

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 OBJEK PENELITIAN**

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

##### **1. Variabel bebas (*Independent Variable*)**

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) *variabel independent* sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir.”

##### **2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)**

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel dependent sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “kinerja karyawan”.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hanwha Life Indonesia, Jakarta. Penelitian ini dilakukan di Kota Jakarta yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman kav 9 Gedung Ratu Plaza lantai 10 Jakarta.

## 3.2 Metode dan Desain Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanwha Life Indonesia, Jakarta, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2012, hlm. 35) yang menyatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir dan gambaran kinerja karyawan di PT. Hanwha Life Indonesia.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada PT. Hanwha Life Indonesia.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Arikunto (2010, hlm. 51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel dan indikator serta skala pengukuran yang digunakan ada di dalam tabel berikut:

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)</b> Menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh dengan tanggung jawab dan menantang di tempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian orang. Lingkungan dari pekerjaan juga harus menyenangkan. <i>Wayne Mondy (2008, hlm. 62)</i>	1. Kebijakan yg baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian kebijakan dengan peraturan yang berlaku</li> <li>Tingkat frekuensi sosialisasi dalam menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang baik</li> </ul>	Ordinal
	2. Manajer yg Berkemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia</li> </ul>	Ordinal
	3. Karyawan yg kompeten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik</li> </ul>	Ordinal
	4. Rekan Kerja yg Bersahabat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat komunikasi, kerja sama yang baik dan saling mendukung antara rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
	5. Simbol status yg Pantas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat fasilitas pendukung lainnya yang disesuaikan dengan level masing masing karyawan</li> </ul>	Ordinal
	6. Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kenyamanan karyawan didalam menjalankan tugas yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Pengembangan Karir (X2)</b> Pengembangan Karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. <i>Wayne Mondy (2008, hlm. 243)</i>	1. Pengembangan efektif bakat yang ada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keterampilan dasar yang didukung oleh pengembangan bakat yang berkesinambungan</li> </ul>	Ordinal
	2. Peluang-peluang penilaian diri untuk para karyawan dengan mempertimbangan jalur-jalur karir baru atau nontradisional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesempatan bagi karyawan dalam penyesuaian pengembangan organisasi</li> <li>Tingkat pengembangan jalur karir baru yang mengikuti rencana perluasan pasar</li> </ul>	Ordinal
	3. Pengembangan jalur-jalur karir yang lintas divisi dan lokasi geografis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengembangan jalur-jalur karir lintas divisi untuk meng efisiensi karyawan</li> </ul>	Ordinal
	4. Pembuktian akan komitmen nyata pada peluang kerja setara & tindakan afirmatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesetaraan bagi seluruh karyawan dalam memberikan peluang kerja</li> </ul>	Ordinal
	5. Pemenuhan akan kebutuhan pengembangan khusus para karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemenuhan kebutuhan dalam memberikan pelatihan secara khusus dan berkala pada karyawan</li> </ul>	Ordinal
	6. Peningkatan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pencapaian target yang melampaui harapan perusahaan dengan menunjukkan peningkatan kinerja</li> </ul>	Ordinal
	7. Peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan yg menghasilkan penurunan turnover	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesetiaan dan semangat kerja karyawan yang diberikan pada perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	8. Metode untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan & pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemahaman dan analisa training yang disesuaikan dengan kebutuhan dengan masing-masing departemen</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kinerja Karyawan adalah penilaian-penilaian yang didasarkan pada pekerjaan, dan hal ini mencakup kecakapan-kecakapan dan kemampuan-kemampuan yang sama seperti yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Realibitasnya didasarkan pada tingkat kesesuaian penilaian antara evaluasi-evaluasi supervisi sebelumnya. <b>Gomes (2003, hlm. 21)</b>	1. <i>Quantity of work</i> (kuantitas)	• Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diberikan pada karyawan	Ordinal
	2. <i>Quality of work</i> (kualitas)	• Tingkat kemampuan karyawan dalam pencapaian hasil kerja	Ordinal
	3. <i>Job Knowledge</i> (pengetahuan Kerja)	• Tingkat pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki	Ordinal
	4. <i>Creativeness</i> (kreativitas)	• Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara yang lebih kreatif	Ordinal
	5. <i>Cooperation</i> (kerja sama)	• Tingkat toleransi dalam menjalankan tugas yang baik dan menjaga hubungan antar karyawan	Ordinal
	6. <i>Dependability</i> (kesadaran dan dapat dipercaya)	• Tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan yg diberikan	Ordinal
	7. <i>Initiative</i> (inisiatif)	• Tingkat inisiatif karyawan didalam mengerjakan tugas utama dan project-project	Ordinal
	8. <i>Personal qualities</i> (kualitas kepribadian)	• Tingkat kemampuan pribadi karyawan dalam melaksanakan tugas	Ordinal

### 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Zenita Ramadhania, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 3.4**  
**Jenis Sumber Data**

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Data pencapaian kinerja	Sekunder
2.	Data absensi karyawan	Sekunder
4.	Jumlah Karyawan yang diteliti	Primer
5.	Wawancara tentang kinerja	Primer

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012, hlm. 137). Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012, hlm. 142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal kepustakaan, buku dan sumber-sumber lain.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 80) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta. Dari data yang diperoleh jumlah karyawan sebanyak 150 orang dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Data Populasi Karyawan**  
**PT. Hanwha Life Indonesia Jakarta**

NO	Divisi	Head Officer	Senior Manager	Manager	Supervisor	Staf	Jumlah
1.	HR	1	1	1	-	10	13
2.	Operasional	1	2	3	3	70	79
3.	Marketing	2	5	8	13	30	58
Jumlah Karyawan							150

*Sumber : Bagian Human Resource Departement PT. Hanwha Life Indonesia*

#### 3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (Random sampling) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin Riduwan (2013, hlm. 71) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 150 responden

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 60 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 60 orang (10% x 60 = 6), maka ukuran sampel dinaikan menjadi 66 orang (60 + 6 = 66).

### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan probablity sampling. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti akan menggunakan salah satu dari teknik probablity sampling yakni simple random sampling. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2005:66})$$

dimana :  $ni$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$Ni$  = populasi ke-i

$N$  = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1. Divisi HR sebanyak 13 orang

$$ni = \frac{13}{150} \times 66 = 6 \text{ orang}$$

2. Divisi Operasional sebanyak 79 orang

$$ni = \frac{79}{150} \times 66 = 35 \text{ orang}$$

3. Divisi Marketing sebanyak 58 orang

$$ni = \frac{58}{150} \times 66 = 25 \text{ orang}$$

**Tabel 3.6**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Nama Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1	Divisi HR	13	6
2	Divisi Operasional	79	35
3	Divisi Marketing	58	25
JUMLAH		150	66

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) “ Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.”

Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

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

Arikunto (2010, hlm. 213)

Keterangan

$R_{xy}$  = Korelasi Product Moment

$N$  = Jumlah populasi

$\sum x$  = Jumlah skor butir (X)

$\sum y$  = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum x^2$  = Jumlah skor butir kuadrat (X)

$\sum y^2$  = Jumlah skor variabel kuadrat (Y)

$\sum xy$  = Jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi anatar 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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas X1 (Lingkungan Kerja Nonfisik)**

No Bulir	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,641	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,449	0,374	<i>Valid</i>
3. .	0,709	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,527	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,691	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,717	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,527	0,374	<i>Valid</i>

**Tabel 3.8**  
**Hasil pengujian Validitas X2 (Pengembangan Karir)**

No Bulir	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,406	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,427	0,374	<i>Valid</i>
3. .	0,763	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,470	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,749	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,723	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,722	0,374	<i>Valid</i>
8.	0,719	0,374	<i>Valid</i>
9.	0,834	0,374	<i>Valid</i>

**Tabel 3.9**  
**Hasil pengujian Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

No Bulir	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,431	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,495	0,374	<i>Valid</i>
3.	0,460	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,547	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,465	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,812	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,644	0,374	<i>Valid</i>
8.	0,616	0,374	<i>Valid</i>

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $30 - 2 = 28$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Arikunto (2010, hlm. 211) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas

internal. Uji reliabilitas eksternal dilakukan dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

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

Arikunto (2010, hlm. 239)

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal  
 $\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varians butir soal  
 $\sigma^2 t$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Arikunto (2010, hlm. 239)

Keterangan:

- $\sigma$  = Varians  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total  
 $(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total  
 $N$  = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Zenita Ramadhania, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik	0,707	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir	0,834	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,729	0,70	Reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 17.0 for Window*

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.11**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat Tinggi	5
Tinggi	4
Cukup	3
Rendah	2
Sangat Rendah	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3.12**  
**Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data**

Responden	Skor Item					Total
	1	2	3	...	N	
1						
2						
3						
...						
N						

#### 4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

**A. Analisis deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriteria

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

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

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : SK = ST x JB x JR

Rendah : SK = SR x JB x JR

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

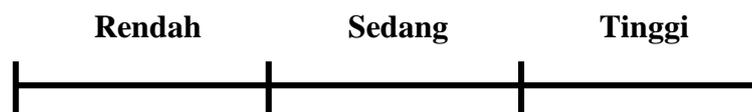
JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%).



**Gambar 3.1**

**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Lingkungan Kerja NonFisik ( $X_1$ ), Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**B. Analisis verifikatif**, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

**1. Method of Successive Interval (MSI)**

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{DensityatLowerLimit} - \text{DensityatUpperLimit}}{\text{AreaBelowUpperLimit} - \text{AreaBelowLowerLimit}}$$

Dimana :

*Scala 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

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

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

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

### 3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Sugiyono (2012, hlm. 183)

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**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	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber: Sugiyono (2012, hlm. 184)*

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan guna meramalkan (memprediksi) bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012, hlm. 188). Analisis berganda ini merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (kompensasi dan pengembangan karir), dan satu variabel dependen (kinerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan umum regresi linear adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hlm. 270)

Dimana :

Zenita Ramadhania, 2016  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Nonfisik

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

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

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>= Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

## 5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

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

Arikunto (2010, hlm. 144)

dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r<sup>2</sup> diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya jika r<sup>2</sup> semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r<sup>2</sup> berada diantara 0-1.

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian 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, hlm. 184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja Nonfisik) dan variabel  $X_2$  (Pengembangan Karir) terhadap variabel Y (Kinerja), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

#### 1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kinerja.

#### 2. Hipotesis Kedua

Zenita Ramadhania, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

### 3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non fisik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non fisik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.