

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Adapun variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1) yang terdiri dari dimensi *physical environment* dan *psychosocial environment*, kemudian kepuasan kerja (X_2) yang terdiri dari 1) *The work itself*, 2) *Pay*, 3) *Opportunity*, 4) *Supervision*, 5) *Coworkers*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) dengan dimensi yang terdiri dari 1) Pengabdian bawahan, 2) Kesungguhan dalam berusaha, 3) Mengikuti derap atasan, 4) Perasaan menyatu dengan perusahaan, 5) Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah El Royale Hotel Bandung yang berlokasi di Jl. Merdeka No. 2 Bandung, 40111. Kemudian unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan sebanyak 285 orang pada El Royale Hotel Bandung. Penelitian ini akan dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun di tahun 2017, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method* dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* untuk mendapatkan informasi mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada El Royale Hotel Bandung.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian yang dilakukan meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di antaranya:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu lingkungan kerja yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan kepuasan kerja yang dinyatakan dengan simbol X_2 . yang terdiri dari lingkungan kerja meliputi *physical environment* dan *psychosocial environment*, serta kepuasan kerja meliputi *The work itself*, *Pay*, *Opportunity*, *Supervision*, dan *Coworkers*.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan yang meliputi Pengabdian bawahan, Kesungguhan dalam berusaha, Mengikuti derap atasan, Perasaan menyatu dengan perusahaan, dan Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan.

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan kerja adalah dasar dari kesehatan dan situasi kerja yang memberikan keamanan penuh dari pengaruh fisik serta mental yang berbahaya yang memiliki standar kesejahteraan setiap saat sesuai dengan tingkat perkembangan teknologi dan sosial di masyarakat (Arbeidslivets, 2016)	<i>Physical Environment:</i> Udara dalam ruangan	Keluar masuknya udara melalui ventilasi dirasa lancar	Tingkat kelancaran keluar masuk udara melalui ventilasi	Interval	1
			Suhu dalam ruangan dirasa nyaman	Tingkat kenyamanan suhu atau udara di tempat kerja	Interval	2
			Kebersihan udara dalam ruangan dari debu	Tingkat kebersihan udara dari debu	Interval	3
			Aroma menyengat dalam ruangan (Wignjosoebroto, 2009)	Tingkat aroma menyengat dalam ruangan	Interval	4
		Pencahayaannya	Pencahayaannya lampu dalam ruangan cukup	Tingkat kesesuaian cahaya di tempat kerja	Interval	5
			Cahaya dalam ruangan tidak menyilaukan	Tingkat kesilauan di tempat kerja	Interval	6
			Bayang-bayang dari pantulan cahaya tidak mengganggu kenyamanan	Tingkat bayang-bayang yang mengganggu di tempat kerja	Interval	7
			Latar belakang (<i>background</i>) ruangan sesuai dengan pencahayaan (Karlen, Benya,	Tingkat kesesuaian latar belakang (<i>background</i>) di tempat kerja	Interval	8

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			& Spangler, 2012)			
		Kebisingan	Ketenangan dalam ruang kerja	Tingkat ketenangan dalam ruang kerja	Interval	9
			Ruang kerja kedap suara terhadap aktifitas diluar ruangan	Tingkat ruang kerja kedap suara terhadap aktifitas diluar ruangan	Interval	10
			Ruang kerja karyawan berada jauh dari keramaian jalan (Wijanarko, 2015)	Tingkat kenyamanan ruang kerja karyawan berada jauh dari keramaian jalan	Interval	11
		Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Karyawan	Terdapat alat kesehatan (P3K) di tempat kerja	Tingkat ketersediaan alat kesehatan (P3K) di tempat kerja	Interval	12
			Tersedia alat-alat pengamanan disekitar tempat kerja	Tingkat ketersediaan alat-alat pengamanan disekitar tempat kerja	Interval	13
			Terdapat petunjuk-petunjuk keamanan disekitar tempat kerja	Tingkat ketersediaan petunjuk-petunjuk keamanan disekitar tempat kerja	Interval	14
			Terdapat fasilitas klinik perusahaan (Adzim, 2015)	Tingkat kelengkapan pada fasilitas klinik perusahaan	Interval	15

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		<i>Psychosocial Environment:</i>				
	Tekanan Kerja		Beban kerja disesuaikan dengan kesanggupan karyawan	Tingkat beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan	Interval	16
			Bekerja sesuai jam kerja yang seharusnya	Tingkat pekerjaan sesuai dengan jam kerja	Interval	17
			Diberikan waktu istirahat yang cukup	Tingkat pemberian waktu istirahat	Interval	18
			(Mangkunegara, 2013)			
	Komunikasi dengan karyawan lainnya		Hubungan atasan dengan karyawan harmonis	Tingkat hubungan atasan dengan karyawan harmonis	Interval	19
			Hubungan antar karyawan terjalin baik	Tingkat hubungan antar karyawan terjalin baik	Interval	20
			Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	21
			Dapat memperoleh informasi dari rekan kerja	Tingkat memperoleh informasi dari rekan kerja	Interval	22

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			mengenai pekerjaan	mengenai pekerjaan		
			(Mangkunegara, 2013)			
		Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak diinginkan	Keamanan dalam perusahaan dirasa baik	Tingkat keamanan dalam perusahaan dirasa baik	Interval	23
			Terdapat penjaga keamanan yang menjaga 24 jam	Tingkat kehadiran penjaga keamanan selama 24 jam	Interval	24
			Terdapat tenaga ahli yang merawat sistem operasional perusahaan	Tingkat keberadaan tenaga ahli yang merawat sistem operasional perusahaan	Interval	25
			(Mangkunegara, 2013)			
Kepuasan Kerja (X₂)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang sama pentingnya. Hal ini umumnya diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari (Luthans, 2015)	<i>The work it self</i>	Pekerjaan disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian karyawan.	Interval	26
			Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	Tingkat pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	Interval	27
			Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	Tingkat hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	Interval	28
			(Luthans, 2006)			
		<i>Pay</i>	Gaji disesuaikan	Tingkat kesesuaian gaji	Interval	29

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			dengan UMR daerah setempat	yang diberikan dengan UMR daerah setempat		
			Gaji diberikan tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu pemberian gaji	Interval	30
			Gaji disesuaikan dengan masa kerja karyawan	Tingkat kesesuaian pemberian gaji dengan masa kerja karyawan	Interval	31
			Gaji disesuaikan dengan jabatan karyawan	Tingkat kesesuaian pemberian gaji dengan jabatan karyawan	Interval	32
			Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat kesesuaian jumlah gaji yang diberikan dengan kebutuhan	Interval	33
			(Samsudin, 2010)			
		<i>Promotion</i>	Terdapat peluang promosi yang diberikan perusahaan	Tingkat ketersediaan peluang promosi untuk karyawan	Interval	34
			Disesuaikan dengan pengalaman bekerja	Tingkat kesesuaian promosi dengan pengalaman karyawan	Interval	35
			Disesuaikan dengan prestasi	Tingkat kesesuaian	Interval	36

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			kerja karyawan (Kal, 2007)	promosi dengan prestasi karyawan		
		<i>Supervision</i>	Manajer memberikan pengarahan kepada karyawan	Tingkat manajer memberikan pengarahan kepada karyawan	Interval	37
			Manajer memberikan solusi terhadap karyawan yang memiliki kesulitan kerja	Tingkat pemberian solusi manajer terhadap karyawan yang memiliki kesulitan kerja	Interval	38
			Manajer memberikan motivasi terhadap karyawan	Tingkat pemberian motivasi dari manajer kepada karyawan	Interval	39
			Karyawan memiliki rasa senang terhadap manajer (Lahengking, 2013)	Tingkat rasa senang karyawan terhadap manajer	Interval	40
		<i>Co workers</i>	Komunikasi karyawan dengan rekan kerja lainnya terjalin baik	Tingkat komunikasi karyawan dengan rekan kerja baik	Interval	41
			Memberikan motivasi terhadap sesama rekan kerja	Tingkat pemberian motivasi terhadap rekan kerja	Interval	42
			Memberikan	Tingkat	Interval	43

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
			solusi kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan (Hartanto, 2013)	memberikan solusi kepada rekan kerja			
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan merupakan respon emosional dari karyawan, yang dinyatakan dengan hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi mereka ketika mereka memiliki keyakinan yang kuat dan keinginan untuk tetap dengan organisasi (Hang & Valkama, 2016).	Pengabdian bawahan	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesediaan bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	44	
			Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	Tingkat pengorbanan karyawan untuk perusahaan	Interval	45	
			Tetap bertahan dalam perusahaan meski dalam masa sulit	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan	Interval	46	
				Powers (Heryati, 2016)			
		Kesungguhan dalam berusaha	Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	47	
			Selalu hadir untuk bekerja	Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja	Interval	48	
	Selalu datang tepat waktu ditempat kerja	Tingkat ketepatan waktu untuk bekerja	Interval	49			
	Tidak bermalasan saat bekerja	Tingkat kesungguhan karyawan dalam bekerja	Interval	50			

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			Powers (Heryati, 2016)			
		Mengikuti instruksi atasan	Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan	Interval	51
			Bersedia mengikuti setiap arahan yang diberikan atasan	Tingkat kesediaan karyawan untuk mengikuti arahan atasan	Interval	52
			Powers (Heryati, 2016)			
		Perasaan menyatu dengan perusahaan	Mempromosikan perusahaannya kepada pelanggan dan masyarakat umum	Tingkat kebanggaan karyawan terhadap perusahaan	Interval	53
			Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	Tingkat perasaan memiliki	Interval	54
			Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.	Tingkat kesediaan karyawan dalam mengikuti kegiatan perusahaan	Interval	55
			Merawat dan menjaga properti perusahaan	Tingkat perasaan memiliki	Interval	56
			Powers (Heryati, 2016)			
		Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan	Mendukung visi dan misi perusahaan	Tingkat dukungan terhadap perusahaan	Interval	57

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			Menawarkan saran-saran untuk perbaikan perusahaan	Tingkat kepercayaan terhadap perusahaan	Interval	58
			Yakin bahwa pekerjaan saat ini adalah pilihan terbaik	Tingkat keyakinan terhadap pekerjaan saat ini	Interval	59
			Memiliki keyakinan akan masa depan yang baik bersama perusahaan	Tingkat keyakinan akan masa depan yang baik bersama perusahaan	Interval	60
Powers (Heryati, 2016)						

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut:

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini merupakan sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan atau personil El Royale Hotel Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari

perusahaan El Royale Hotel Bandung tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Keterangan	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data jumlah karyawan yang mengundurkan diri dan data absensi karyawan	Sekunder	HRD Hotel El Royale
2.	Tingkat <i>turnover</i> di Asia Pasifik	Sekunder	(http://careernews.id/issues/view/2170-Ikat-Komitmen-Karyawan-Atasi-Turnover/18-04-2016)
3	Data Tingkat Rata-Rata Pekerja Hotel Bintang Di Indonesia	Sekunder	Badan Pusat Statistik
4	Data Tingkat Rata-Rata Pekerja Hotel Bintang Di Jawa Barat	Sekunder	Badan Pusat Statistik
5	Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja El Royale Hotel Bandung	Primer	Karyawan El Royale Hotel Bandung
6	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan El Royale Hotel Bandung	Primer	Karyawan El Royale Hotel Bandung
7	Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung	Primer	Karyawan El Royale Hotel Bandung

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2014:148). Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014:148) maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan Hotel El Royale yaitu berjumlah 285 orang.

Jumlah tersebut diperoleh dari data Tabel 3.3 Data Jumlah Karyawan Hotel El Royae Bandung sebagai berikut:

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN EL ROYALE HOTEL BANDUNG

No.	Department	Jumlah Karyawan
1.	Front Office	35
2.	Spa & Fitness	4
3.	Housekeeping	61
4.	Engineering (Pomec&Pomec IT)	35
5.	Sales & Marketing	25
6.	A&G	10
7.	Finance	13
8.	HRD	9
9.	FB Service	42
10.	Mice	18
11.	FB Product	33
Total		285

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang teliti. Untuk memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga, dan waktu yang tersedia. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel (Arikunto, 2010)

Sugiyono (2014:11) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dari populasi yang telah ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Adapun rumus yang digunakan untuk mengambil suatu sampel dari sebuah populasi ialah dengan menggunakan rumus Harun Al Rasyid (Rasyid, 2003).

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Sedangkan n_0 dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_0 = \frac{z \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) s}{\delta}$$

Keterangan:

- N = Populasi
- n = Sampel
- n_0 = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit
- S = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi dengan menggunakan *Deming's Empirical Rule*
- δ = Bound of error yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

- a. Distribusi skor berbentuk kurva distribusi
- b. Jumlah item = 60
- c. Nilai tertinggi skor responden : (60x7) = 420
- d. Nilai terendah skor responden : (60x1) = 60
- e. Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah = 420 – 60 = 360
- f. S = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi (populasi *standar deviation*) diperoleh:

$$S = (0,21).(360) = 75,6$$

Diperoleh S = (0,21) R berdasarkan pengamatan dari hasil reponden yang telah menjawab angket yang berskala 1-7, bahwa responden menjawab pada salah satu skor 5 dan 6 atau miring ke kanan.

g. Dengan derajat kepercayaan = 90% dimana $\alpha = 10\%$

$$Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) = \left(1 - \frac{0,1}{2}\right) = (1 - 0,05) = 0,95 = 1,645$$

Adapun perhitungan ukuran sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari nilai n_0 lebih dahulu, yaitu:

$$n_0 = \left[\frac{Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right)S}{\delta} \right]^2$$

$$n_0 = \left[\frac{(1,645)(75,6)}{10} \right]^2 = \left[\frac{124,362}{10} \right]^2 = [12,4362]^2 = 154,6590704$$

Nilai n_0 sudah diketahui yaitu sebesar 154,6590704, setelah itu kemudian dilakukan penghitungan untuk mencari nilai n untuk mencari jumlah sampel yang akan diteliti. Setelah itu kemudian dilakukan penghitungan untuk mencari nilai n untuk mencari jumlah sampel yang akan diteliti.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{154,6590704}{1 + \frac{154,6590704}{285}}$$

$$n = \frac{154,6590704}{1,542663405}$$

$$n = 100,2545791$$

$$n \approx 100 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 0.10$ diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebanyak 100 orang. Baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik untuk jaminan agar sampel yang digunakan menjadi representatif (Surakhmad, 2004:100), maka pada penelitian ini ditambah 10 responden sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan berukuran 110 karyawan El Royale Hotel Bandung.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Sebuah teknik sampling dapat diklasifikasikan sebagai non probabilitas dan probabilitas (Maholtra, 2009:375). Sampel *probability* merupakan sampel

dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sedangkan sampel *non probability* kebalikan dari *probability* dimana setiap elemen atau populasi tidak memiliki peluang yang sama dan pemilihan sampel bersifat objektif. Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Sistematic Sampling*, *Proportionate Stratified Random Sampling*, *Disproportionate Stratified Random Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convinience Sampling*, *Purposive Sampling*, dan *Snowball Sampling*.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability* yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik tersebut digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau dibagi atas beberapa departemen, pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak dan berstrata secara proporsional.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penentuan jumlah sampel yang diambil untuk memilih karyawan sebanyak 110 orang dari setiap departemen, dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad (\text{Rasyid, 2003:29})$$

Keterangan: n_i = jumlah sampel setiap departemen
 n = jumlah sampel keseluruhan
 N_i = jumlah populasi departemen
 N = jumlah populasi keseluruhan

Dengan demikian, perhitungan ukuran sampel berdasarkan departemen adalah sebagai berikut:

1	<i>Front Office</i>	$=35/285 \times 110 = 13.5088$	≈ 13
2	<i>Spa & Fitness</i>	$=4/285 \times 110 = 1.5438$	≈ 2
3	<i>Housekeeping</i>	$=61/285 \times 110 = 23.5439$	≈ 23
4	<i>Engineering</i> (<i>Pomec & Pomec IT</i>)	$=35/285 \times 110 = 13.5088$	≈ 13
5	<i>Sales & Marketing</i>	$=25/285 \times 110 = 9.6491$	≈ 10
6	<i>A&G</i>	$=10/285 \times 110 = 3.8596$	≈ 4
7	<i>Finance</i>	$=13/285 \times 110 = 5.0175$	≈ 5

8	<i>HRD</i>	= $9/285 \times 110$	= 3.4736	≈ 4
9	<i>FB Service</i>	= $42/285 \times 110$	= 16.2105	≈ 16
10	<i>Mice</i>	= $18/285 \times 110$	= 6.9473	≈ 7
11	<i>FB Product</i>	= $33/285 \times 110$	= 12.7368	≈ 13

TABEL 3. 4
PROPOSISI SAMPEL PADA SETIAP DEPARTEMEN

No.	Departmen	Jumlah Populasi per Departemen	Jumlah Sampel per Departemen
1	<i>Front Office</i>	35	13
2	<i>Spa & Fitness</i>	4	2
3	<i>Housekeeping</i>	61	23
4	<i>Engineering (Pomec&Pomec IT)</i>	35	13
5	<i>Sales & Marketing</i>	25	10
6	<i>A&G</i>	10	4
7	<i>Finance</i>	13	5
8	<i>HRD</i>	9	4
9	<i>FB Service</i>	42	16
10	<i>Mice</i>	18	7
11	<i>FB Product</i>	33	13
Total		285	110

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs website, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian HRD di El Royale Hotel Bandung.
4. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan Angket yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan El Royale Hotel Bandung.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, diperlukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas.

Data *valid* berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan

dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 22.0 *for windows*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel lingkungan kerja (X_1) ada pengaruhnya atau tidak terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), dan apakah variabel kepuasan kerja (X_2) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) selanjutnya dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui angket.

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:170)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Meida Aditya Rahayu, 2017

Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung
 repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Besarnya koefisiensi korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 di bawah ini.

TABEL 3.5
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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, (2014:95)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes 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 sebagai variabel X_1 , kepuasan kerja sebagai variabel X_2 dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pernyataan untuk X_1 sebanyak 25 item, sedangkan pernyataan untuk variabel X_2 sebanyak 18 item dan variabel Y sebanyak 17 item pernyataan.

Berdasarkan angket 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 instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan loyalitas karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrument yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket bernilai valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
LINGKUNGAN KERJA (X_1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Udara dalam ruangan				
1	Sirkulasi udara melalui ventilasi	0,725	0,468	Valid
2	Suhu dalam ruang kerja	0,765	0,468	Valid
3	Udara dalam ruangan bersih dari debu	0,562	0,468	Valid
4	Aroma dalam ruang kerja	0,597	0,468	Valid
Pencahayaan				
5	Pencahayaan lampu dalam ruang kerja	0,690	0,468	Valid
6	Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja	0,694	0,468	Valid
7	Bayang-bayang yang timbul dari pantulan cahaya	0,508	0,468	Valid
8	Latar belakang (<i>background</i>) sesuai dengan pencahayaan	0,549	0,468	Valid
Kebisingan				
9	Ketenangan dalam ruang kerja	0,693	0,468	Valid
10	Ruang kerja kedap suara terhadap aktifitas di luar	0,612	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
	ruangan			
11	Ruang kerja berada jauh dari keramaian jalan	0,787	0,468	Valid
Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Karyawan				
12	Terdapat alat kesehatan (P3K) di tempat kerja	0,643	0,468	Valid
13	Tersedia alat-alat pengaman disekitar tempat kerja	0,769	0,468	Valid
14	Terdapat petunjuk-petunjuk keamanan disekitar tempat kerja	0,836	0,468	Valid
15	Terdapat fasilitas yang lengkap pada klinik perusahaan	0,587	0,468	Valid
Tekanan Kerja				
16	Beban kerja sesuai dengan kesanggupan	0,511	0,468	Valid
17	Bekerja sesuai jam kerja yang seharusnya	0,571	0,468	Valid
18	Waktu istirahat yang diberikan	0,777	0,468	Valid
Komunikasi dengan karyawan lainnya				
19	Hubungan atasan dengan karyawan	0,590	0,468	Valid
20	Hubungan antar karyawan	0,541	0,468	Valid
21	Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,654	0,468	Valid
22	Memperoleh informasi dari rekan kerja mengenai pekerjaan	0,611	0,468	Valid
Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak di inginkan				
23	Keamanan dalam perusahaan	0,787	0,468	Valid
24	Terdapat penjaga keamanan yang menjaga 24 jam	0,840	0,468	Valid
25	Terdapat tenaga ahli (teknisi) yang merawat sistem operasional perusahaan	0,837	0,468	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_1 lingkungan kerja dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi “Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak di inginkan” dengan item pernyataan butir 24 “Terdapat penjaga

keamanan yang menjaga 24 jam” yang memperoleh nilai sebesar 0,840 sedangkan terendah terdapat pada dimensi “Pencahaya-an” pada item pernyataan butir 7 “Bayang-bayang yang timbul dari pantulan cahaya” yang memperoleh nilai sebesar 0,508, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja variabel X_2 :

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA (X_2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>The work it self (Pekerjaan itu sendiri)</i>				
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian	0,869	0,468	Valid
2	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0,750	0,468	Valid
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	0,799	0,468	Valid
<i>Pay (Gaji)</i>				
4	Gaji yang diterima dengan UMR daerah setempat	0,795	0,468	Valid
5	Gaji diberikan tepat waktu	0,546	0,468	Valid
6	Gaji sesuai dengan masa kerja	0,781	0,468	Valid
7	Gaji sesuai dengan jabatan karyawan	0,816	0,468	Valid
8	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan	0,821	0,468	Valid
<i>Promotion (Promosi)</i>				
9	Peluang promosi yang diberikan perusahaan	0,790	0,468	Valid
10	Promosi diberikan sesuai dengan pengalaman bekerja	0,858	0,468	Valid
11	Promosi diberikan sesuai dengan prestasi kerja	0,740	0,468	Valid
<i>Supervision (supervisi)</i>				
12	Manajer memberikan pengarahan kepada karyawan	0,771	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
13	Manajer memberikan solusi bila karyawan memiliki kesulitan kerja	0,812	0,468	Valid
14	Karyawan memiliki rasa senang terhadap manajer	0,656	0,468	Valid
15	Manajer memberikan motivasi terhadap karyawan	0,868	0,468	Valid
Co-workers (Hubungan dengan rekan kerja)				
16	Komunikasi karyawan dengan rekan kerja	0,809	0,468	Valid
17	Saling memberikan motivasi terhadap sesama rekan kerja	0,838	0,468	Valid
18	Memberikan solusi kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,865	0,468	Valid

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y (kepuasan kerja) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi “*The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)” dengan item pernyataan butir 1 “Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian” yang memperoleh nilai sebesar 0,869 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *Pay* (Gaji) dengan item pernyataan butir 5 “Gaji diberikan tepat waktu” yang memperoleh nilai sebesar 0,546, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
LOYALITAS KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pengabdian bawahan				
1	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	0,875	0,468	Valid
2	Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	0,745	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
3	Keyakinan tetap bertahan dalam perusahaan meski dalam masa sulit	0,754	0,468	Valid
Kesungguhan dalam berusaha				
4	Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	0,904	0,468	Valid
5	Kesungguhan untuk selalu hadir dalam bekerja	0,618	0,468	Valid
6	Datang tepat waktu ditempat kerja	0,514	0,468	Valid
7	Tidak bermalas-malasan saat bekerja	0,748	0,468	Valid
Mengikuti instruksi atasan				
8	Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat	0,880	0,468	Valid
9	Bersedia mengikuti setiap arahan yang diberikan atasan	0,778	0,468	Valid
Perasaan menyatu dengan perusahaan				
10	Mempromosikan perusahaannya kepada pelanggan dan masyarakat umum	0,774	0,468	Valid
11	Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	0,797	0,468	Valid
12	Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan	0,740	0,468	Valid
13	Merawat dan menjaga properti perusahaan	0,717	0,468	Valid
Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan				
14	Mendukung visi dan misi perusahaan	0,628	0,468	Valid
15	Menawarkan saran-saran untuk perbaikan perusahaan	0,659	0,468	Valid
16	Keyakinan bahwa pekerjaan saat ini adalah pilihan terbaik	0,643	0,468	Valid
17	Memiliki keyakinan akan masa depan yang baik bersama perusahaan	0,585	0,468	Valid

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item

memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi “Kesungguhan dalam berusaha” dengan item pernyataan butir 4 “Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,904 sedangkan nilai terendah terdapat juga dalam dimensi “Kesungguhan dalam berusaha” pada item pernyataan butir 6 “Datang tepat waktu ditempat kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,514, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

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

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian

Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrument terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varian item $\sum \sigma_b^2$, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ_t^2)

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Arikunto, 2010:240)

Dimana:

σ_t^2 = Harga Varian Total

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

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

n = Jumlah Responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,946	0,468	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.768	0,468	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0.765	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 22.0 *for windows*)

3.2.7. Rancangan Analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja

seperti yang didasarkan oleh data. Pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Hal yang akan diteliti yaitu Lingkungan dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Memberi skor pada tiap item. Penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberi penilaian dengan angka 7 berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 4 berarti netral, bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel berikut ini.

TABEL 3.10
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Sangat tidak setuju	Rentang Jawaban						Sangat Setuju
		←	1	2	3	4	5	
	Negatif							Positif

Sumber: Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1. Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis deskriptif karakteristik responden
- b. Analisis deskriptif pengalaman responden
- c. Analisis deskriptif lingkungan kerja (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif lingkungan kerja, yang meliputi *physical environment* dan *psychosocial environment*.

- d. Analisis deskriptif kepuasan kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja, yang meliputi *The work itself*, *Pay*, *Promotion*, *Supervision*, dan *Coworkers*.

- e. Analisis deskriptif loyalitas karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif loyalitas karyawan, yang meliputi Pengabdian bawahan, Kesungguhan dalam berusaha, Mengikuti derap atasan, Perasaan menyatu dengan perusahaan, dan Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan.

Mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut.

TABEL 3.11
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

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

Sumber: Ali (2013:184)

3.2.7.2. Rancangan Analisis Data Verifikatif Menggunakan *Path Analysis*

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Alasan menggunakan analisis ini adalah untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta hubungan antar variabel. Analisis jalur ini dipergunakan untuk menentukan. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

1. Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).
2. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).
3. Besarnya hubungan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (X_2)

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis jalur menurut Sandjono (2014:15) yaitu :

1. Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan hal yang amat penting karena kesimpulan yang akan diambil berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen tersebut. oleh karena itu, validitas dan reliabilitas instrumen harus dipenuhi.
2. Uji normalitas galat, uji homogenitas, dan uji signfikansi dan linieritas. Ketiga uji tersebut dilakukan sebagai persyaratan uji statistik sebelum analisis jalur diimplementasikan.
 - a. Uji Normalitas. Uji normalitas galat dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat tersebut dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan rumus:

$$D = \text{maksimum} [S_{n_1}(X) - S_{n_2}(X)]$$

b. Uji Homogenitas. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji *Barlett*.

Uji homogenitas dengan menggunakan uji *barlett*, pertama-tama hitung varians gabungan dengan rumus, $s^2 = \sum dk \cdot s_i^2 / \sum dk$. Kemudian hitung logaritma varians gabungan ($\log s^2$).

Menghitung harga satuan atau nilai statistik *Barlett*. $B = (\log s^2)(\sum dk)$.

Menghitung statistik uji *Chi Square*.

$$\chi_{hitung}^2 = (\ln 10) \left(B - (\sum dk \cdot \log s_i^2) \right)$$

Apabila $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ maka data berasal dari populasi yang memiliki varians yang homogen.

c. Uji Signifikansi dan Linieritas. Uji signifikansi dan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan yang signifikan dan linier. Uji signifikansi dan linieritas dilakukan dengan analisis varians (ANOVA).

Uji signifikansi dilakukan melalui langkah-langkah berikut,

- Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{reg[a]} = (\sum Y)^2 / n$$

- Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{reg[b|a]} = b \{ \sum XY - ((\sum X)(\sum Y)) / n \}$$

- Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{reg[b|a]} - JK_{reg[a]}$$

- Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg[a]} = JK_{reg[a]}$$

- Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg[b|a]} = JK_{reg[b|a]}$$

- Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = (JK_{Res}) / (n - 2)$$

- Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus: $F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg[bla]}}{RJK_{Res}}$
- Membuat kesimpulan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya signifikan.

Uji linieritas dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Mencari jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

- Mencari jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

- Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

- Mencari rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

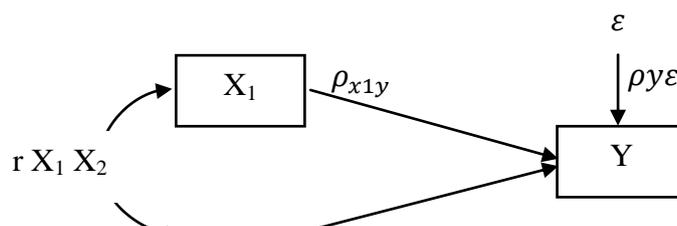
- Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus: $F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$

- Membuat kesimpulan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya Linear.

3. Pengujian model. Guna menguji model kausalitas dengan analisis jalur, diperlukan data yang memenuhi persyaratan. ada beberapa jenis analisis jalur yang dapat digunakan, yaitu analisis jalur model trimming dan analisis jalur model dekomposisi. Salah satu syarat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel yang dihitung dengan koefisien korelasi.

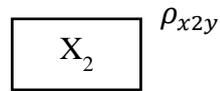
4. Pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub struktural dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan



Meida Aditya Rahayu, 2017

Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel
Bandungrepository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



GAMBAR 3.1
DIAGRAM JALUR SUBSTRUKTUR HIPOTESIS

Keterangan :

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Variabel Loyalitas Karyawan

\rightarrow = Pengaruh

\leftrightarrow = Hubungan korelasional

ε = Epsilon (variabel lain diluar variabel X berpengaruh terhadap variabel endogen dan dinyatakan dengan besarnya nilai numerik dari variabel eksogen)

Hipotesis : naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X_1 dan X_2).

Dari diagram jalur tersebut didapatkan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Susun matriks korelasi antar variabel sebagai berikut:

$$R = \begin{bmatrix} & X_1 & X_2 & \dots & Y \\ r_{X_1X_1} & & r_{X_1X_2} & \dots & r_{X_1Y} \\ & & 1 & \dots & r_{X_2Y} \\ & & & 1 & \dots \\ & & & & 1 \end{bmatrix}$$

3. Identifikasi sub-struktur yang akan dihitung koefisien korelasinya dan kemudian susun matriks korelasi antar variabel eksogen yang menyusun substruktur tersebut, karena diagram jalur hanya terdiri dari sebuah sub-struktur, maka matriks antar variabel eksogen bisa disusun sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} X_1 & X_2 & \dots & Y_k \\ r_{X_1X_1} & r_{X_1X_2} & \dots & r_{X_1Y_k} \end{bmatrix}$$

Pengaruh total (X_1) terhadap Y =

b. Pengaruh (X_2) terhadap Y

Pengaruh langsung = $\rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_1}$

Pengaruh tidak langsung melalui ($X_{2.1}$) = $\rho_{YX_2} \cdot r_{X_2, X_1} \cdot \rho_{YX_1} +$

Pengaruh total (X_2) terhadap Y =

8. Hitung koefisien jalur $\rho_{Y\varepsilon}$ yang menggambarkan prosentase pengaruh variabel residu ε terhadap Y melalui rumus:

$$\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}}$$

9. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

Rumusan hipotesis operasional:

$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$

$H_a : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0, i = 1 \text{ dan } 2$

10. Statistik uji yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - i) \sum_i^k -1 \rho_{YX_1} \rho_{YX_1}}{(n - k - i) \sum_i^k \rho_{YX_1} \rho_{YX_1}}$$

Apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka, H_0 ditolak, tetapi dapat dilanjutkan dengan pengujian secara individual menggunakan rumus:

$$t = \frac{\rho_{YX_1} - \rho_{YX_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R_r^2(x_1x_2)(c_{ii} + c_{ij} + c_{jj}))}{(n - k - 1)}}$$

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Terima H_0 jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (mendekati 100%) (n-k-1)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

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

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Sumber: (Sugiyono, 2017:235)}$$

Keterangan:

- F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independent
 n : Jumlah anggota sampel

Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi 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
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

3. Hipotesis 3

Meida Aditya Rahayu, 2017

Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel
 Bandungrepository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan