

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Trijaya Multiperkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasok alat berat untuk industri pertambangan, infrastruktur, minyak & gas, listrik, dan mesin yang didirikan pada tahun 2015 oleh sekelompok profesional yang sudah memiliki pengalaman kurang lebih 10 tahun di industri alat berat. PT Trijaya Multi Perkasa menyediakan dari alat berat tunggal hingga armada lengkap. Selain itu, PT Trijaya Multi Perkasa juga mampu memenuhi kebutuhan alat berat seperti servis, pemeliharaan, suku cadang, pelatihan, dan konsultasi.

PT Trijaya Multi Perkasa menjual berbagai kategori produk, yaitu *crane*, *hydraulics*, *loader*, *service truck*, dan *stone crusher*. PT Trijaya Multi Perkasa bekerja sama dengan PT Foresta Transtek, PT FNF Trans Niaga, Palfinger Asia Pacific Pte. Ltd., Fassi Gru S.p.A., Qingdao Conele Group, dan Socage Asia Pacific untuk menyediakan produk alat berat yang dijual oleh perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa. PT Trijaya Multi Perkasa memiliki kantor pusat di Scientia Business Park Tower 2, Jl. Boulevard Gading Serpong Blok 0/2 dan workshop di kawasan Pantai Indah Dadap, Jl. Perancis No.2 Blok F12.

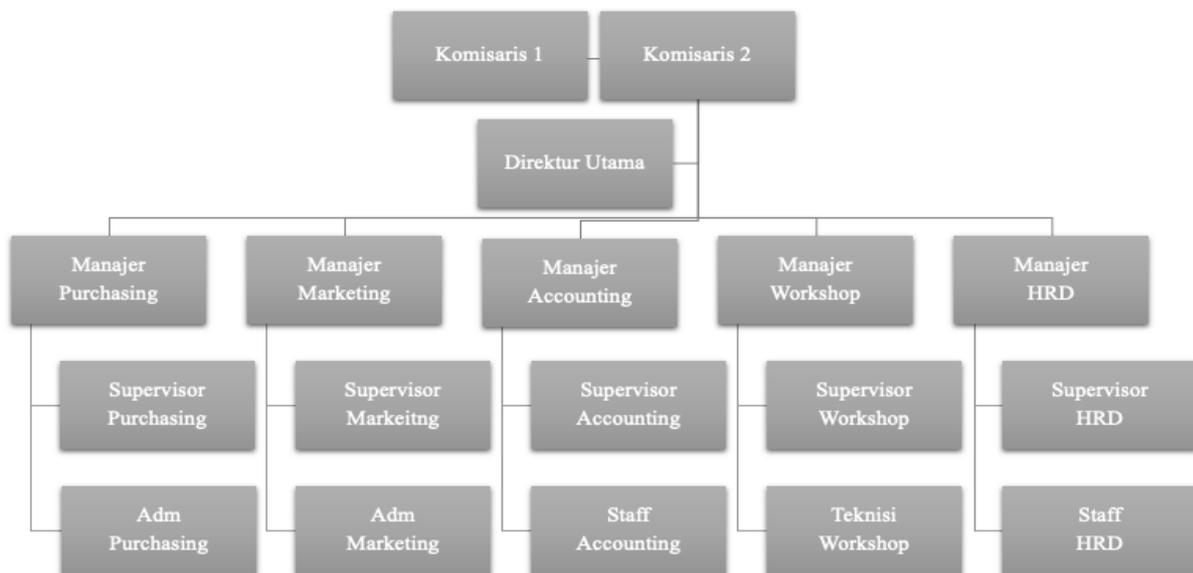
3.1.2 Visi Perusahaan

PT Trijaya Multi Perkasa memiliki visi yaitu “Untuk mencari mesin baru dan bekas terbaik, dengan mesin yang terjangkau dan anda kepada mitra kami. Untuk tumbuh bersama dengan mitra masa depan”.

3.1.3 Misi Perusahaan

Untuk mewujudkan visi perusahaan, PT Trijaya Multi Perkasa memiliki misi yaitu “Menjadi perusahaan terpercaya yang berskala nasional dan memiliki kemitraan yang kuat pada produsen dan konsumen, dengan memberikan produk yang berkualitas, saran, respon yang cepat, dengan dukungan yang penuh kepada produsen dan konsumen, dan menjadi pilihan nomor satu”.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Trijaya Multi Perkasa

Berdasarkan Gambar 3.1 Struktur organisasi PT Trijaya Multi Perkasa pada posisi paling atas terdapat komisaris yang membawahi direktur utama. Direktur utama yang membawahi manajer. Manajer yang membawahi supervisor dan supervisor membawahi staf dari berbagai divisi.

3.2 Desain Penelitian

Zikmund et al. (2013) mengatakan di dalam bukunya yang berjudul *Business Research Methods* bahwa jenis penelitian terbagi menjadi dua bagian:

1. *Qualitative Research* adalah penelitian yang dimana peneliti melakukan teknik yang memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan tentang fenomena yang rumit tanpa tergantung pada pengukuran numerik.
2. *Quantitative Research* adalah penelitian yang dimana peneliti melakukan teknik penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis.

Zikmund et al. (2013) mengatakan di dalam bukunya yang berjudul *Business Research Methods* bahwa ada tiga bentuk metode penelitian:

1. *Exploratory Research*

Digunakan untuk mengklarifikasi situasi yang ambigu atau menemukan peluang bisnis yang potensial. *Exploratory research* tidak digunakan untuk memberikan bukti yang konklusif dalam menentukan suatu tindakan tertentu.

2. *Descriptive Research*

Digunakan untuk menjelaskan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. *Descriptive research* mencoba untuk menggambarkan situasi tertentu dengan menjawab pertanyaan *who, what, when, where, dan how questions*.

3. *Causal Research*

Digunakan untuk mengidentifikasi sebab akibat ketika suatu hubungan menyebabkan efek.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian *quantitative research* dan menggunakan jenis penelitian *descriptive research*.

Penulis menggunakan metode *quantitative research* karena salah satu sumber data yang peneliti ambil dari data hasil penyebaran kuesioner pada objek penelitian yang terdiri dari beberapa indikator variabel penelitian, data yang telah terkumpul akan peneliti lakukan analisis statistik dalam bentuk numerik lebih lanjut.

Selanjutnya, peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research* karena penelitian ini memperoleh data menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa, di mana kuesioner tersebut berisi objek, orang, kelompok, organisasi dan lingkungan, serta juga untuk menggambarkan situasi yang terjadi pada objek penelitian yang peneliti ingin cari tahu dengan variabel *work environment, leadership style, dan organizational culture*, terhadap *job satisfaction*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Zikmund et al., (2013) mengatakan bahwa populasi adalah seluruh kelompok yang mempunyai beberapa karakteristik yang sama. populasi target harus ditentukan dengan cermat, sehingga sumber data akan dikumpulkan dapat diidentifikasi. Pada penelitian ini, penulis menentukan karyawan pada PT Trijaya Multi Perkasa yang akan menjadi target populasi yang telah bekerja minimal satu tahun yang telah merasakan cara kerja organisasi.

3.3.2 Sampling Techniques

Zikmund et al. (2013) mengatakan bahwa *sampling* adalah himpunan bagian, atau sebagian populasi yang lebih besar yang menarik suatu kesimpulan berdasarkan pengukuran beberapa populasi. Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa *sampling techniques* dibagi menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

3.3.2.1 Probability Sampling

Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan data yang di mana pengambilannya dilakukan secara acak, untuk memastikan setiap elemen populasi mempunyai peluang. Probability sampling terbagi menjadi lima teknik:

1. Simple Random Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak untuk memastikan setiap elemen memiliki peluang pemilihan yang sama.

2. Systematic Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak menggunakan interval lompatan.

3. Stratified Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti melakukan pengambilan sampel dari sebagian besar populasi yang dapat dipisahkan menjadi beberapa sub populasi yang saling eksklusif, atau strata.

4. Cluster Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti melakukan pembagian populasi menjadi subkelompok dan kemudian mengambil sampel dari setiap sub kelompok.

5. *Double Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti memilih sub-sampel dari sampel.

3.3.2.2 *Non-Probability Sampling*

Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan data yang di mana melakukan pendekatan subjektif dalam pemilihan elemen populasi yang tidak diketahui, setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama. Non-probability sampling terbagi menjadi tiga teknik:

1. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang di mana peneliti bebas menggunakan individu yang tersedia sebagai partisipan.

2. *Purposive Sampling*

(Cooper & Schindler, 2014) mengatakan bahwa ada dua tipe dalam *purposive sampling*, yaitu:

1. *Judgemental Sampling*

Teknik pengambilan data yang terjadi ketika peneliti memilih anggota sampel berdasarkan beberapa kriteria.

2. *Quota Sampling*

Teknik pengambilan data yang di mana peneliti mengumpulkan sampel berdasarkan karakteristik untuk membuat tingkatan sampel.

3. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti melakukan pengambilan sampel dengan cara melihat kepada individu yang sejenis, lalu melihat lagi kepada individu lain, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan secara bergulir.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini, penulis menggunakan *sampling techniques*, yaitu *judgemental sampling*. Peneliti menggunakan *sampling techniques judgemental sampling* karena peneliti memilih anggota sampel yang telah bekerja selama minimal 1 tahun pada PT Trijaya Multi Perkasa.

3.3.3 *Sampling Size*

Slovin (1960) dalam Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel yang dilakukan dengan cara mempersempit populasi karyawan yang ada di PT Trijaya Multi Perkasa sejumlah 184 orang dengan menggunakan teknik slovin. Rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = nilai persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e=10%

$$n = \frac{(184)}{1 + (184 \times 10\% \times 10\%)} = 64,78 \text{ dibulatkan menjadi } 65$$

Populasi karyawan yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 65 orang dengan tingkat error sebesar 10%, maka besar ukuran sampel pada penelitian yaitu minimal 65 karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Cooper & Schindler (2014) menyatakan bahwa saat melakukan penelitian maka peneliti memerlukan sebuah *research data* berbentuk sumber-sumber informasi.

Research data terbagi menjadi dua jenis:

1. Primary Data

Primary data merupakan data yang peneliti himpun dan didapatkan langsung untuk mengatasi persoalan di dalam suatu penelitian. *Primary data* didapatkan melalui sumber utama seperti memo, surat, wawancara langsung seperti melalui format transkrip *audio*, *video*, atau tertulis, selain itu dapat dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan juga sumber informasi didapatkan dari data perusahaan.

2. Secondary Data

Secondary data merupakan bentuk interpretasi dari *primary data*, di mana data yang dikumpulkan peneliti diambil dari sumber data lain. *Secondary data* didapatkan melalui buku, artikel, ensiklopedia, jurnal, dan sebagian besar siaran berita yang dianggap sebagai informasi *secondary data*.

Primary data dalam penelitian ini penulis dapatkan dari hasil *in-depth interview* dan data dari perusahaan PT Trijaya Multi Perkasa, penulis menggunakan *primary data* agar mendapatkan hasil data yang valid dan terpercaya. Penulis juga menggunakan *secondary data* yang di mana penulis dapatkan dari artikel, jurnal, buku, dan infografis secara *online* yang bersangkutan dengan topik penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund (2013) mengatakan di dalam bukunya yang berjudul *business research methods* terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam melakukan pengumpulan data:

1. *Survey Research*

Suatu teknik penelitian di mana sampel dilakukan *in-depth interview* menggunakan beberapa bentuk atau dapat mengamati perilaku responden dan dijelaskan dengan beberapa cara.

2. *Observation Research*

Suatu proses sistematis yang melakukan pencatatan pola perilaku seseorang, objek, dan kejadian yang disaksikan.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *survey research*. Peneliti menggunakan metode *survey research* karena peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 12 orang karyawan pada PT Trijaya Multi Perkasa dan peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Trijaya Multi Perkasa.

3.5 Periode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki periode penelitian mulai dari mengumpulkan data sampai dengan proses pengolahan data. Periode pengisian pre-test dilakukan peneliti kepada responden, yaitu pada bulan November 2020, dengan jumlah responden *pre-test* sebanyak 30 orang. Pengujian *pre-test* dilakukan dengan tujuan membantu pengujian dalam pengujian validitas dan reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian. Selanjutnya, setelah pengujian *pre-test* dilakukan, peneliti melanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu tahap *main-test* yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada minimal 65 orang responden. Pada saat melakukan *main-test* dan *pre-test* peneliti melakukan screening sesuai kriteria khusus, yaitu karyawan yang bekerja minimal 1 tahun di PT Trijaya Multi Perkasa.

3.6 Skala Pengukuran

Penelitian ini melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner dengan melakukan pengukuran menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan teknik pengukuran yang di mana peneliti meminta penilai untuk memilih setuju atau tidak setuju dengan pernyataan terhadap suatu objek (Cooper dan Schindler, 2014).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Cooper & Schindler, 2014

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan simbol yang dinyatakan dalam kriteria pengujian atau suatu operasi yang eksklusif, dapat menentukan apa yang seharusnya dihitung, diukur, atau dikumpulkan (Cooper & Schindler, 2014).

3.7.1 Variabel *Dependent*

Cooper dan Schindler (2014) mengatakan bahwa variabel *dependent* adalah variabel yang diukur, diprediksi, atau diamati oleh peneliti dan diharapkan akan terpengaruh oleh manipulasi variabel *independent*. Pada penelitian ini, variabel *dependent* yang digunakan oleh peneliti adalah *job satisfaction* (Y).

Job satisfaction merupakan suatu respon afektif atau emosional terhadap berbagai macam bagian pekerjaan seseorang yang menggambarkan tingkat kepuasan dan kesukaan seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut (Kinicki et al., 2014). Pada variabel *job satisfaction* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3.7.2 Variabel *Independent*

Cooper dan Schindler (2014) mengatakan bahwa variabel *independent* adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti, sehingga menimbulkan pengaruh atau perubahan terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan terdiri dari tiga variabel:

1. *Work Environment* (X₁)

Work environment merupakan area fisik yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan, keamanan, dan kualitas karyawan (Barry and Heizer, 2001 dalam Pawirosumarto et al., 2017). Pada variabel *work environment* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

2. *Leadership Style* (X₂)

Leadership style merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengontrol orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Kristanti & Harahap, 2012 dalam Pawirosumarto et al., 2017). Pada variabel *leadership style* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3. *Organizational Culture* (X₃)

Organizational culture merupakan sekumpulan nilai yang mendukung karyawan di dalam suatu organisasi menafsirkan kegiatan mana yang dianggap dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima (Griffin & Moorhead, 2014). Pada variabel *organizational culture* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Ketika data variabel telah penulis peroleh melalui responden, setelah itu peneliti melakukan proses analisis data statistik dengan diuji menggunakan software *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 25.0. Ghozali (2018) mengatakan bahwa SPSS merupakan software yang digunakan untuk menganalisis data, menjalankan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan berbasis windows.

3.8.1.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat menjelaskan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Di dalam uji validitas terdapat uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang merupakan pengujian untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki undimensionalitas atau indikator-indikator yang digunakan dapat memberikan pembuktian sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) mengatakan bahwa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi empat untuk menyatakan bahwa suatu indikator dapat dinyatakan valid, faktor tersebut adalah:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya melakukan analisis faktor, nilai variasi KMO dari 0 sampai dengan 1. Sehingga, syarat nilai KMO adalah ≥ 0.5 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2018).

2. *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) merupakan pengukuran yang dihitung untuk seluruh matriks korelasi dan setiap variabel individu yang mengevaluasi kesesuaian penggunaan analisis faktor. Syarat nilai MSA adalah ≥ 0.5 (Hair et al., 2014)

3. *Bartlett Test of Sphericity*

Bartlett Test of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan ada dan tidak adanya korelasi antara variabel (Ghozali, 2018). Syarat nilai yang dapat dikatakan valid untuk menunjukkan korelasi yang cukup antar variabel apabila nilai *significant* ≤ 0.05 (Hair et al., 2014).

4. *Factor Loadings*

Factor loadings merupakan korelasi antar variabel asli dan faktor serta kunci untuk memahami sifat suatu faktor tertentu. Syarat dari *factor loading* yaitu nilai > 0.5 (Hair et al., 2014).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.70 .

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk menguji suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel *independent* (Ghozali, 2018). Apabila tidak adanya korelasi di antara variabel *independent* maka model regresi dikatakan baik, namun jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Dalam uji multikolinieritas, memiliki syarat untuk mendeteksi terdapat multikolinieritas atau tidak dapat diketahui dalam nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu syarat nilai *tolerance* lebih kecil sama dengan ≤ 0.10 dan nilai VIF lebih besar sama dengan ≥ 10 . Dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi antara variabel *independent* dalam suatu penelitian dan memiliki gejala multikolinieritas.

3.8.2.2 Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Secara statistik normalitas memiliki dua komponen yaitu *skewness* dan *kurtosis*, *skewness* berhubungan dengan simetri distribusi dan *kurtosis* berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat grafik atau uji statistik, sedangkan normalitas nilai residualnya dideteksi dengan metode grafik. Jika tampilan grafik histogram memberikan pola melenceng (*skewness*) atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut menyalahi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Ghozali (2018) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

3.8.2.4 Uji Park

Ghozali (2018) uji park merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kembali dan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sehingga uji park memiliki metode bahwa *variance* merupakan fungsi dari variabel-variabel *independent* yang dinyatakan dalam persamaan. Tolak ukur untuk menentukan tidak terjadi

heteroskedastisitas adalah melihat persamaan regresi pada nilai signifikansi sebesar $\geq 0,05$ sehingga dapat diasumsikan data pada model memiliki asumsi homoskedastisitas.

3.8.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t merupakan suatu dasar uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh variabel *independent* secara individual menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik t memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel satu berpengaruh kepada variabel lainnya.

Hipotesis nol (H_0) hendak diuji apakah suatu parameter (b) sama dengan 0, atau:

$H_0 : b = 0$, artinya apakah suatu variabel *independent* bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a : b \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjas yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Cara untuk menguji statistik t adalah dengan menyimpulkan uji hipotesis dan membandingkan nilai mutlak, dengan mengetahui uji statistik t dapat diterima atau tidak dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada penelitian ini, peneliti membuat keputusan uji statistik t dengan menggunakan *one tail* karena dalam variabel penelitian terdapat pengaruh *positive* dan *negative*.

3.8.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda atau *multiple regression analysis*. Multiple regression analysis merupakan teknik statistik yang umum digunakan dalam menganalisis hubungan antara variabel *dependent* dan beberapa variabel *independent* (Ghozali, 2018). Persamaan *multiple regression analysis* dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Job Satisfaction*

X_1 = *Work Environment*

X_2 = *Leadership Style*

X_3 = *Organizational Culture*

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear

e = Residual (*error*)

3.8.3.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Ghozali (2018) menyatakan uji statistik F digunakan tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap-setiap koefisien regresi sama dengan nol, uji F menguji *joint* hipotesa bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Uji statistik F juga digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimiliki dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Uji statistik F memiliki prosedur yang dapat digunakan yaitu kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya *p-value* dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05, dan cara lain yang dapat dilakukan dengan syarat apabila diketahui hasil uji F diatas 4 maka memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi ≤ 0.05 maka H_a diterima atau $F \geq 4$,
- b. Tingkat signifikansi ≥ 0.05 maka H_a ditolak atau $F \leq 4$

3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<i>Job Satisfaction</i> (Y) Sumber: Kinicki et al. (2014).	Suatu respon positif atau negatif terhadap berbagai macam bagian pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya suka melakukan pekerjaan yang ditugaskan di tempat kerja saya 2. Saya merasa pendapatan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya saat ini 3. Saya senang telah memilih perusahaan tempat bekerja saya saat ini dibandingkan dengan perusahaan lain 4. Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya 	Skala Likert 1-5	Hanaysha & Tahir (2016) “ <i>Examining The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, dan Employee Training on Job Satisfaction</i> ”
2.	<i>Work Environment</i> (X ₁) Sumber: Barry and Heizer (2001) dalam Pawirosumarto et al. (2017).	Merupakan area fisik yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan, keamanan, dan kualitas karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Area kerja saya bersih 2. Ukuran area kerja saya sesuai dengan kebutuhan 3. Lingkungan kerja saya tenang 4. Secara keseluruhan, saya puas dengan lingkungan kerja saya 	Skala Likert 1-5	Hanaysha (2016) “ <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment</i> ”
3.	<i>Leadership Style</i> (X ₂) Sumber: Kristanti & Harahap (2012) dalam Pawirosumarto et al. (2017)	Merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengontrol orang lain untuk mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya percaya pada atasan saya 2. Saya menghormati atasan saya 3. Atasan saya memberikan tugas secara adil 4. Atasan saya memberikan tugas secara terstruktur 5. Atasan saya mempunyai wewenang untuk menegakkan tindak disiplin kepada karyawan 	Skala Likert 1-5	Pawirosumarto et al. (2017) “ <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in</i> ”

			6. Atasan saya mempunyai wewenang untuk menaikkan gaji karyawan		Parador <i>Hotels and Resorts</i> , Indonesia”
4.	<i>Organizational Culture</i> (X ₃) Sumber: Griffin & Moorhead (2014).	Merupakan sekumpulan nilai yang mendukung karyawan di dalam organisasi menafsirkan kegiatan mana yang dianggap dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan pembangunan tim (<i>team building</i>) 2. Perusahaan tempat saya bekerja mendukung semangat kerja sama 3. Perusahaan tempat saya bekerja mendorong untuk saling berbagi 4. Perusahaan tempat saya bekerja menunjukkan tanggung jawab sosial (CSR) 5. Perusahaan tempat saya bekerja mendorong pengembangan proyek untuk masyarakat 6. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan inovasi dari karyawan 7. Perusahaan tempat saya bekerja menekankan perkembangan teknologi baru 	Skala <i>Likert</i> 1-5	Zheng (2019) “ <i>Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects</i> ”

Sumber: Data Diolah, 2020