

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Subjek dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang memiliki dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Serta Komunikasi ( $X_2$ ) yang memiliki dimensi *downward communication* (komunikasi ke atas), *upward communication* (komunikasi ke atas), *lateral communication* (komunikasi lateral). Sementara masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ) yang memiliki dimensi *work It self* (Pekerjaan itu sendiri), *pay* (Gaji /Upah), *promotion* (Promosi), *supervision* (Pengawasan), dan *co-workers* (Teman sekerja).

Penelitian ini dilakukan pada PT.POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia-Afrika Bandung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif PT.POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia Afrika Bandung.yang akan dijadikan sebagai responden. Penelitian ini dilaksanakan lebih dari satu tahun, tepatnya pada bulan Mei hingga Agustus tahun 2022

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian yang Digunakan**

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bersifat konklusif dengan tujuan utama mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci mengenai gambaran lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial sebagai variable pertama dan komunikasi ( $X_2$ ) yang terdiri dari yaitu *downward communication* (komunikasi ke bawah), *upward communication* (komunikasi ke atas), *lateral communication* (komunikasi laterlal).

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Cooper & Schindler (2013) adalah suatu penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan hubungan kausalitas dari variabel-variabel yang ada. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian verifikatif adalah sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan sehingga pada akhirnya memperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja, gambaran pengaruh komunikasi dan gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di PT.POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan memecahkan suatu masalah. Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan metode penelitian sebagai suatu pendekatan umum untuk mengumpulkan data yang menentukan apakah kesimpulan kausal dapat ditarik. Berdasarkan jenis penelitiannya maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkrit, teramati, dan dapat difragmentasi serta metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab riil temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya melahirkan akibat-akibatnya dan melihat segala sesuatu bebas nilai, obyektif dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper and Schindler, 2014). Penelitian ini terdapat variabel yang diteliti yang diantaranya lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial sebagai variabel bebas. Komunikasi ( $X_2$ ) yang terdiri dari *downward communication* (komunikasi ke bawah), *upward communication* (komunikasi ke atas), *lateral communication* (komunikasi lateral) sebagai variabel bebas (independent variable) yang kedua dalam penelitian ini. Kepuasan kerja (Y) bertindak sebagai variabel terikat (dependen variabel) dengan dimensi *work It*

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

*self* (Pekerjaan itu sendiri), *pay* (Gaji /Upah), *promotion* (Promosi), *supervision* (Pengawasan), dan *co-workers* (Teman sekerja). Secara lengkap dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 3.1.

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONAL VARIABEL**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b> adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017)	<b>Physical environment (Lingkungan kerja fisik)</b> adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017)	Pegawai mendapatkan kelengkapan peralatan kerja sesuai yang dibutuhkan	Adanya kesesuaian peralatan kerja yang disediakan perusahaan saat bekerja	<i>Ordinal</i>	1
		Pegawai mendapatkan penerangan dari lampu dengan baik	Adanya kecukupan penerangan dari lampu dengan baik	<i>Ordinal</i>	2
		Pegawai merasakan udara ruangan kerja yang bersih	Kondisi udara diruang kerja terjaga dengan baik	<i>Ordinal</i>	3
		Pegawai merasakan kelembaban ruang kerja yang nyaman	Kelembaban diruang kerja terasa nyaman	<i>Ordinal</i>	4
		Pegawai merasa aman dari ancaman luar saat bekerja	Adanya petugas keamanan yang menjaga jalannya pekerjaan	<i>Ordinal</i>	5
		Pegawai mendapatkan ruang kerja kedap suara dari aktifitas diluar ruangan	Adanya kondisi ruangan kerja yang kedap suara dari aktivitas diluar ruangan	<i>Ordinal</i>	6
		Ruangan kerja pegawai terbebas dari gangguan getaran teknis dari luar	Adanya kenamanan ruangan kerja dari gangguan getaran mekanis	<i>Ordinal</i>	7

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Pegawai mendapatkan ruangan kerja yang cukup luas	Adanya kondisi ruangan kerja yang luas sehingga Pegawai leluasa untuk bergerak	<i>Ordinal</i>	8
		Pegawai memiliki ruangan kerja yang tertata dengan baik	Adanya dekorasi ruang kerja yang tertata baik	<i>Ordinal</i>	9
		Ruangan kerja pegawai bebas dari bau-bau yang mengganggu pekerjaan	Adanya kondisi ruangan kerja terbebas dari bau-bau yang mengganggu pekerjaan	<i>Ordinal</i>	10
	<b><i>Psychosocial environment</i></b> <b>(Lingkungan kerja sosial )</b> adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017)	Hubunagn pimpinan dan pegawai terjalin harmonis	Adanya hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai	<i>Ordinal</i>	11
		Pimpinan bersedia membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Adanya bantuan yang diberikan oleh pimpinan pada pegawai terhadap masalah yang dihadapi	<i>Ordinal</i>	12
		Pegawai saling menghormati dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya sikap saling menghormati dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	13
<b>Komunikasi (X<sub>2</sub>)</b> Adalah suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di	<b><i>Upward communication</i></b> (Komunikasi keatas) komunikasi yang mengalir dari suatu tingkat kelompok atau	Pegawai mampu menyampaikan ide dalam pekerjaan kepada pimpinan	Kemampuan pegawai untuk menyampaikan ide kepada pimpinan	<i>Ordinal</i>	14

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima (Robbins & Judge, 2019)	organisasi ke tingkat yang lebih rendah (Robbins & Judge, 2019)	Pimpinan terbuka menerima saran dari pegawai	Adanya keterbukaan pimpinan menerima saran dari pegawai	<i>Ordinal</i>	15
		Pegawai mampu menyampaikan keluhan terhadap pekerjaan yang dihadapi	Kemampuan pegawai menyampaikan keluhan atas pekerjaan kepada Pimpinan	<i>Ordinal</i>	16
		Pegawai dapat dengan mudah berkomunikasi terkait pekerjaan kepada pimpinan	Adanya kemudahan yang diberikan kepada karyawan untuk berkomunikasi dengan pimpinan	<i>Ordinal</i>	17
	<b><i>Downward communication</i></b> (Komunikasi kebawah) mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. (Robbins & Judge, 2019)	Pimpinan mampu menjelaskan instruksi pekerjaan dengan jelas	Adanya kemampuan pimpinan menjelaskan instruksi pekerjaan	<i>Ordinal</i>	18
		Pimpinan mampu memberikan saran perbaikan kepada pegawai	Adanya kemampuan pimpinan memberikan kejelasan saran kepada karyawan	<i>Ordinal</i>	19
		Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada karyawan	Adanya kemampuan pimpinan memberi motivasi kepada pegawai	<i>Ordinal</i>	20
		Pimpinan mampu menjelaskan SOP kepada pegawai	Adanya kemudahan pegawai untuk memahami SOP pekerjaan	<i>Ordinal</i>	21

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<i>Lateral communication</i> (Komunikasi lateral) komunikasi yang terjadi antara anggota kelompok kerja yang sama, anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, manajer pada tingkat yang sama, atau pekerja horizontal setara lainnya. (Robbins & Judge, 2019)	Pegawai saling berbagi informasi dalam hal pekerjaan	Adanya kemampuan saling berbagi informasi dalam hal pekerjaan	<i>Ordinal</i>	22
		Karyawan mampu berdiskusi dengan rekan kerja lainnya dalam hal pekerjaan	Adanya kesediaan untuk berdiskusi dengan rekan kerja lainnya dalam hal pekerjaan	<i>Ordinal</i>	23
		Pegawai mampu memberikan saran kepada rekan kerja lainnya	Adanya kemampuan pegawai memberikan saran kepada rekan kerja lainnya	<i>Ordinal</i>	24
		Pegawai bersedia menerima saran perbaikan dari rekan kerja lainnya	Adanya ketersediaan pegawai menerima saran perbaikan dari rekan kerja lainnya	<i>Ordinal</i>	25
<b>Kepuasan kerja (Y)</b> merupakan suatu evaluasi yang menggambarkan individu atas perasaan mengenai hasil pekerjaannya, senang atau tidak senang, positif atau negatif dalam bekerja. <b>Robbins &amp; Judge, (2019)</b>	<i>The work it Self</i> (Pekerjaan itu sendiri) yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik ataukah justru membosankan Robbins and Judge, (2019)	Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai	Adanya kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai	<i>Ordinal</i>	26
		pegawai merasa tertantang dalam mengerjakan pekerjaan saat ini	Pimpinan memberikan tantangan kepada pegawai dalam pekerjaan	<i>Ordinal</i>	27
		pegawai merasa tertarik dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini	Adanya ketertarikan pegawai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini	<i>Ordinal</i>	28
		<i>Pay</i> (Gaji /Upah) Besaran perolehan pendapatan karyawan	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan jabatan kerja	Adanya kesesuaian gaji yang diterima pegawai dengan jabatan kerja	<i>Ordinal</i>

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Robbins & Judge, (2019)	Gaji yang diterima sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Adanya kesesuaian gaji yang diterima pegawai dengan waktu yang telah ditetapkan	<i>Ordinal</i>	30
		Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan	Adanya kecukupan gaji dengan kebutuhan	<i>Ordinal</i>	31
	<b>Promotion</b> (Promosi) yaitu ketersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan. melibatkan memindahkan pekerja ke posisi yang memiliki tantangan, tanggung jawab, dan wewenang lebih besar daripada pada pekerjaan sebelumnya. Robbins and Judge, (2019)	Promosi didasarkan pada prestasi kerja pegawai	Adanya kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai	<i>Ordinal</i>	32
		Promosi didasarkan pada pengalaman kerja pegawai	Adanya kenaikan jabatan berdasarkan pengalaman dalam bekerja di perusahaan	<i>Ordinal</i>	33
		Promosi didasarkan pada durasi lamanya bekerja di perusahaan	Adanya kenaikan jabatan berdasarkan lamanya pegawai bekerja diperusahaan	<i>Ordinal</i>	34
	<b>Supervision</b> (Pengawasan) merupakan dukungan secara sosial dan bantuan secara teknis dari atasan. Robbins and Judge, (2019)	pegawai mendapatkan bimbingan dari pemimpin menyelesaikan pekerjaan	Adanya bimbingan pemimpin terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	35
		pegawai mendapatkan bantuan teknis dari pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya bantuan secara teknis dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	36
	<b>Co-workers</b> (Teman sekerja) merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan	pegawai memiliki rasa hormat dan jujur terhadap pemimpin	Adanya rasa hormat dan kepercayaan pegawai terhadap pimpinan	<i>Ordinal</i>	37

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO. ITEM
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Robbins and Judge, (2019)	Pegawai saling bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	Adanya kerja sama antar pegawai dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	38

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, dilakukan pengelompokan untuk jenis dan sumber data ke dalam dua kategori yaitu:

#### 1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates (2018) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan/penelitian. Sedangkan Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Data yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari karyawan mengenai sifat lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai. Data selanjutnya yang akan diambil untuk penelitian ini adalah data berupa tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh *downward communication*, *upward communication*, *lateral communication*.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (Carl McDaniel and Gates, 2018). Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung. Berikut ini adalah jenis dan sumber data yang diambil untuk mendukung penelitian ini:

**TABEL 3. 2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

NO	JENIS DATA	SUMBER DATA	JENIS DATA
1.	Kuesioner pra-penelitian masalah MSDM PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Primer
2.	Tingkat kepuasan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Sekunder
3.	Rekapitulasi promosi dan mutasi pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Sekunder
4.	Tingkat <i>turnover</i> pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Sekunder
5.	Rekapitulasi absensi pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Sekunder
6.	Hasil tanggapan variabel lingkungan kerja (X1)	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan	Primer

NO	JENIS DATA	SUMBER DATA	JENIS DATA
		Asia Afrika Bandung	
7.	Hasil tanggapan variabel komunikasi (X2)	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Primer
8.	Hasil tanggapan variabel kepuasan kerja (Y)	Divisi pelayan SDM dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung	Primer

Sumber: Pengolahan Data 2022

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan universum dari objek penelitian yang mencakup kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti (Uma Sekaran and Bougie, 2016). Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PT.POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung yang berada di kantor, berjumlah 202 orang pegawai PT POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung, 2021). Populasi terbagi dalam beberapa divisi yang akan dijabarkan dalam Tabel 3.3 berikut.

**TABEL 3. 3**  
**JUMLAH POPULASI BERDASARKAN PEMBAGIAN JOB STREAM**

No	Divisi	Jumlah
1	Kepala Kantor & Wakil Kepala Kantor	2
2	Solusi Teknologi	4
3	Pengawas Intern	4
4	Akuntansi	5

Ratnasari, 2023

*PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG*

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

No	Divisi	Jumlah
5	Pengawasan Unit Pelayanan Luar	18
6	Pelayanan	29
7	Penjualan Jasa Keuangan	5
8	Filateli	5
9	Keuangan	12
10	Penjualan	12
11	Dukungan Umum	11
12	Korporat	33
13	Kantor Pos Cabang	62
<b>Jumlah</b>		<b>202</b>

Sumber : Divisi Pelayanan SDM dan Umum PT. POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung

### 3.2.4.2 Sampel

Sampel yang diambil untuk suatu penelitian harus benar-benar mewakili populasi. Seberapa baik sampel tersebut mewakili karakteristik populasi merupakan indikator penting dalam pengujian desain sampel. Sampel adalah bagian dari populasi (U Sekaran and Bougie, 2016). Sedangkan menurut McDaniel & Gates (2018) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari semua anggota populasi yang diminati.

Melihat pengertian sampel di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Menentukan sampel dari populasi perlu melakukan pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Menghitung sampel dilakukan dengan menggunakan pengukuran sample dari Slovin (Sevilla, 1992) yaitu sebagai berikut :

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

#### Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin error (tingkat kesalahan) e = 0,05

Jumlah penghitungan sampel:

$$n = \frac{202}{1 + 202 (0,05)^2}$$

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

$$n = \frac{202}{1 + 0,505}$$

$$n = \frac{202}{1,51} = 133$$

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

### 3.2.5 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel acak terstratifikasi adalah metode pemilihan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut dan dibuat perkiraan untuk mewakili strata yang bersangkutan. Perkiraan secara menyeluruh (*overall estimation*) diperoleh secara gabungan. Apabila anggota-anggota populasi tidak bersifat homogen tetapi bisa dikelompokkan dalam kelompok-kelompok yang relatif homogen, maka proses pengambilan sampelnya akan menimbulkan bias karena keheterogenan yang terdapat dalam anggota populasi sehingga berpengaruh terhadap informasi yang diperoleh dari variabel yang diteliti (Nurhayati, 2008).

*Stratified random sampling* dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu : 1) Sampel Terstratifikasi Proporsional (*Proportionate Stratified Sampling*), merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (Strata). Dari masing-masing kelompok diambil sampel secara proporsional, dan Ciri dari kelompok sampel : homogen pada satu kelompok, namun sangat berbeda antar kelompok (varian besar). 2) Sampel Terstratifikasi Tidak Proporsional (*Disproportionate Stratified Sampling*) Merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (Strata). Dari masing-masing kelompok diambil sampel namun tidak proporsional (Nurhayati, 2008).

Langkah - langkah penarikan sampel dalam metode Stratified Random Sampling adalah sebagai berikut :

- 1) Tentukan dasar stratifikasi (strata),
- 2) Tempatkan setiap anggota dalam populasi pada strata yang sesuai,
- 3) Tentukan ukuran sampel (n),

- 4) Tentukan jumlah sampel yang harus diambil dari setiap strata,
- 5) Lakukan pengambilan sampel dari setiap strata dengan metode *Simple Random Sampling* (Nurhayati, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penentuan jumlah sampel yang diambil untuk memilih pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Sumber: (Rasyid, 2003:29)

Keterangan :

- ni = jumlah sampel setiap divisi  
n = jumlah sampel keseluruhan  
Ni = jumlah populasi divisi  
N = jumlah populasi keseluruhan

Dengan demikian hasil dari perhitungan ukuran sampel berdasarkan *job stream* terincin dalam Tabel 3.4 berikut ini:

**TABEL 3. 4**  
**PROPOSISI SAMPEL PADA SETIAP DIVISI**

No	Divisi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Kepala Kantor & W. Kepala Kantor	2	1
2	Solusi Teknologi	4	3
3	Pengawas Intern	4	3
4	Akuntansi	5	3
5	Pengawasan Unit Pelayanan Luar	18	12
6	Pelayanan	29	19
7	Penjualan Jasa Keuangan	5	3
8	Filateli	5	3
9	Keuangan	12	8
10	Penjualan	12	8
11	Dukungan Umum	11	7
12	Korporat	33	22
13	Kantor Pos Cabang	62	41
<b>Jumlah</b>		<b>202</b>	<b>133</b>

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

Sumber : Pengolahan Data 2022

### 3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut U Sekaran & Bougie (2016), teknik pengumpulan data adalah suatu cara mengumpulkan data, dimana ia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.
2. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi mengenai implementasi karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap pegawai PT POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.
3. Angket merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi yang ditujukan kepada responden, yaitu pegawai PT POS Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung secara *offline*.
4. Dokumentasi, teknis pengumpulan dokumen yang terkait dengan penelitian ini meliputi data pegawai, *annual report*, data promosi dan mutase, data absensi, data *turnover* karyawan, data pra-survey penelitian.

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

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Succesive Interval*. Proses transformasi data dengan

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

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

1. Menentukan dengan tegas sikap yang akan diukur kemudian perhatikan frekuensi yang memberikan respon yang telah disediakan.
2. Menentukan jumlah responden yang memilih respon 1,2,3,4, dan 5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Membagi setiap respon dengan total frekuensi, yang disebut dengan proporsi.
4. Menentukan frekuensi kumulatifnya, menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon.
5. Menghitung nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap butir pertanyaan dan setiap respon.
6. Menghitung nilai interval rata-rata untuk setiap pilhan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{Density\ Lower\ Limit - Density\ Uplower\ Limit}{Area\ Under\ Upper\ Limit - Area\ Under\ Lower\ Limit}$$

7. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + |k| \qquad k = 1 + |SVmin|$$

8. Menentukan data variable bebas dengan variabel terikat serta persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui angket terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Sebelum melakukan analisis data, dan juga untuk menguji layak atau tidaknya angket yang disebarakan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ini dimaksudkan untuk melihat tingkat kebenaran serta kualitas data. Uji Validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan perangkat lunak komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0.

### 3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Uma Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

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

Sumber : (Malhotra and Birks, 2013)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

$\sum$  = Kuadrat faktor variabel X

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

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

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

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

Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r dengan  $dk = n - 2$  dan taraf signifikansi dengan  $\alpha = 0.1$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari pada rtabel atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil atau sama dengan dari pada rtabel atau ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sebagai variabel X1, komunikasi sebagai variabel X2 dan kepuasan kerja sebagai variabel Y. 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. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3. 5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
<i>Physical environment</i>				
1	Saya mendapatkan peralatan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan	0,753	0,468	Valid
2	Saya mendapatkan penerangan dari lampu dengan baik diruangan kerja	0,774	0,468	Valid
3	Kondisi udara diruangan kerja saya selalu terjaga dengan baik	0,845	0,468	Valid
4	Kondisi kelembapan udara diruangan kerja saya selalu nyaman	0,889	0,468	Valid
5	Keamanan saya terjamin saat melakukan pekerjaan	0,521	0,468	Valid
6	Kondisi ruang kerja yang saya tempati kedap suara	0,534	0,468	Valid
7	Kondisi ruang kerja saya terbebas dari gangguan getaran mekanis dari luar	0,338	0,468	Tidak Valid

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
8	Ruangan tempat saya bekerja cukup luas sehingga leluasa untuk bergerak	0,883	0,468	Valid
9	Ruangan kerja yang saya tempati tertata dengan baik	0,788	0,468	Valid
10	Ruang kerja saya terbebas dari bau-bau yang mengganggu pekerjaan	0,556	0,468	Valid
<i>Phycosocial environment</i>				
11	Hubungan karyawan dan pimpinan selalu terjalin harmonis	0,370	0,468	Tidak Valid
12	Pimpinan bersedia membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,675	0,468	Valid
13	Saya menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,547	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 bahwa terdapat item pernyataan yang tidak valid, ditunjukkan dengan item memiliki r hitung lebih kecil dari r tabel, sehingga dilakukan pengujian validitas dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya tertera dalam Tabel 3.6 sebagai berikut:

**TABEL 3. 6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
<i>Physical environment</i>				
1	Saya mendapatkan peralatan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan	0,776	0,468	Valid
2	Saya mendapatkan penerangan dari lampu dengan baik diruangan kerja	0,780	0,468	Valid

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
3	Kondisi udara diruangan kerja saya selalu terjaga dengan baik	0,871	0,468	Valid
4	Kondisi kelembapan udara diruangan kerja saya selalu nyaman	0,917	0,468	Valid
5	Keamanan saya terjamin saat melakukan pekerjaan	0,477	0,468	Valid
6	Kondisi ruang kerja yang saya tempati kedap suara	0,589	0,468	Valid
7	Ruangan tempat saya bekerja cukup luas sehingga leluasa untuk bergerak	0,897	0,468	Valid
8	Ruangan kerja yang saya tempati tertata dengan baik	0,835	0,468	Valid
9	Ruang kerja saya terbebas dari bau-bau yang mengganggu pekerjaan	0,478	0,468	Valid
<b><i>Phycosocial environment</i></b>				
10	Pimpinan bersedia membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,683	0,468	Valid
11	Saya menghormati dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,552	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut ini adalah Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi ( $X_2$ ).

**TABEL 3. 7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMUNIKASI ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b><i>Upward Communication</i></b>				
1	Pimpinan bisa menjelaskan intruksi pekerjaan kepada para pegawainya dengan jelas	0,667	0,468	Valid
2	Pimpinan mampu memberikan saran perbaikan secara jelas kepada pegawai mengenai pekerjaan yang telah dilakukan	0,716	0,468	Valid
3	Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya	0,838	0,468	Valid
4	Pimpinan mampu menjelaskan SOP dengan jelas sehingga pegawai mudah memahami SOP pekerjaannya	0,647	0,468	Valid
<b><i>Downward Communication</i></b>				
5	Saya dapat menyampaikan ide dalam pekerjaan kepada pimpinan	0,795	0,468	Valid
6	Pimpinan saya terbuka untuk menerima saran dan kritik dari para pegawai	0,888	0,468	Valid
7	Saya dapat menyampaikan keluhan mengenai pekerjaan yang dilakukan	0,716	0,468	Valid
8	Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pimpinan terkait pekerjaan	0,710	0,468	Valid
<b><i>Lateral Communication</i></b>				
9	Pegawai saling memberikan informasisatu sama lain terkait dengan pekerjaan	0,830	0,468	Valid

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
8	Pegawai saling berdiskusi satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan	0,847	0,468	Valid
9	Pegawai saling memberi saran terkait pekerjaan yang sedang dilakukan	0,858	0,468	Valid
10	Pegawai bersedia menerima saran perbaikan dari rekan kerja lainnya	0,700	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komunikasi ( $X_2$ ) semua item menunjukkan dinyatakan valid. Pada instrumen ini terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi adalah dimensi *lateral communication* dengan item pernyataan ke 9, yaitu indikator karyawan saling memberi saran terkait pekerjaan yang sedang dilakukan dengan nilai 0,858. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah terdapat pada dimensi *upward communication* dengan indikator atau item pernyataan ke 4, yaitu pimpinan mampu menjelaskan SOP dengan jelas sehingga pegawai mudah memahami SOP pekerjaannya dengan nilai 0,647. Berikut ini adalah Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y).

**TABEL 3. 8**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<i>The Work It Self</i>				
1	Pekerjaan yang dilakukan oleh saya sekarang sesuai dengan keahlian saya	0,751	0,468	Valid
2	Pimpinan memberikan tantangan pekerjaan kepada saya	0,876	0,468	Valid
3	Saya memiliki ketertarikan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0,648	0,468	Valid
<i>Pay</i>				

No.	Pernyataan	<i>F</i> <sub>hitung</sub>	<i>F</i> <sub>tabel</sub>	Ket.
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja yang saya miliki	0,861	0,468	Valid
5	Saya menerima gaji sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,838	0,468	Valid
6	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,482	0,468	Valid
<b><i>Promotion</i></b>				
7	Promosi jabatan yang dilakukan di tempat saya bekerja di dasarkan pada prestasi pegawai	0,634	0,468	Valid
8	Promosi jabatan yang dilakukan di tempat saya bekerja di dasarkan pada pengalaman kerja pegawai	0,505	0,468	Valid
9	Promosi jabatan yang dilakukan di tempat saya bekerja di dasarkan pada durasi lamanya pegawai bekerja	0,838	0,468	Valid
<b><i>Supervision</i></b>				
10	Pimpinan membimbing saya sebagai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan	0,615	0,468	Valid
11	Atasan mendukung secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan	0,576	0,468	Valid
<b><i>Co-Workers</i></b>				
12	Saya menghormati dan memiliki kepercayaan kepada pemimpin saya	0,681	0,468	Valid
13	Saya bekerja sama dengan rekan kerja lainny dalam menyelesaikan pekerjaan	0,739	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) semua item menunjukkan dinyatakan valid. Pada instrumen ini terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi adalah dimensi *the work it self* dengan item pernyataan ke 2, yaitu indikator pimpinan memberikan tantangan pekerjaan kepada saya dengan nilai 0,861. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah terdapat pada dimensi *pay* dengan indikator atau item pernyataan ke 6, yaitu gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan nilai 0,482. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.7.2 Pengujian Reliabilitas

Malhotra (2015) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan Uma Sekaran & Bougie, (2016) reliabilitas adalah bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurinya.

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

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

Sumber : Uma Sekaran & Bougie, (2016)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2$  = varians total

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

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai  $\sum \sigma^2$  varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ( $\sum \sigma^2$ ) sebagai berikut :

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

Sumber : (Malhotra and Birks, 2013)

Keterangan :

n = jumlah sampel

$\sigma^2$  = nilai varians

$\sum x^2$  = jumlah skor

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan *reliable* jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq$   $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak *reliable* jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $<$   $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila angka *Alpha Cronbach* mendekati 1, maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ )), nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program Windows SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.9 berikut.

**TABEL 3. 9**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

NO.	VARIABEL	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	KET.
1	Lingkungan kerja	0,908	0,468	Reliabel
2	Komunikasi	0,935	0,468	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,908	0,468	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

### 3.2.8 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Hermawan (2009:10) setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Adapun tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut :

1. Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding*. *Editing* merupakan proses di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrumen survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.
6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahapan- tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Skoring*, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala interval menggunakan metode skala pengukuran menggunakan skala likert. Sugiyono, (2014:132) mengatakan bahwa skala likert disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai. Butir-butir pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk skala sikap model likert dengan lima alternative pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Melalui angket tersebut, responden diarahkan untuk memilih salah satu

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

respon dari kelima respon yang disediakan dengan cara memberikan tanda cek list ( $\surd$ ) sesuai gambaran diri. Adapun teknik penyekoran dalam instrument ini berkisar antara skor 5,4,3,2,1. Jika responden memilih respon pada kolom sangat sesuai maka diberi skor 5 (lima), kolom sesuai diberi skor 4 (empat), kolom kurang sesuai diberi skor 3 (tiga), kolom tidak sesuai diberi skor 2 (dua) dan kolom sangat tidak sesuai diberi skor 1 (satu). Skor alternative respon setiap item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 3.10 berikut:

**TABEL 3. 10**  
**PEDOMAN NILAI ANGKET**  
**Rentang Jawaban**

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi					Sangat Rendah
	5	4	3	2	1	
Positif	5	4	3	2	1	
	1	2	3	4	5	Negatif

Sumber: Ridwan (2013:91)

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.
4. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode eksplanatif, maka dilakukan analisis jalur (*path analysis*). Karena penelitian ini menganalisis hubungan korelasi dua variabel, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 3.2.8.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Menurut U Sekaran & Bougie, (2016) analisis deskriptif dilakukan

untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

### 1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam skoring pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal menurut (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan

Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan

Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Interval = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

### 2. Garis Kontinum

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Model garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor yang dijelaskan pada rumus sebagai berikut.

Penentuan Skor =  $\frac{\text{Nilai persentase} - \text{Nilai persentase min}}{\text{Skala Nilai Instrumen}}$

1. Skor Total = (Jumlah responden yang menjawab Sangat Efektif x 5) + (Jumlah responden yang menjawab Efektif x 4) + (Jumlah responden yang menjawab Cukup Efektif x 3) + (Jumlah responden yang menjawab Tidak Efektif x 2) + (Jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Efektif x 1).

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

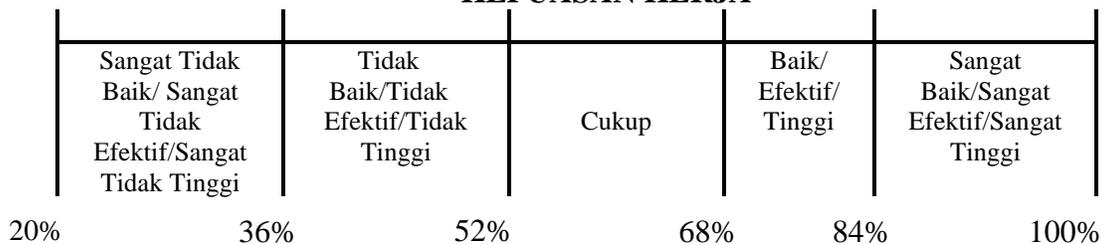
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Jumlah responden sebanyak 133 responden dan nilai skala pengukuran terbesar = 5, sedangkan nilai skala pengukuran terkecil = 1. Sehingga diperoleh jumlah nilai kumulatif terbesar,  $133 \times 5 = 665$ , dan jumlah nilai kumulatif terkecil,  $133 \times 1 = 133$ .
- Adapun nilai persentase terbesar adalah :

$$\frac{(133)}{665} \times 100\% = 20\%$$

Nilai rentang,  $100\% - 20\% = 80\%$ , dan jika dibagi dengan lima skala pengukuran didapat nilai interval persentase sebesar 16%. Sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian persentase seperti pada Gambar 3.1 dibawah ini:

**GAMBAR 3. 1**  
**GARIS KONTINUM LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN**  
**KEPUASAN KERJA**



Sumber: Pengolahan Data 2022

### 3. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- Analisis deskriptif tentang lingkungan kerja ( $X_1$ ), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.
- Analisis deskriptif tentang komunikasi ( $X_2$ ), yang terdiri dari *downward communication* (komunikasi ke atas), *upward communication* (komunikasi ke atas), dan *lateral communication* (komunikasi lateral).
- Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja ( $Y$ ), yang terdiri dari *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (pengawasan), dan *co-workers* (rekan kerja).

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS versi 22.0 melalui distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor rata-rata diperoleh dari jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{Pernyataan} \times \Sigma \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut ini:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Dimana:

R = Rentang/skala

ST = Skor jawaban tertinggi

SR = Skor jawaban terendah

K = Kategori

Sebagaimana dalam mengkategorikan 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 Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (2013:184)

### 3.2.8.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis

Katrisdani, 2023

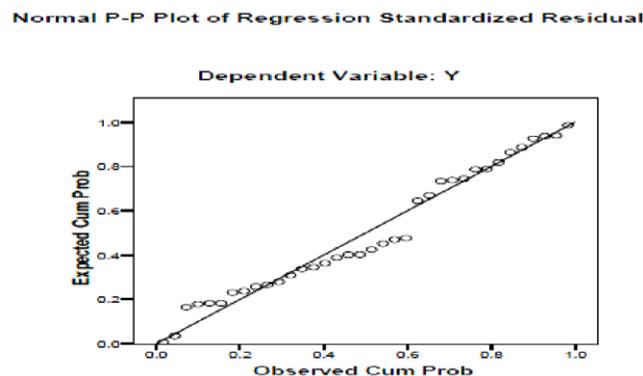
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

tiga variabel yaitu lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

### 1. 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. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan dengan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencarian titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Berikut Gambar 3.4 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.



**GAMBAR 3. 2**

### **GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Latan & Temalagi (2013:56-63). Senada dengan Widarjono (2010:11) yang menyatakan bahwa uji statistika Kolmogorov-Smirnov merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*Empirical Distribution Function* =

ECDF). Jika terdapat data  $Y_1, Y_2 \dots Y_N$  yang disusun dengan order atau ranking  $N$  maka ECDF dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$E_N = n(i)/N$$

Di mana  $n(i)$  adalah nilai kurang dari  $Y_i$  dan  $Y_i$  adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$D = \max_{1 \leq i \leq N} [F(Y_i) - i/N]$$

Dimana  $F$  merupakan distribusi kumulatif teoretis yang diuji kebenarannya. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini adalah bahwa data mengikuti distribusi tertentu (distribusi normal), sedangkan hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) data tidak mengikuti distribusi tertentu (tidak berdistribusi normal). Jika nilai  $D$  ini lebih kecil dari nilai kritis maka menerima hipotesis nol. Berarti data mengikuti distribusi normal. Sedangkan bila nilai statistika  $D$  lebih besar dari nilai kritis maka menolak hipotesis nol atau menerima hipotesis alternatif sehingga data tidak mengikuti distribusi normal. Selain itu dapat pula dengan menggunakan nilai probabilitas untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) maka menerima  $H_0$ . Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$ .

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dan apakah pengaruh tersebut berbanding lurus atau berbanding terbalik. Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dari analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas dapat diambil dari Anova, dimana nilai komponen akan dikatakan linier ketika titik kritis atau nilai signifikansi lebih dari 0,05. Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka komponen dapat dikatakan nonlinier.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

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. Uji

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot, di mana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas (Latan and Temalagi, 2013). Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heterokedastisitas. Pola heterokedastisitas menurut Widarjono (2010:95) dapat dilacak melalui hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independen dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan  $X_{1i}$  dan  $X_{2i}$  sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Var}(e_i|X_1) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{1i} \\ \text{Var}(e_i|X_2) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{2i} \end{aligned}$$

Masalah heterokedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan  $\sqrt{X_{1i}}$  dan  $\sqrt{X_{2i}}$  Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \frac{Y}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} &= \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \\ &= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i \end{aligned}$$

$$\text{Di mana } v_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}$$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heterokedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}\right)^2 \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\ &= \sigma^2 \end{aligned}$$

#### 4. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010:75) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Di mana Y = kepuasan kerja,  $X_1$  = lingkungan kerja, dan  $X_2$  = komunikasi

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian *standard error* jug besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  sebagai berikut:

$$\text{Var}(\beta_1) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

$$\text{Var}(\beta_2) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

Di mana  $r_{12}^2$  merupakan korelasi antara variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dalam regresi berganda. Jika korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  mendekati angka 1 maka varian dari  $X_1$  dan  $X_2$  terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati angka 0 maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan *standard error* yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no. 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga

dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka *tolerance* diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Santoso (2016:206) yang menyatakan bahwa 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. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2014:277)

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

A = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja Sosial

e = Kesalahan Pengganggu (*Standar Error*)

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

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

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

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

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

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.

## 6. 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 :

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel 3.12 di bawah ini.

**TABEL 3. 12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 (2013:95)

### 3.2.9 Pengujian Hipotesis

Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

#### 1. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014). Rumus yang digunakan untuk uji F adalah:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

$R$  = Koefisien Korelasi

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah sampel

Menurut asumsi Sugiyono (2008:223), kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis adalah:

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam kasus tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , derajat adalah  $dk (n-2)$  dan dilakukan uji satu arah, yaitu sisi kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_i : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- 2)  $H_o : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

## 2. Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan tabel dari koefisien regresi tiap variabel independen. Sebagaimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Keterangan:

$t$  = nilai yang dihitung

$r$  = korelasi *product moment*

$n$  = banyaknya sampel

Pertama-tama harus berusaha menguji nilai  $t$  dari kriteria keputusan yang diusulkan yang mempengaruhi hipotesis, dan membandingkannya dengan nilai tabel  $t$  (tingkat kesalahan adalah  $\alpha=5\%$  atau  $\alpha=0,05$ , dan derajat adalah  $dk (n-2)$ , dan mengadopsi inspeksi satu arah, yaitu inspeksi tangan kanan, dan kemudian:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ratnasari, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.POS INDONESIA (PERSERO) JALAN ASIA AFRIKA BANDUNG**

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

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

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

H2:  $H_0: \rho \leq 0$  artinya, tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho > 0$  artinya, terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja