera						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

- Analisis data, Analisis ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan permasalahan penelitian. Analisis ini meliputi dua hal yaitu:

1. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut:

- Menentukan jumlah skor kriterium dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus:

Regina Silviana, 2013

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan:

$X_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel  $X_1$

$X_1 - X_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Untuk melihat variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= ST \times JB \times JR \\ \text{Sedang} &= SD \times JB \times JR \\ \text{Rendah} &= SR \times JB \times JR \end{aligned}$$

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SD = skor sedang

SR = skor terendah

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- d. Membuat garis kontinum dan menentukan letak skor hasil penelitian seperti berikut :

Rendah	Sedang	Tinggi
<b>Rentang Nilai</b>		

Sumber : Riduwan (2007:88)

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Penelitian**

2. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

### 3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

- Scale Value* : Nilai Skala  
*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah  
*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas  
*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas  
*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.12**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu Kepuasan Kerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Lingkungan Kerja. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$\gamma'$  = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu :  $\sum Xi, \sum yi, \sum Xi * yi, \sum Xi^2, \sum Yi^2$  dan
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3.7.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2012:248)

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- a. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- b. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- c. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini :

**Tabel 3.13**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:250)

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

Rumusny adalah:

$$Kd = (r^2) \times 100\% \quad (\text{Sumber : Arikunto, 2010 : 144})$$

dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012:250)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_0 : \rho = 0$

Maka : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung.

- $H_1 : \rho > 0$

Maka : Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung.

Dimana  $\rho$  merupakan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.