

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Untuk menunjang penelitian yang membahas tentang variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya kepada variabel terikat yaitu kepuasan kerja, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) merupakan penggabungan antara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan. Lembaga ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden. Dipimpin oleh seorang menteri yang sejak tanggal 27 Oktober 2014 dijabat oleh ibu Siti Nurbaya Bakar. Salah satu tugas KLHK yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

KLHK memiliki kantor pusat yang berada di Gedung Manggala Wanabakti Blok I lantai 3 yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto, Senayan, Jakarta Pusat 10270. Jumlah total karyawan yang berada di KLHK berjumlah 16.643 dan dibagi dua penempatan yaitu bagian teknis lapangan dan administrasi. Seluruh karyawannya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Terdapat 4 golongan karyawan PNS yang dibagi lagi menjadi 17, yaitu Golongan IA, IB, IC, ID, IIA, IIB, IIC, IID, IIIA, IIIB, IIIC, IIID, IVA, IVB, IVC, IVD dan IVE.

Pada Biro Organisasi dan Kepegawaian terdapat 85 orang karyawan PNS ditambah 6 orang karyawan honorer. KLHK tidak memiliki data jumlah karyawan non

PNS karena kebutuhan pengadaan tenaga kerja non PNS diselenggarakan oleh masing masing satuan kerja dan menyesuaikan dengan anggaran yang tersedia di satuan satuan kerja yang berada di KLHK. Biro Kepegawaian dan Organisasi hanya berperan dalam membantu penyelenggaraan *recruitment* tenaga non PNS.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan September 2018 melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner pra riset guna mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Menurut Punaji (2010) penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata. Sedangkan penelitian *explanatory* menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

3.3 Sumber Data dan Populasi

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berguna untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber langsung melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder

yang diperoleh berupa data penilaian kinerja karyawan Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

3.3.2 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Penelitian ini menggunakan populasi Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 91 orang

3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat dua jenis teknik sampling, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* dimana merupakan bagian dari *probability sampling*. *Cluster sampling* adalah teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok / area tertentu. Tujuan metode cluster random sampling antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi, seperti pada halnya penelitian ini hanya mengkaji tentang biro kepegawaian dan organisasi dalam KLHK.

3.4 Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya

3.4.1 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikat (*dependent*) di penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya (*independent*) yaitu Kepuasan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 1.4
Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kepuasan Kerja (X₁)</p> <p>Perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal hal yang dari luar diri pegawai tersebut (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.</p> <p>Steve M. Jex (2002) T. Hani Handoko (2001) Locke dan Luthans (2011) Kreitner dan Kinicki (2001;271)</p>	<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	<i>pencapaian</i>	10	<i>Likert</i>
		Kemampuan	11	
	<i>atasan</i>	Pengakuan	12	<i>Likert</i>
		Teknik Pengawasan	13	
		Keamanan bekerja	14	
	<i>Promosi</i>	Kebijaksanaan perusahaan	15	<i>Likert</i>
		<i>kemungkinan untuk berkembang</i>	16	
		Kesempatan untuk Maju	17	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Lingkungan Kerja (X₁) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan lingkungan sekitar ruangan bekerja yang kasat mata seperti penataan tata ruang, penerangan, temperatur suhu dan lain sebagainya. Sementara lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang tidak diwujudkan dalam bentuk fisik. Isyandi (2004: 134) Mardiana (2005: 78) Simanjuntak (2003: 39) Jain & Kaur (2014)	Lingkungan Fisik	Tata Ruang	18	<i>Likert</i>
		pencahayaan	19	
		Suara	20	
		Suhu ruangan	21	
		fasilitas	22	
	Lingkungan non Fisik	Hubungan dengan rekan kerja	23	<i>Likert</i>
		Hubungan antar bawahan dan pimpinan	24	<i>Likert</i>

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala Likert menurut Djaali (2008:28) merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala fenomena pendidikan. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Guna dari Skala Likert adalah untuk mengukur setuju atau tidak setujunya seseorang terhadap suatu objek yang dimana dijabarkan dalam beberapa jenjang yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

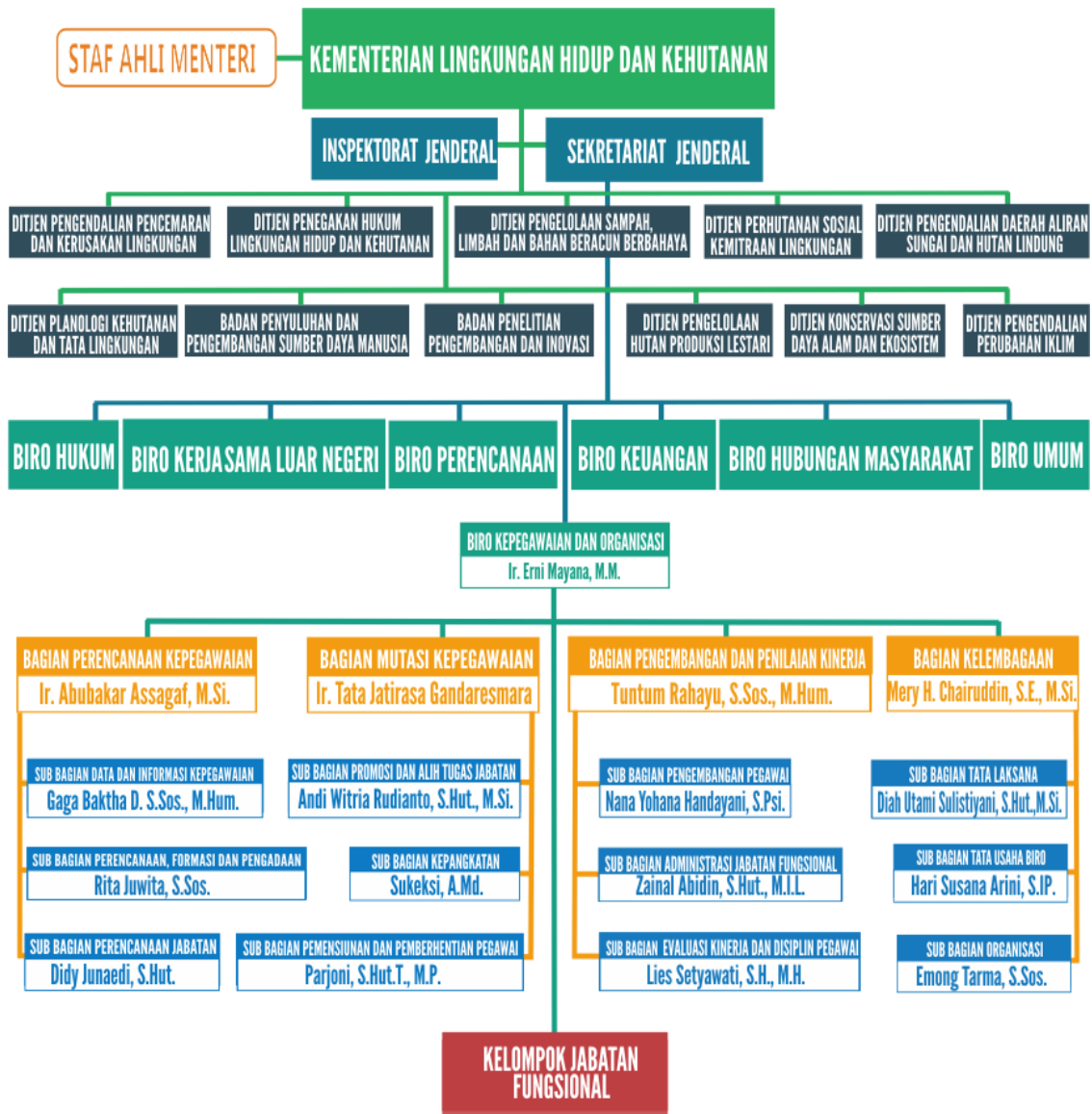
Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambil data, langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Notoatmodjo, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana hasil dari kuesioner tersebut menghasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis oleh media, situs web, internet dan lain sebagainya (Uma Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data grafik tingkat kinerja karyawan selama 4 tahun terakhir yang didapatkan dari kepala bagian Biro Kepegawaian dan Organisasi KLHK.

Data sekunder yang diperoleh merupakan data yang berasal dari Biro Kepegawaian dan Organisasi melalui sub bagian kelembagaan. Seperti yang terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini, Biro Kepegawaian dan Organisasi mengepalai 4 sub bagian diantaranya: Bagian

Perencanaan Kepegawaian, Bagian Mutasi Kepegawaian, Bagian Pengembangan dan Penilaian Kinerja dan Bagian Kelembagaan. Berikut struktur organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Sumber: diolah peneliti 2019

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mendapatkan kesimpulan dari seluruh data yang telah dikumpulkan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural*

Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk mengolah data yang telah dikumpulkan.

3.7 Uji Instrumen

Sebelum dilakukan uji hipotesis, uji instrumen penelitian harus dilakukan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Menurut Hartono dalam Jogiyanto (2015:195) terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminasi. Uji validasi konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi, uji validasi konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). *Role of thumb* yang digunakan untuk validasi konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 .

Rumus perhitungan AVE sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i adalah *factor loading*
F adalah *factor variance*
 Θ_{ii} adalah *error variance*

Selanjutnya uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi Hartono dalam Jogiyanto (2015:195). Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. *Rule of Thumb* yang digunakan dalam validitas diskriminan adalah > 0.7 dalam satu variabel Chin dalam Jogiyanto (2015).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ (Ghozali, 2012:47).

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 206). Analisis deskriptif merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel *independent* dan *dependent*. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menginterpretasikan hasil jawaban kuesioner yang didapatkan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kriteria Interpretasi Skor

Skor Kriteria	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kriteria Jawaban Responden
0 - 25%	Sangat Optimal	Sangat Puas	Sangat Baik	STS +TS
26- 50%	Optimal	Puas	Baik	STS +TS
51-75%	Kurang Optimal	Kurang Puas	Kurang Baik	STS +TS
76-100%	Sangat kurang optimal	Sangat Kurang Puas	Sangat Kurang Baik	STS +TS

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Menurut Ghozali (2016, h.97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual terhadap variable dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t kritis dengan t tabel pada $\alpha = 0.05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = H_0$ diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis} = H_0$ ditolak. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.