

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) (X_1), kemampuan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) (Y). Lingkungan kerja (X_1) memiliki dimensi yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Kemampuan (X_2) memiliki dimensi yaitu kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik. Penelitian ini dilakukan di salah satu cabang yang bergerak dalam pendistribusian perekat/lem, yaitu PT Ronadamar Sejahtera cabang Bandung yang berlokasi di Jalan Kopo Jaya 1 No. 7 Cirangrang Bandung.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus objek penelitian adalah pengaruh diterapkannya lingkungan dan kemampuan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari perspektif ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Penetapan metode yang digunakan merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian, karena akan mempermudah penelitian yang akan dilakukan juga mendapatkan data yang dapat dipercaya, sehingga mendapat tujuan yang ingin dicapai. Sugiyono (2012:2) mengungkapkan bahwa “Metode penelitian pada

dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dapat mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera Bandung. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera Bandung. Berdasarkan jenis penelitian di atas maka dilakukan pengumpulan data di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Sugiyono (2013:11) menyatakan bahwa “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.” Metode ini dilakukan pada populasi besar ataupun populasi kecil, dan fokus pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari ditarik kesimpulannya.” Sedangkan Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) mengemukakan ‘Variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.’

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X_1 , Kemampuan Kerja sebagai variabel X_2 , dan Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel Y . Variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah variabel bebas atau variabel independen, variabel Kemampuan Kerja (X_2) adalah variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat atau variabel dependen. Rincian operasionalisasi variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel (Y) dirumuskan sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja X_1	Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (menurut Sedarmayanti 2001:21)	Lingkungan Kerja Fisik	• Meja tempat kerja yang dapat digunakan dengan baik	Tingkat ketersediaan meja yang dapat digunakan dengan baik	Ordinal	1
			• Kursi tempat kerja yang dapat digunakan dengan baik	Tingkat ketersediaan kursi yang dapat digunakan dengan baik	Ordinal	2
			• Ketenangan di lingkungan kerja	Tingkat ketenangan di tempat kerja	Ordinal	3
			• Temperature di tempat kerja	Tingkat temperature di tempat kerja	Ordinal	4
			• Penerangan yang cukup di tempat kerja	Tingkat penerangan yang cukup di tempat kerja	Ordinal	5
			• Pencahayaan buatan di tempat kerja	Tingkat pencahayaan lampu di tempat kerja	Ordinal	6
			• Luas ruangan di tempat kerja	Tingkat luasnya ruang kerja	Ordinal	7
			• Sirkulasi /pertukaran	Tingkat sirkulasi udara di tempat kerja	Ordinal	8

Riza Widyanata, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RONADAMAR SEJAHTERA CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			udara di tempat kerja			
			• Keamanan di tempat kerja	Tingkat keamanan di tempat kerja	Ordinal	9
			• Warna ruangan di tempat kerja	Tingkat pemilihan warna di tempat kerja	Ordinal	10
			• Dekorasi di tempat kerja	Tingkat mengatur tata ruang di tempat kerja	Ordinal	11
			• Kebersihan di tempat kerja	Tingkat kebersihan di tempat kerja	Ordinal	12
			• Pemutaran musik di tempat kerja	Tingkat pemutaran musik di tempat kerja	Ordinal	13
		Lingkungan Kerja Non Fisik	• Atasan memberikan pengarahan tugas kepada bawahannya	Tingkat atasan memberikan pengarahan tugas kepada bawahannya	Ordinal	14
			• Atasan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugas	Tingkat atasan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	15
			• Atasan memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Tingkat atasan memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Ordinal	16
			• Bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	17
			• Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan	Tingkat hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan	Ordinal	18
			• Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan	Tingkat hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan	Ordinal	19
			• Hubungan kerja yang harmonis	Tingkat hubungan yang harmonis sesama rekan	Ordinal	20

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			sesama rekan karyawan	karyawan		
			• Keikutsertaan pimpinan untuk sharing mengenai pekerjaan	Tingkat keikutsertaan pimpinan untuk sharing mengenai pekerjaan	Ordinal	21
			• Perlakuan adil terhadap semua karyawan	Tingkat perlakuan yang adil terhadap semua karyawan	Ordinal	22
Kemampuan Kerja (X ₂)	Kemampuan yaitu keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan. Robbins dalam Badeni (2013: 13)	Kemampuan Intelektual	• Bersedia menambah wawasan tentang pekerjaannya	Tingkat kesediaan menambah wawasan tentang pekerjaannya	Ordinal	23
			• Memahami pekerjaan yang ditugaskan	Tingkat memahami pekerjaan yang ditugaskan	Ordinal	24
			• Berfikir cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat berfikir cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	25
			• Daya ingat karyawan mengenai pekerjaan	Tingkat daya ingat karyawan mengenai pekerjaan	Ordinal	26
		Kemampuan Kognitif	• Dapat menyampaikan informasi dengan baik	Tingkat menyampaikan informasi dengan baik	Ordinal	27
			• Dapat mengidentifikasi masalah	Tingkat mengidentifikasi masalah	Ordinal	28
			• Dapat menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Ordinal	29
			• Teliti dalam mengerjakan tugas	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas	Ordinal	30
		Kemampuan Fisik	• Dapat menjaga stamina saat bekerja	Tingkat menjaga stamina saat bekerja	Ordinal	31
			• Cekatan dalam menjalankan pekerjaan	Tingkat cekatan dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	32

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan yang dimiliki saat bekerja 	Tingkat keterampilan yang digunakan saat bekerja	Ordinal	33
			<ul style="list-style-type: none"> Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan 	Tingkat bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	34
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. (Menurut Wibowo 2012:38)	<i>Quality of work</i> (Kualitas Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sesuai dengan standar 	Tingkat karyawan bekerja sesuai dengan standar	Ordinal	35
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku 	Tingkat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	Ordinal	36
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan atasan 	Tingkat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan atasan	Ordinal	37
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat 	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan tepat	Ordinal	38
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian 	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan kehati-hatian	Ordinal	39
		<i>Quantity of work performed</i> (Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan)	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal	40
			<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan 	Tingkat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	Ordinal	41
			<ul style="list-style-type: none"> Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan 	Tingkat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	Ordinal	42
		<i>Interpersonal effectiveness</i> (Efektivitas Pekerjaan yang	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja 	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sama	Ordinal	43

Variabel/ Konsep	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Dilakukan)	• Karyawan mampu berdiskusi masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan berdiskusi masalah pekerjaan	Ordinal	44
			• Karyawan mampu bekerjasama sesama tim kerja	Tingkat bekerjasama sesama tim kerja	Ordinal	45
		<i>Competencies</i> (Kompetensi)	• Memiliki inovasi dalam bekerja	Tingkat memiliki inovasi dalam bekerja	Ordinal	46
			• Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya	Tingkat memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya	Ordinal	47
			• Memiliki pengalaman dalam bekerja	Tingkat memiliki pengalaman dalam bekerja	Ordinal	48
			• Mengetahui tugas pokok yang ditugaskan	Tingkat mengetahui tugas pokok yang ditugaskan	Ordinal	49
			• Karyawan inisiatif mencari informasi mengenai pekerjaan	Tingkat inisiatif dalam mencari informasi mengenai pekerjaan	Ordinal	50

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

3.2.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Anwar Sanusi (2013:104) menyatakan bahwa “Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain.” Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data

sekunder yaitu buku-buku, jurnal, dan situs internet yang sesuai dengan penelitian. Data sekunder yang diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahannya.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data kinerja bisnis PT Ronadamar Sejahtera	Sekunder	HRD PT Ronadamar Sejahtera
2.	Data penilaian kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera	Sekunder	HRD PT Ronadamar Sejahtera
3.	Data kehadiran karyawan PT Ronadamar Sejahtera	Sekunder	HRD PT Ronadamar Sejahtera
4.	Data tingkat pendidikan karyawan PT. Ronadamar Sejahtera	Sekunder	HRD PT Ronadamar Sejahtera
5.	Hasil wawancara dengan Manajer PT. Ronadamar Sejahtera	Primer	PT. Ronadamar Sejahtera
6.	Tanggapan karyawan terhadap Lingkungan Kerja	Primer	PT. Ronadamar Sejahtera
7.	Tanggapan karyawan terhadap Kemampuan Kerja	Primer	PT. Ronadamar Sejahtera
8.	Tanggapan karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Primer	PT. Ronadamar Sejahtera

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT Ronadamar Sejahtera yaitu sebanyak 37 orang.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Mengenai jumlah populasi pegawai yang akan diambil dalam penelitian, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan populasi karyawan PT Ronadamar Sejahtera kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan PT Ronadamar Sejahtera sebanyak 37 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, untuk memperoleh informasi ataupun data mengenai permasalahan yang diteliti, maka diperlukan wawancara. Penulis menggunakan teknik wawancara pada bagian HRD PT Ronadamar Sejahtera Bandung. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, karena menurut Sugiyono (2012:140) menyebutkan bahwa “Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.”

2. Observasi

Untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku, makalah, internet, karya ilmiah lainnya guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Dalam kuesioner peneliti mengemukakan beberapa pertanyaan tertulis yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 yaitu Lingkungan kerja, variabel X_2 yaitu Kemampuan kerja dan variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrument/alat ukur penelitian. Penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk mengadakan kesahihan (*Validity*) dan keterandalan (*Reliability*) alat ukur yang telah disusun dalam penelitian ini.

3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

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

(Anwar Sanusi, 2013:77)

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- X = skor butir
- Y = skor total butir
- n = jumlah sampel (responden)

“Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n – 2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.” (Anwar Sanusi, 2013:77)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf singinifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 dibawah ini:

TABEL 3.3
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 (2013:250)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari peserta yang sama. 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 dan kemampuan kerja sebagai variable X, kinerja karyawan sebagai variable Y. Jumlah pertanyaan untuk variable X₁ adalah 22 pertanyaan, jumlah pertanyaan variable X₂ adalah 12 pertanyaan, sedangkan untuk item pertanyaan variable Y berjumlah 16 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) n-2 (20-2=18), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Hasil uji coba instrument penelitian untuk variable lingkungan kerja (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program

SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kueswioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
LINGKUNGAN KERJA (X_1)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Lingkungan Fisik				
1	Perusahaan menyediakan meja yang layak untuk bekerja	0,864	0,468	Valid
2	Perusahaan menyediakan kursi yang layak untuk bekerja	0,730	0,468	Valid
3	Saya dapat merasakan ketenteraman di tempat kerja	0,624	0,468	Valid
4	Suhu udara ruangan di tempat kerja selalu membuat saya nyaman	0,861	0,468	Valid
5	Ruangan kerja saya memiliki kaca sehingga cahaya dapat masuk	0,809	0,468	Valid
6	Ruangan kerja saya tersedia lampu yang cukup baik	0,758	0,468	Valid
7	Ruangan kerja saya cukup luas	0,583	0,468	Valid
8	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik	0,583	0,468	Valid
9	Di tempat kerja tersedia pihak keamanan	0,818	0,468	Valid
10	Warna ruangan kerja membuat saya nyaman	0,745	0,468	Valid
11	Perusahaan menyediakan tata ruang kerja yang nyaman	0,659	0,468	Valid
12	Saya merasa nyaman jika kebersihan di tempat kerja terjaga	0,596	0,468	Valid
13	Perusahaan memutar musik ketika bekerja	0,763	0,468	Valid
Lingkungan Non Fisik				
14	Saya selalu diberikan pengarahan pekerjaan oleh atasan	0,515	0,468	Valid
15	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan atasan	0,660	0,468	Valid
16	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan pekerjaan	0,641	0,468	Valid
17	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	0,867	0,468	Valid
18	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan	0,834	0,468	Valid
19	Atasan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan	0,720	0,468	Valid
20	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja	0,836	0,468	Valid
21	Pimpinan selalu berdiskusi mengenai pekerjaan	0,792	0,468	Valid
22	Saya mendapat perlakuan adil oleh pimpinan	0,807	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen lingkungan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada indikator lingkungan non fisik dengan item pertanyaan karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang bernilai 0,867. Sedangkan

nilai terendah terdapat pada indikator lingkungan non fisik dengan item pertanyaan Saya selalu diberikan pengarahan pekerjaan oleh atasan yang bernilai 0,515, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variable kemampuan kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variable X_2 .

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEMAMPUAN KERJA (X_2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kemampuan Intelektual				
1	Saya bersedia belajar hal baru mengenai pekerjaan	0,679	0,468	Valid
2	Saya dapat memahami tugas yang diperintahkan	0,716	0,468	Valid
3	Saya dapat berfikir cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,736	0,468	Valid
4	Saya memiliki daya ingat yang baik mengenai pekerjaan	0,729	0,468	Valid
Kemampuan Kognitif				
5	Saya dapat menyampaikan informasi dengan baik terhadap rekan kerja	0,658	0,468	Valid
6	Saya mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di tempat kerja	0,496	0,468	Valid
7	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan	0,581	0,468	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tergesa-gesa	0,656	0,468	Valid
Kemampuan Fisik				
9	Saya dapat menjaga energi saat sedang bekerja	0,724	0,468	Valid
10	Saya cekatan dalam menjalankan pekerjaan	0,682	0,468	Valid
11	Pekerjaan yang diberikan sesuai keterampilan yang saya miliki	0,787	0,468	Valid
12	Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan	0,682	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen kemampuan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada indikator kemampuan fisik dengan item pertanyaan pekerjaan yang diberikan sesuai keterampilan yang saya miliki yang bernilai 0,787. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan kognitif dengan

item pertanyaan saya mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di tempat kerja yang bernilai 0,496, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variable kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variable Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)				
1	Saya dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan	0,679	0,468	Valid
2	Saya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku	0,619	0,468	Valid
3	Saya dapat bekerja sesuai dengan permintaan atasan	0,678	0,468	Valid
4	Saya dapat bekerja dengan tepat	0,592	0,468	Valid
5	Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian	0,544	0,468	Valid
Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan (<i>Quantity of work performed</i>)				
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,709	0,468	Valid
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,803	0,468	Valid
8	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan melebihi target yang sudah ditentukan	0,795	0,468	Valid
Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal effectiveness</i>)				
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,781	0,468	Valid
10	Saya mampu berdiskusi masalah pekerjaan dengan rekan kerja	0,795	0,468	Valid
11	Saya mampu bekerja sama dengan tim kerja	0,627	0,468	Valid
Kompetensi (<i>Competencies</i>)				
12	Saya mampu berinovasi dalam bekerja	0,717	0,468	Valid
13	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,725	0,468	Valid
14	Saya memiliki pengalaman dalam bekerja	0,789	0,468	Valid
15	Saya mengetahui tugas pokok yang ditugaskan	0,607	0,468	Valid
16	Saya selalu mencari informasi yang mendukung pekerjaan tanpa perintah	0,723	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada indikator kuantitas pekerjaan yang dilakukan (*Quantity of work performed*) dengan item pertanyaan Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan yang bernilai 0,803. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kualitas kerja (*Quality of Work*) dengan item pertanyaan Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian yang bernilai 0,544, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Anwar Sanusi (2013:80) mengemukakan:

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu dilakukan dengan jalan membelah dua skor masing-masing jumlah item, yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}}$$

(Anwar Sanusi, 2013:83)

Keterangan:

r_{sb} = nilai realibilitas instrumen

r_b = nilai korelasi product moment

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) $> r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_1) $\leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variable	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,960	0,468	Reliabel
2	Kemampuan Kerja	0,872	0,468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,936	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta

menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

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

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden

2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh lingkungan kerja (X_1) kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Menurut Anwar Sanusi (2013:55) “Skala ordinal (*ordinal scale*) adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain. Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk atau variable yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi.”

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item

- c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuisisioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat pada penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung.

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.

Untuk mengkatagorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut :

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil

No	Kriteria	Keterangan
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Muhamad Ali dalam Dewi (2012:56)

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa kuisisioner penelitian yang di ajukan kepada karyawan PT Ronadamar Sejahtera.

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

A. *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang0kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi

- a. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- b. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

- e. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

- f. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

B. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila

sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0.05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

E. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk keperluan perhitungan koefisien korelasi (r) korelasi (*Korelasi product Moment*) berdasarkan sekumpulan data ($X_i Y_i$) berukuran (n) dapat menggunakan rumus berikut ini:

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

(Sugiyono, 2013:248)

Keterangan:

r = koefisien korelasi
 X = Variabel bebas (*independent*)
 Y = Variabel terikat (*dependent*)

Sugiyono (2013:257) menjelaskan interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui besarnya tingkat hubungan antar variable sebagai berikut:

TABEL 3.9
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 (2013:250)

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013:277), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau

lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013:277)

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Kemampuan Kerja
 e = Kesalahan Pengganggu (*Standar Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2

akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan

X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008:136) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji coba simultan regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Sumber : Sugiyono (2013:286)

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = Koefisien korelasi

N = jumlah sampel penelitian

m = jumlah variabel bebas

Bilah F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk)=(n-k-1)$
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

- $H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

- $H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

- $H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan