

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja sosial terhadap semangat kerja. Variabel ialah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai tersendiri (Sekaran, 2013). Nilai-nilai tersebut dapat berbeda untuk berbagai objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel bebas adalah salah satu yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2013).

Variabel independen (*independent variable*) Lingkungan Kerja Sosial ( $X_1$ ) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya 1) hubungan kerja dengan sesama karyawan dan, 2) hubungan kerja dengan atasan atau pemimpin. Budaya Organisasi sebagai variabel independen (*independent variable*) ( $X_2$ ) yang terdiri dari dimensi 1) *Innovation and Risk Taking* 2) *Attention to Detail* 3) *Outcome Orientation* 4) *People Orientation* 5) *Team Orientation* 6) *Aggressiveness* 7) *Stability*. sedangkan variabel dependen (*dependent variable*) yaitu Semangat kerja (Y) terdiri dari beberapa dimensi yaitu 1) Tingkat produktivitas, 2) Tingkat absensi, 3) *Labour Turn Over*, 4) kegelisahan. Penelitian ini dilakukan pada jangka waktu penelitian satu tahun, mulai dari Juli 2022 sampai Desember 2022.

#### **3.2. Jenis dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Jenis Penelitian digunakan**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Biasanya karakteristik kelompok yang relevan, seperti konsumen, penjual, organisasi, atau daerah pasar (Malhotra, 2015). Maksud dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

keseluruhan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pada karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing.

Penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas yaitu penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause and effect*) yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi) (Malhotra, 2010). Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing.

### **3.2.2. Metode penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Ahyar et al., 2020).

### **3.2.3. Operasional Variabel**

Operasionalisasi adalah proses bergerak dari konstruk definisi konseptual ke kegiatan atau tindakan spesifik yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara empiris (Neuman, 2014). Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti, indikator, ukuran dan skala yang bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Mengoperasionalkan sesuatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui melihat dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep (Hermawan, 2009). Membedakan konsep teoritis dengan konsep analisis perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis dalam suatu penelitian, maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel (Bougie and Sekaran, 2013).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indicator, serta skala variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

bantu statistic dapat dilakukan secara benar dan mendapatkan hasil yang maksimal, maka dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan:

1. Variabel bebas/Independen (Variabel X)

Variabel independen atau variabel stimulus (sebagaimana Underwood menyebutnya) adalah faktor yang dimanipulasi atau dipilih oleh eksperimen dalam upayanya untuk memastikan hubungannya dengan fenomena yang diamati (Marvasti, 2018). Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja sosial (X1) dan budaya organisasi (X2).

2. Variabel tergantung/Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen adalah ukuran perilaku subjek. Variabel dependen adalah respons yang dilakukan orang atau hewan. Respons ini umumnya diukur menggunakan setidaknya satu dari beberapa dimensi yang berbeda (Marvasti, 2018). Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel stimulus atau variabel bebas. Variabel tergantung pada penelitian ini yaitu semangat kerja karyawan (Y) untuk keperluan analisis, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sosial sebagai variabel *independent* (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan Semangat kerja sebagai variabel *dependent* (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
Lingkungan Kerja Sosial (X1)	Hubungan Kerja dengan atasan	Terjalin kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan	Adanya jalinan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan	Ordinal	1
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang		Keadilan yang dirasakan saat kerja	Adanya adil yang dirasakan karyawan dalam bekerja	Ordinal	2

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	
terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.  Sedarmayanti (2011)		Apresiasi atau pujian yang diberikan atasan terhadap karyawan	Adanya apresiasi atau pujian yang diberikan atasan terhadap karyawan	Ordinal	3	
	Hubungan kerja dengan sesama karyawan	Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan	Adanya hubungan kerja yang harmonis	Ordinal	4	
		Kepedulian antar karyawan di tempat kerja	Adanya sikap peduli antar sesama karyawan di tempat kerja	Ordinal	5	
		Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Adanya kemampuan kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	6	
	Budaya Organisasi (X2)	<i>Innovation and risk taking</i>	Sikap berani karyawan dalam mengemukakan gagasan	Adanya Keberanian karyawan dalam mengemukakan gagasan	Ordinal	7
	budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins & Judge, 2015)	Merupakan sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.	Sikap Berani karyawan dalam mengambil resiko	Adanya Sikap karywan untuk berani mengambil resiko	Ordinal	8
		Memiliki kemampuan berkeativitas dan inovasi dalam bekerja	Kemampuan karyawan untuk berkeativitas dan berinovasi dalam bekerja	Ordinal	9	
	<i>Attention to detail</i>	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal	10	
	Tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menunjukkan	Mampu menganalisis pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan	Ordinal	11	
	1. Ketepatan 2. Analisis 3. Perhatian terhadap detail	Perhatian terhadap permasalahan perusahaan	Memiliki perhatian terhadap	Ordinal	12	

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
			masalah perusahaan		
	<i>Outcome Orientation</i>	Perusahaan menentukan target pekerjaan	Adanya target perusahaan atas pekerjaan karyawan	Ordinal	13
	Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.	Bekerja Berorientasi kepada hasil	Kemampuan bekerja berorientasi pada hasil	Ordinal	14
	<i>People orientation</i>	Pimpinan membuat arahan kerja	Kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kerja	Ordinal	15
	Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.	Perusahaan melakukan pemberdayaan karyawan	Adanya Pemberdayaan karyawan	Ordinal	16
	<i>Team Orientation</i>	Komunikasi Antar anggota tim	Adanya Komunikasi yang baik dan terbuka antar anggota tim	Ordinal	17
	Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu	Kerjasama tim yang baik	Kemampuan kerjasama tim yang baik	Ordinal	18
	<i>Aggressiveness</i>	Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja	Adanya Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang dihadapi karyawan	Ordinal	19
	Mengutamakan sejauh mana orang agresif dan kompetitif daripada mudah bergaul	Cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	20

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	<i>Stability</i> Tingkat dimana kegiatan organisasi mempertahankan status quo dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan, kondisi pekerjaan sangat diperlukan, sehingga para karyawan bekerja lebih bersemangat dan produktif dibandingkan dengan keadaan yang selalu kontra produktif seperti banyaknya tuntutan kerja, kenaikan gaji, mogok kerja dll	Ketenangan dalam bekerja	adanya rasa tenang dalam bekerja	Ordinal	21
		Kenyamanan dalam bekerja	Adanya rasa nyaman dalam bekerja	Ordinal	22
		Bersemangat ketika bekerja	Adanya semangat ketika bekerja	Ordinal	23
Semangat kerja (Y)	Tingkat produktivitas.	Memiliki sikap profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan	Adanya sikap profesional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24
semangat kerja merupakan sebuah perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan meminimalisir kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal	Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas - tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	Adanya tanggung jawab karyawan untuk tidak menunda pekerjaan	Ordinal	25
		Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum tepat waktu	Ordinal	26

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan ( Nitisemito, 2014)	Tingkat absensi.	Mengajukan cuti tahunan	Intensitas karyawan mengajukan cuti	Ordinal	27
	Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.	Karyawan tidak hadir tanpa keterangan	Intensitas karyawan tidak hadir tanpa memberikan keterangan	Ordinal	28
	<i>Labour Turn Over.</i>	Memiliki loyalitas/ kesetiaan pada perusahaan	Adanya loyalitas pada perusahaan	Ordinal	29
	Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan	Karyawan senang bekerja di perusahaan	Sikap senang yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan	Ordinal	30
	salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan	Mengeluh saat bekerja	Adanya keluhan saat bekerja	Ordinal	31
	Kegelisahan	Kegelisahan karyawan dalam bekerja	Adanya Perasaan gelisah karyawan dalam bekerja	Ordinal	32
	Semangat kerja karyawan akan				

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidakteangan, dan lainlain	Perasaan aman karyawan dalam bekerja	Adanya perasaan aman dalam bekerja	Ordinal	33

### 3.2.4. Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder ialah struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006).

Sedangkan menurut Malhotra (2015) menjelaskan mengenai data primer dan sekunder sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data *literature*, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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



Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2

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

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data produksi Karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing	Sekunder	Kepala Bidang Kekaryawanan CV. Cipta Sinergi Manufacturing
2	Data rekapitulasi absensi karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing	Sekunder	Kepala Bidang Kekaryawanan CV. Cipta Sinergi Manufacturing
3	Tanggapan responden terhadap Budaya organisasi pada CV. Cipta Sinergi Manufacturing	Primer	Kuesioner
4	Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sosial karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing	Primer	Kuesioner
5	Tanggapan responden terhadap Motivasi karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing	Primer	Kuesioner

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

### **3.2.5. Populasi, Sampel dan Teknik**

#### **3.2.5.1. Populasi**

Populasi merupakan total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa perangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset ialah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi yang akan diteliti dengan cara mengambil sensus ataupun sampel dari objek yang akan diteliti (Malhotra, 2015). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok yang terdiri dari

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2006).

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal dimulainya penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasi dengan baik dapat memungkinkan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang tidak tepat maupun keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi dan hasil penelitian yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi yang digunakan dalam penelitian (Hermawan, 2006). Berdasarkan pengertian mengenai populasi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing Kota Cimahi sebanyak 35 karyawan di seluruh bagian perusahaan yang dapat dilihat pada Tabel 3.3

**TABEL 3. 3**  
**DATA KARYAWAN CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING**

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>finance &amp; administration</i>	7
2	<i>Quality &amp; standar, Engineering &amp; PPIC</i>	9
3	<i>Manufacturing</i>	19
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>35</b>

*Sumber : Laporan Tahunan CV.Cipta Sinergi Manufacturing 2022*

### **3.2.5.2.Sampel**

Karena sampel jumlah karyawannya hanya terdapat 35 maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sampling*) dengan menggunakan seluruh data dari jumlah karyawan di CV. Cipta Sinergi Manufacturing

### **3.2.6. Teknik pengumpulan data**

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing kelebihan dan kekurangan tersendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari sebuah penelitian (Sekaran, 2003). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

1. Observasi, berupa pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Teknik wawancara bebas dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi mengenai tingkat semangat kerja kepada pihak CV. Cipta Sinergi Manufacturing.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh informasi pribadi dari responden (Sugiyono, 2013)
4. Dokumentasi yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2013)

### **3.2.7. Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval**

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

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data dengan penentuan statistik parameter memerlukan setidaknya data yang akan diukur pada skala ordinal, maka perlu menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk mengubah menjadi data interval:

- a. Perhatikan setiap item.
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi ( $p$ ) setiap pilihan jawaban dengan membantu frekuensi ( $f$ ) dengan jumlah responden.

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

- d. Berdasarkan proporsi setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata – rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + l = k K = [1 + [(NS)]_{min}]$$

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan – pasangan tersebut.

### 3.2.8. Rancangan pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh perlu diuji untuk menentukan hasil penelitian. Layak atau tidaknya suatu instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Pengujian validitas pada instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan (Sugiyono, 2013). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software computer program SPSS 26.0 *for windows*.

#### 3.2.8.1. Pengujian Validitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi yang akan membuktikan seberapa baik hasil dari penggunaan yang diperoleh sesuai dengan teori-teori di sekitar yang dirancang dalam tes (Sekaran,

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

2003). Hal ini dinilai melalui konvergen dan discriminant validitas, yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total nya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor total nya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Validitas suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson 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: Sugiyono (2002:248)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

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

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ )

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

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 sosial (X1), budaya organisasi (X2) dan Semangat kerja (Y) Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions SPSS 26.0 for windows*. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diuji kepada 20 responden dengan

No	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
<b>Hubungan kerja dengan atasan</b>				
1	Adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan	0,878	0,468	Valid
2	Saya merasakan adanya keadilan saat bekerja	0,732	0,468	Valid
3	Atasan memberikan apresiasi kerja pada karyawan	0,727	0,468	Valid
<b>Hubungan kerja dengan sesama karyawan</b>				
4	Terjalin hubungan kerja yang harmonis antar karyawan	0,880	0,468	Valid
5	Saya merasakan ada kepedulian antar sesama karyawan di tempat kerja	0,841	0,468	Valid
6	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	0,828	0,468	Valid

tingkat signifikansi 5% maka diperoleh

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 20 - 2 \\ &= 18 \rightarrow 0,468 \end{aligned}$$

df = n (20) nilai r<sub>tabel</sub> 0,468. Untuk lebih detailnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

**TABEL 3. 4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA SOSIAL (X1)**

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel lingkungan kerja sosial (X1) dinyatakan valid, karena r<sub>hitung</sub> setiap item pertanyaan lebih besar daripada r<sub>tabel</sub>. nilai tertinggi terdapat pada dimensi hubungan kerja dengan sesama karyawan pada instrumen terjalin hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi hubungan kerja

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

dengan atasan yaitu pada instrumen atasan memberikan apresiasi kerja pada karyawan. adapun hasil pengujian validitas instrumen budaya organisasi (X2) dapat dilihat pada Tabel 3.5

**TABEL 3. 5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<b><i>Innovation and risk taking</i></b>				
7	Saya memiliki keberanian dalam mengemukakan gagasan	0,691	0,468	Valid
8	Saya memiliki keberanian untuk menanggung resiko	0,857	0,468	Valid
9	Saya berkeaktivitas dan berinovasi dalam bekerja	0,735	0,468	Valid
<b><i>Attention to detail</i></b>				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,719	0,444	Valid
11	Saya mampu Mengalisis pekerjaan yang diberikan	0,782	0,468	Valid
12	Saya memiliki perhatian terhadap masalah yang dialami perusahaan	0,776	0,468	Valid
<b><i>Outcome Orientation</i></b>				
13	Saya bekerja berdasarkan target perusahaan	0,860	0,468	Valid
14	Saya bekerja berorientasi pada hasil	0,772	0,468	Valid
<b><i>People Orientation</i></b>				
15	Pimpinan mampu memberikan arahan kerja	0,798	0,468	Valid
16	Adanya pemberdayaan karyawan dalam perusahaan	0,869	0,468	Valid
<b><i>Team Orientation</i></b>				
17	Adanya Komunikasi yang baik dan terbuka antar anggota tim	0,890	0,468	Valid
18	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim	0,869	0,468	Valid

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<b>Aggressiveness</b>				
19	Saya pro aktif dalam menghadapi situasi kerja yang dihadapi	0,864	0,468	Valid
20	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,803	0,468	Valid
<b>Stability</b>				
21	Saya bekerja dengan tenang	0,827	0,468	Valid
22	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja	0,897	0,468	Valid
23	Saya bersemangat ketika bekerja	0,836	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa seluruhnya valid, karena  $r_{hitung}$  setiap item pertanyaan lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Stability* pada instrumen nomor 22 yaitu saya merasakan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi *innovation and risk taking* pada pertanyaan nomor 7 yaitu saya memiliki keberanian dalam mengemukakan gagasan. Adapun hasil pengujian validitas semangat kerja (Y) dapat dilihat dari Tabel 3.6.

**TABEL 3. 6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS SEMANGAT KERJA (Y)**

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
<b>Tingkat produktivitas</b>				
24	Saya profesional dalam menyelesaikan pekerjaan	0,832	0,468	Valid
25	Saya tidak menunda terhadap pekerjaan	0,812	0,468	Valid
26	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,880	0,468	Valid
<b>Tingkat Absensi</b>				
27	Saya Tidak pernah mengajukan cuti	0,530	0,468	Valid

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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



No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
28	Ketidakhadiran tanpa memberikan keterangan	0,839	0,468	Valid
<b><i>Labour Turn Over</i></b>				
29	Saya memiliki loyalitas pada perusahaan	0,763	0,468	Valid
30	Saya merasa senang bekerja di perusahaan	0,785	0,468	Valid
31	Saya suka mengeluh saat bekerja	0,878	0,468	Valid
<b>Tingkat kegelisahan</b>				
32	Saya tenang dalam menyelesaikan pekerjaan	0,495	0,468	Valid
33	Saya merasa aman dalam bekerja	0,912	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dapat dilihat dari Tabel 3.6 bahwa seluruh instrumen pada variabel semangat kerja (Y) menunjukkan semuanya valid karena  $r_{hitung}$  setiap item pertanyaan lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Pada variabel semangat kerja nilai tertinggi ada pada dimensi tingkat kegelisahan pada instrumen nomor 33 dan nilai terendah terdapat pada dimensi tingkat kegelisahan pada instrumen nomor 32. Dengan demikian dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing – masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan valid yaitu  $r_{hitung}$  setiap item pertanyaan lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

### 3.2.8.2. Pengujian Realibitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh yang mana data bebas dari kesalahan sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam seluruh instrumen. Dengan kata lain, reliabilitas adalah indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Sekaran, 2003).

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan suatu hal. Selain itu, reliabilitas juga menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dikatakan sudah baik karena

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014:178).

Tingkat kepercayaan suatu data ditentukan oleh tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan dalam penelitian, jika instrument penelitian yang digunakan merupakan instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel, maka data yang dihasilkan dari instrument tersebut merupakan data yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2013:172). Reliabilitas instrument dalam penelitian ini dapat diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Rumus alpha atau Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] I^1 - \left[ \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$S_t^2$  = varian total

$\sum S_b^2$  = jumlah varian butir soal

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:220) dalam (Nasution & Ichsan, 2021) dikatakan reliabel bila Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dari hasil pengujian terhadap instrument penelitian maka diperoleh bahwa uji reliabilitas masing – masing instrumen variabel menggambarkan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan survey melalui kuesioner terhadap 20 responden dengan taraf signifikansi 5% maka di peroleh  $df = n (20)$   $r_{tabel} 0,468$ . Hasil uji reliabilitas dengan bantuan *Statistical Product For Serives Solutions SPSS 26.0*. menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,468 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

**TABEL 3. 7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	Lingkungan kerja Sosial	0,933	0,468	Reliable
2	Budaya Organisasi	0,970	0,468	Reliable

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
3	Semangat Kerja	0,923	0,468	Reliable

Sumber : Lampiran 5

### 3.2.9. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel yang terkait dalam penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah proses pengumpulan data melalui kuesioner adalah melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Sugiyono (2002) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item likert
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil scoring yang diklarifikasikan ke dalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu. Lingkungan kerja sosial (X1), budaya organisasi (X2), dan Semangat Kerja (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja sosial (X1), budaya organisasi (X2), Terhadap Semangat

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala Ordinal, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *Likert*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada Tabel 3.8 berikut ini.

**TABEL 3. 8**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		5	4	3	2	1	
	Positif	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

### 3.2.9.1. Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai lingkungan kerja sosial dan budaya organisasi terhadap semangat kerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa diuji signifikansi nya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai Lingkungan kerja sosial yang terdiri Hubungan antara atasan dan bawahan dan hubunngan antara hubungan dengan antar karyawan
2. Analisis deskriptif mengenai Budaya Organisasi yang terdiri dari *Innovation and Risk Taking, Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, dan Stability* Analisis deskriptif mengenai Semangat kerja Tingkat produktivitas, Tingkat absensi, *Labour turnover* dan kegelisahan

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% disajikan dalam Tabel 3.9 berikut.

**TABEL 3. 9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHTUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seoranganpun
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 (1985:184)

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014:94) berikut ini:

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

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

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Sangat Tidak Kondusif/Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah	Tidak Kondusif/Tidak Baik/Rendah	Cukup	Kondusif/Baik/ Tinggi	Sangat Kondusif/Sangat Baik/ Sangat Tinggi
---	--	-------	--------------------------	---

Sumber: Sugiyono (2014:135)

**GAMBAR 3. 1**  
**GARIS KONTINUM**

### 3.2.9.2. Teknik Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja sosial (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Semangat kerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja sosial, dan semangat kerja selain itu teknik analisis linear berganda digunakan karena tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja sosial (X1) dan budaya organisasi (X2).

Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

### 1) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Suatu data akan ber distribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan (Santosa, 2012). Pada grafik Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas diagonal.

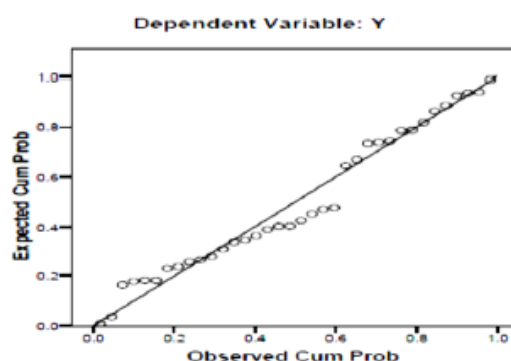
Hasil output uji normalitas menjelaskan bahwa titik – titik akan tersebar di sekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi ber distribusi normal.

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf uji  $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan  $\alpha$  dengan taraf signifikan yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang ber distribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $\leq \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut gambar 3.2 memperlihatkan normal probability plot yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**GAMBAR 3.2**  
**GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat dari Kolmogorov smirnov test. Rumusnya ialah;

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono, 2014:158)

Keterangan:

D = Deviasi

$S(x)$  = Distribusi frekuensi yang observasi

$F_0(x)$  = Distribusi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk tujuan mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal dengan analisis menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat dari Kolmogorov smirnov test. Rumusnya ialah:  $D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$  (Sugiyono, 2014)

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013:236) adalah sebagai berikut:

$$Jk(k) = \sum Y^2$$

$$Jk(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left[ \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right]$$

$$= \frac{[N \times Y - (\sum x)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK(S) = Jk(T) - Jk(a) - JK(a|b)$$

$$Jk(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum y)^2}{N_1} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui  $F_{test}$  (Usman, 2013). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya  $F_{hitung}$  melalui uji ANOVA atau  $F_{test}$ , sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ( $k - 2$ ) dan dk penyebut ( $N - k$ ) dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil  $\alpha = 0,05$ , dk pembilangnya = ( $k - 2$ ) dan dk penyebut = ( $N - k$ ).

Keterangan:

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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



Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Var}(e_{X1, X2, \dots}) = \sigma t^2$$

Sumber: Ghozali (2011:139)

Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja Sosial

X2 = Budaya Organisasi

$\sigma t^2$  = fungsi dari variabel bebas

#### 4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai tolerance =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Ghozali, 2011). Multikolinearitas dapat dilihat dari rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \text{ atau } \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

Sumber: (Santoso, 2012: 236)

### 5) Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Sosial (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Semangat kerja (Y) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

sumber: Sugiyono (2016: 192)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Semangat Kerja)

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1= Variabel bebas (Lingkungan Kerja Sosial)

X2= Variabel bebas (Budaya Organisasi)

**Renaldi Putra Setiawan, 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus – rumus sebagai berikut.

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Rumus – rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b1, b2, adalah sebagai berikut.

$$a. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$b. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$c. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$d. \sum X_1 Y = \sum X_1 y - \frac{(\sum X_1)(\sum y)}{N}$$

$$e. \sum_{x_2 y = \sum x_2 y} - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

X1 dan X2 dan dapat dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X1 dan X2 akan menyebabkan perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X1 dan X2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut semata-mata disebabkan oleh X1 dan X2 karena masih ada faktor lain.

**TABEL 3. 10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN**  
**DETERMINASI MENURUT GUILFORD**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:231)

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

### 3.2.10. Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Untuk menguji signifikansi korelasi antara Lingkungan Kerja Sosial ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Semangat kerja ( $Y$ ), hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda.

Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut.

#### A. Uji – F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

$R$  = Koefisiensi Kolerasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah sampel

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

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh terhadap semangat kerja
2. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja

#### B. Uji -t

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (t – Test). Uji t (t – Test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:288)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

Renaldi Putra Setiawan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI**

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

$r$  = kolerasi *product moment*

$n$  = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk ( $n-2$ ) serta uji dua pihak, maka:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

a.  $H_0 : \beta \leq 0$ , artinya tidak dapat pengaruh antara Lingkungan kerja sosial terhadap Semangat kerja

$H_1 : \beta < 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja sosial terhadap semangat kerja

b.  $H_0 : \beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya organisasi terhadap semangat kerja

$H_1 : \beta < 0$ , artinya terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap semangat kerja