



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. XYZ secara resmi didirikan pada tahun 1981, dengan awal yang sederhana, yaitu memproduksi trafo distribusi. PT. XYZ bergerak di industri peralatan listrik tegangan menengah, yang memiliki fokus untuk produksi transformator distribusi, baik berpendingin minyak maupun jenis kering atau cast resin dan transformator instrumen. Perusahaan terus memenuhi permintaan pelanggan untuk memproduksi trafo dalam kapasitas yang lebih besar, hal ini sejalan dengan misi yang dimiliki perusahaan yaitu kepuasan pelanggan merupakan hal yang sangat penting (Data Perusahaan, 2021).

Pada tahun 1990, perusahaan memulai dalam memproduksi sebuah trafo instrumen (CT dan VT). Kemudian di tahun 2009 telah diresmikan pabrik kedua PT. XYZ yang dikhususkan untuk memproduksi CT dan VT. Seiring waktu berjalan PT. XYZ terus menunjukkan kemajuannya, hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan menjadi pabrikan trafo pertama di Indonesia yang memiliki sertifikat ISO lengkap yaitu ISO 9001, ISO 14001, dan ISO 18001. Saat ini PT. XYZ merupakan produsen trafo terbesar di Indonesia. Perusahaan juga menawarkan varian terlengkap untuk produk dan pelayanan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, yang dimana juga termasuk menawarkan trafo distribusi jenis oli dan jenis kering, trafo daya, CT/VT, dan jenis trafo lainnya (Data Perusahaan, 2021).

3.1.2 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan kelistrikan terkemuka yang kompetitif dan unggul dalam mutu produk dan jasa, berbasis budaya kerja profesional.

3.1.3 Misi Perusahaan

Dalam mewujudkan visi perusahaan, kami menjalankan misi:

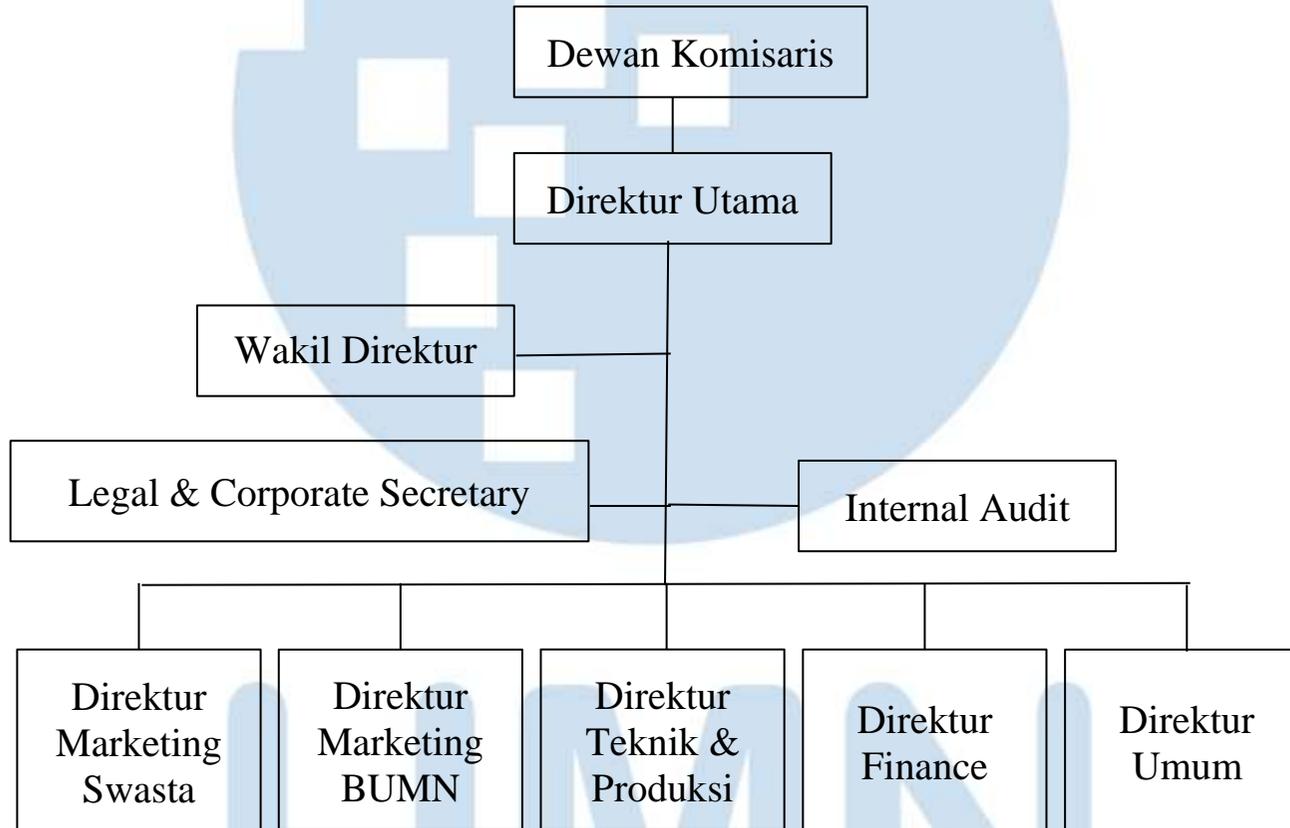
1. Bertekad memenuhi kepuasan pelanggan dan *stakeholder* lainnya.
2. Bekerja dengan komitmen tinggi yang dilandasi kompetensi dan nilai kekeluargaan.
3. Senantiasa melakukan proses kerja sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi untuk terwujudnya sistem manajemen dengan mutu ISO 9001:2015.
4. Peduli dengan lingkungan sesuai dengan ISO 14001 dan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sesuai OHSAS 180001.

3.1.4 Nilai-Nilai Perusahaan

1. Kejujuran dan terpercaya
2. Disiplin
3. Peduli dan penuh tanggung jawab
4. Asih-asah-asuh
5. Toleran, kooperatif, dan komunikatif
6. Hormat, santun, dan menjaga tata krama
7. Inovatif
8. Produktif dan efisien

U M M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan (2021)

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Zikmund *et al.* (2013), ada dua kategori jenis dalam penelitian yaitu *qualitative method* dan *quantitative method*. Berikut pengertian dari kedua kategori tersebut yaitu:

1. *Qualitative research*

Seorang peneliti yang menggunakan jenis penelitian ini maka harus menyediakan sebuah penafsiran akurat yang dilandaskan pada fenomena yang terjadi tanpa memanfaatkan sistem pengukuran numerik.

2. *Quantitative research*

Seorang peneliti yang menggunakan jenis penelitian ini maka dalam penelitiannya harus didasarkan pada sistem pengukuran numerik serta menggunakan pendekatan analisis.

Menurut Zikmund *et al.* (2013), ada tiga metode penelitian yaitu *exploratory research*, *descriptive research*, dan *causal research*. Berikut pengertian dari ketiga metode tersebut yaitu:

1. *Exploratory research*

Metode penelitian ini dimanfaatkan untuk memperjelas suatu situasi yang samar atau untuk mendapatkan sebuah peluang bisnis yang potensial. *Exploratory research* tidak berarti untuk memberikan sebuah bukti konklusif untuk membuktikan tindakan tertentu.

2. *Descriptive research*

Metode penelitian ini dimanfaatkan dengan cara memberikan deskripsi pada suatu karakteristik dari orang, kelompok, objek, organisasi atau lingkungan. *Descriptive research* mempelajari dengan cara memberikan gambaran dari suatu situasi tertentu dengan membuat pertanyaan apa, siapa, dimana, kapan, dan bagaimana.

3. *Causal research*

Metode penelitian ini dimanfaatkan untuk melakukan identifikasi pada hubungan sebab akibat. Dimana untuk desain *causal research*

membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diimplementasikan, serta melibatkan desain yang rumit dan mahal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *quantitative research*, hal ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti melaksanakan sebuah penyebaran kuesioner yang didasarkan pada sistem pengukuran numerik yang ada dan memerlukan pendekatan analisis. Kemudian, metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode *descriptive research*. Hal ini dikarenakan peneliti akan memberikan deksripsi mengenai karakteristik karyawan PT. XYZ, identitas dan menguraikan hasil pengisian kuesioner mengenai variabel *work environment, leadership style, organizational culture, dan job satisfaction*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2014), populasi adalah kumpulan dari total elemen yang ingin peneliti buat kesimpulan. Sebuah elemen populasi merupakan peserta individu atau objek yang dimana pengukuran tersebut dilakukan. Populasi dalam penelitian ini telah penulis tentukan yaitu karyawan PT. XYZ yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan status karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut Cooper & Schindler (2014), *sampling* adalah memilih sebagian elemen pada suatu populasi, yang dimana peneliti dapat mengambil kesimpulan mengenai seluruh populasi. *Sampling techniques* dibagi menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

3.3.2.1 Probability Sampling

Menurut Ebeto (2017), *probability sampling* adalah penarikan sebuah sampel yang memungkinkan setiap item yang ada memiliki suatu peluang yang sama juga, yang akan masuk menjadi sampel. Berikut tipe *probability sampling* yaitu:

1. *Systematic sampling*

Dalam pengumpulan *systematic sampling*, hanya unit pertama yang akan dipilih secara acak dan unit sampel yang tersisa akan dipilih dengan periode yang tetap, tidak seperti sampel acak dalam arti sebenarnya. Implementasi metode ini sangat sederhana, lebih terjangkau dari sisi biaya, dan nyaman digunakan apabila populasinya lebih besar.

2. *Stratified sampling*

Dapat diterapkan apabila populasi dari sampel yang akan diambil dari kelompok tersebut tidak memiliki kelompok yang homogen. Teknik *stratified sampling*, pada umumnya digunakan untuk memperoleh perwakilan dari sampel yang baik.

3. *Cluster sampling*

Jumlah populasi akan dibagikan ke dalam jumlah yang relatif lebih kecil yang masih berasal dari kluster-kluster unit-unit yang lebih kecil dan kemudian beberapa unit kluster ini akan dipilih secara acak, sehingga akan dimasukkan dalam sampling umum.

4. *Multi-stage sampling*

Pada biasanya dalam desain pengambilan *multi-stage sampling* yaitu terdapat pertanyaan besar dari wilayah geografis, untuk seluruh negara. Pengambilan *multi-stage sampling* harus dikombinasikan oleh berbagai metode pengambilan sampel probabilitas dengan pendekatan yang paling efektif dan efisien.

5. *Area sampling*

Area sampling yaitu desain sampling yang berhubungan dengan subdivisi lingkungan yang merepresentasikan kluster-kluster unit yang berpusat pada lokasi yang terkait.

3.3.2.2 Non-Probability Sampling

Menurut Ebeto (2017), *non-probability sampling* adalah tata cara dalam pengumpulan sampel yang tidak dapat mengajukan dasar pada setiap pendapat

probabilitas bahwa elemen yang ada dapat memiliki sebuah kesempatan untuk dimasukkan pada sampel penelitian. Berikut tipe *non-probability sampling* yaitu:

1. *Quota sampling*

Quota sampling dalam penghitungannya akan dipandu oleh beberapa bukti karakteristik, seperti jenis kelamin, ras, berdasarkan populasi yang diminati. Metode pengambilan sampel ini memperhatikan dan menentukan karakteristik tertentu dari sampel populasi yang akan terwakili sejauh yang diinginkan oleh peneliti.

2. *Accidental sampling*

Accidental sampling yaitu mengambil responden yang berada di tempat yang sesuai dengan konteks penelitian dari peneliti. *Accidental sampling* banyak dipergunakan pada kalangan peneliti surat kabar atau pemasar.

3. *Judgmental or purposive sampling*

Rancangan pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan seorang peneliti tentang siapa yang dapat memberikan sebuah informasi terbaik dengan berhasil mencapai tujuan penelitian. Seorang peneliti harus fokus pada orang-orang dengan gagasan yang sama untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan bersedia membagikannya.

4. *Expert sampling*

Dalam pengambilan sampel ini, peneliti mencari pembenaran dari seorang ahli atau ahli pada suatu bidang studi, kemudian memulai prosedur pengumpulan informasinya secara langsung dari individu atau kelompok responden. Hal ini melibatkan pengumpulan sampel sekelompok orang yang dapat mendemonstrasikan menggunakan pengalaman mereka atau mereka yang berspesialisasi di bagian area tertentu.

5. *Snowball sampling*

Prosedur pengambilan sampel dalam metode ini yaitu responden awal akan dipilih dengan metode probabilitas atau non-probabilitas, selanjutnya responden tambahan diambil dengan menambahkan informasi yang diberikan.

6. *Modal instant sampling*

Dalam pengambilan sampel ini, peneliti mengambil sampel kasus yang paling sering. Hal ini juga dapat dilihat sebagai satu dengan kejadian nilai tertinggi dalam distribusi tertentu atau satu dengan kejadian yang paling khas.

7. *Heterogeneity sampling*

Metode ini dapat digunakan apabila peneliti ingin memasukkan semua pendapat atau pandangan. Kemudian peneliti tidak akan mempertimbangkan untuk mewakili pandangan ini per kepala. Sampling ini disebut juga *sampling of diversity* karena kepentingannya adalah memiliki keragaman ide yang komprehensif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling* yaitu tipe *judgmental sampling* dan *snowball sampling*. *Judgmental sampling* dalam penelitian ini dimanfaatkan untuk penilaian penulis terhadap beberapa kriteria yang sesuai dengan anggota sampel. Dimana kriteria responden yang ada pada penelitian ini yaitu karyawan PT. XYZ yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan status karyawan tetap. Kemudian *snowball sampling* dalam penelitian ini yaitu peneliti menyebarkan kuesioner pada satu karyawan di satu departemen, lalu karyawan tersebut menolong peneliti dengan cara menyebarkan kembali kuesioner penelitian tersebut ke karyawan lain pada departemen yang sama.

3.3.3 Sampling Size

Slovin (1960) dalam Prabowo (2020) mengatakan bahwa sampel adalah elemen dari jumlah dan karakteristik yang berada di populasi. Pada penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel dilakukan melalui cara mempersempit populasi karyawan PT. XYZ yang berjumlah 395 orang dengan mengacu pada teknik Slovin. Formula Slovin dalam menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Sample size

N = Total Population

e = Margin of error

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, $e = 10\%$

$$n = \frac{395}{395(10\%)^2 + 1} = 83,07 \text{ (dibulatkan menjadi 83)}$$

Populasi karyawan yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 395 karyawan dengan tingkat *error* sebesar 10%, maka besar *sample size* pada penelitian ini yaitu minimal 83 karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan status karyawan tetap.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Hair *et al.* (2020), mengkategorikan menjadi dua metode pengumpulan data yaitu *primary data* dan *secondary data*. Pengertian dari kedua kategori tersebut adalah:

1. *Primary data*

Data primer adalah data dalam penelitian yang dikumpulkan dengan menggunakan prosedur yang paling sesuai dengan masalah penelitian. Cara untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan melalui wawancara, survei, dan observasi.

2. *Secondary data*

Data sekunder adalah data yang telah tersedia yang dikumpulkan orang lain dengan sasaran utama lainnya, dimana peneliti yang memanfaatkan data ini menjadi preferensi terbaik karena peneliti barangkali memiliki waktu dan sumber daya yang terbatas. Mencari informasi dengan data sekunder dapat ditemukan melalui buku, jurnal, arsip, artikel *online*, dan lain-lain.

Berdasarkan dua kategori metode pengumpulan data yang sudah disebutkan diatas, maka penelitian ini menggunakan kedua jenis metode pengumpulan data *primary data* dan *secondary data*. Metode pengumpulan *primary data* digunakan oleh peneliti melalui survei dengan cara melakukan *in-depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. XYZ. Kemudian, metode pengumpulan *secondary data* digunakan oleh peneliti untuk mendukung sumber data pada penelitian ini dengan cara melalui jurnal, artikel *online*, buku, dan *website* PT. XYZ.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bell *et al* (2019), metode pengumpulan data terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Observation*

Sebuah pengamatan dimana peneliti akan ikut terlibat dengan penelitian yang sedang diteliti atau diamati. Peneliti yang menggunakan metode *observation*, akan memperoleh data yang lebih lengkap, detail, dan mengetahui lebih jauh makna yang muncul dari setiap perilaku.

2. *Survey*

Sebuah metode dimana peneliti melakukan investigasi survei seperti tanya jawab atau wawancara yang sudah dirancang oleh peneliti untuk objek yang akan diteliti.

Berdasarkan dua kategori metode pengumpulan data diatas, penelitian ini menggunakan metode *survey*. Metode *survey* digunakan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. XYZ yang mencapai 90 responden.

3.5 Periode Penelitian

Periode penelitian untuk penyebaran dan pengumpulan kuesioner data *pre-test* dilakukan pada tanggal 08 November 2021 - 10 November 2021. Dimana dilaksanakannya *pre-test* ini dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden pada *pre-test* adalah sebanyak 30 karyawan tetap PT. XYZ. Sedangkan periode penyebaran dan pengumpulan kuesioner *main-test* dilakukan pada tanggal 3 Desember 2021 – 13 Desember 2021 dengan jumlah responden sebanyak 90 karyawan PT. XYZ.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penyebaran kuesioner penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Cooper & Schindler (2014), skala *likert* merupakan skala penilaian yang terdiri dari beberapa pernyataan yang mengungkapkan sikap yang baik atau tidak menyenangkan terhadap objek yang diminati. Pada pernyataan yang ada, seorang responden akan diminta agar menjawab dengan pilihan setuju atau tidak setuju.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

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

Sumber: Cooper & Schindler (2014)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Kerlinger (1986) dalam Cooper & Schindler (2014), variabel adalah simbol dari suatu peristiwa, karakteristik, tindakan, sifat, atau atribut yang dapat diukur dan diberi nilai. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.7.1 *Dependent Variable*

Menurut Cooper & Schindler (2014), *dependent variable* adalah variabel yang diukur, diprediksi, atau dipantau dan diperkirakan akan terpengaruh oleh *independent variable*. Dalam penelitian ini yang menjadi *dependent variable* adalah:

3.7.1.1 *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah sikap positif pada karyawan yang meliputi perasaan dan sikap dengan melakukan penilaian pada pekerjaan sebagai rasa hormat untuk memperoleh salah satu nilai penting pekerjaan (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Variabel *job satisfaction* diukur menggunakan skala *likert* dengan interval skala 1 sampai dengan skala 5. Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *job satisfaction* dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ.

3.7.2 Independent Variable

Menurut Cooper & Schindler (2014), *independent variable* adalah variabel yang dapat menyebabkan efek pada *dependent variable*. Dalam penelitian ini yang menjadi *independent variable* adalah:

3.7.2.1 Work Environment

Work environment adalah tempat bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang akan memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Variabel *work environment* diukur menggunakan skala *likert* dengan interval skala 1 sampai dengan skala 5. Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *work environment* dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *work environment* yang dirasakan oleh karyawan di PT. XYZ.

3.7.2.2 Leadership Style

Leadership style adalah standar perilaku yang dipraktikan oleh seseorang ketika mencoba untuk memberikan pengaruh pada perilaku orang lain (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Variabel *leadership style* diukur menggunakan skala *likert* dengan interval skala 1 sampai dengan skala 5. Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *leadership style* dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *leadership style* yang dirasakan oleh karyawan di PT. XYZ.

3.7.2.3 Organizational Culture

Organizational culture adalah sebuah sistem nilai atau simbol yang dapat dipahami, diyakini, dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi sebagai sistem perekat dan dapat membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Variabel *organizational culture* diukur menggunakan skala *likert* dengan interval skala 1 sampai dengan skala 5. Skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *organizational culture* dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *organizational culture* yang dirasakan oleh karyawan di PT. XYZ.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Dalam melakukan *pre-test* dan *main-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the social sciences*) versi 25. IBM SPSS merupakan *software* yang memiliki fungsi dalam perhitungan statistik parametrik dan non-parametrik yang berbasis *windows* (Ghozali, 2016).

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Cooper & Schindler (2014), validitas adalah sejauh mana suatu tes dapat mengukur mengenai apa yang sebenarnya peneliti ukur. Uji validitas dapat dilakukan dan diukur dari tiga *test* yaitu *KMO test*, *Bartlett's test*, dan *Component Matrix*.

1. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) *test* yang dikehendaki harus >0.50 , sehingga dianggap memadai atau signifikan (Ghozali, 2016).
2. Hasil dari signifikan *Bartlett's test* adalah <0.05 , sehingga suatu indikator dianggap valid (Hair *et al*, 2014).
3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) yang dikehendaki adalah >0.5 . Jika ada *measurement* variabel yang hasil MSA nya kurang dari 0.5, maka harus dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* yang dimulai dari variabel yang memiliki nilai rendah (Hair *et al*, 2014).
4. Hasil uji dari *component matrix* adalah >0.5 , sehingga dapat dikatakan valid (Hair *et al*, 2014).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu uji yang berkaitan dengan keakuratan dan ketepatan prosedur pengukuran. Reliabilitas berkaitan dengan perkiraan mengenai sejauh mana pengukuran bebas dari sebuah kesalahan acak atau tidak stabil (Cooper & Schindler, 2014). Uji reliabilitas dapat dilakukan dan diukur dengan *Cronbach's*

Alpha dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Dimana variabel dapat dianggap reliabel jika signifikan >0.70 (Ghozali, 2016).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapatnya korelasi antar *independent variable*. Apabila *independent variable* saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu *independent variable* yang nilai korelasi antar sesama *independent variable* sama dengan nol. Uji multikolinieritas memiliki ketentuan dalam melakukan pendeteksian terdapat multikolinieritas atau tidak dapat diketahui dalam nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu syarat nilai *tolerance* ≤ 0.10 dan nilai VIF ≥ 10 . Sehingga disimpulkan bahwa terjadinya korelasi antara *independent variable* di dalam penelitian dan memiliki gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolinieritas dengan syarat nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 .

3.8.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji mengenai apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Normalitas dapat dilihat dengan histogram dari residual tersebut. Uji t dan f dapat diasumsikan bahwa nilai residual menyertai distribusi normal. Statistik normalitas terdapat dua komponen yaitu ada *skewness* dan *kurtosis*. Dimana *skewness* terkait dengan simetri distribusi, sedangkan *kurtosis* terkait dengan puncak dari distribusi. Jika ingin melihat suatu normalitas, maka dapat melihat grafik atau uji statistiknya. Kemudian untuk normalitas nilai residual dapat dilihat menggunakan metode grafik. Apabila suatu grafik histogram menggambarkan pola yang melenceng (*skewness*) atau berada jauh dari garis diagonal, maka artinya menyimpang asumsi normalitas yang seharusnya (Ghozali, 2016).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila *variance* dari residual satu pengkajian ke pengkajian yang lainnya tetap, maka termasuk homoskedastisitas. Namun, apabila berbeda maka termasuk heteroskedastisitas. Ketika terdeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *plot* antara nilai prediksi *dependent variable* dengan residualnya. Pendeteksian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Ghozali, 2016).

3.8.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk menguji tentang seberapa jauh suatu kemampuan model ketika menjelaskan variasi *dependent variable*. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) menghasilkan angka yang kecil, maka kemampuan *independent variable* dalam menerangkan variasi *dependent variable* termasuk terbatas. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu, maka *independent variable* dapat menyampaikan hampir seluruh informasi tentang yang dibutuhkan dalam memperkirakan variasi *independent variable* (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t dilakukan untuk membuktikan tentang seberapa jauh pengaruh dari satu *independent variable* secara individual ketika menjelaskan kepada *dependent variable*. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji yaitu apakah sebuah parameter (β_i) sama dengan nol atau:

$H_0: b_i = 0$, artinya apakah *independent variable* bukan sebuah penjelas yang signifikan pada *dependent variable*. Hipotesis alternatif (H_a) parameter dari sebuah variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut adalah penjelas yang signifikan terhadap *dependent variable*.

3.8.3.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah sebuah studi yang terkait ketergantungan *dependent variable* dengan satu atau lebih *independent variable*. Analisis regresi bertujuan untuk memperkirakan rata-rata dari sebuah populasi atau nilai rata-rata *dependent variable* yang didasarkan pada nilai *independent variable* yang ditemukan (Ghozali, 2016).

Persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = \text{Job satisfaction}$

$X_1 = \text{Work environment}$

$X_2 = \text{Leadership style}$

$X_3 = \text{Organizational culture}$

$a = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien garis regresi}$

$e = \text{Error}$

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<i>Job satisfaction</i> (Y) adalah sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di tempat kerja 2. Saya merasa puas dengan atasan saya di tempat kerja 3. Saya merasa puas dengan gaji saya di tempat kerja 4. Saya puas dengan peluang karir saya di tempat kerja 	<i>Likert scale 1-5</i>	<i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> , (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017)
2.	<i>Work environment</i> (X ₁) adalah tempat bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang akan memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa suasana kerja di tempat kerja saya memuaskan 2. Saya merasa suasana kerja di tempat kerja saya mendukung 3. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya 4. Adanya fasilitas kerja seperti peralatan lengkap dan peralatan modern di tempat kerja saya 	<i>Likert scale 1-5</i>	<i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> , (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017)
3.	<i>Leadership style</i> (X ₂) adalah standar perilaku yang digunakan digunakan seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki kepercayaan kepada atasan saya 2. Saya menghormati atasan saya 3. Atasan saya memiliki kekuatan untuk menegakkan kedisiplinan 4. Atasan saya memiliki kekuatan untuk menaikkan gaji 	<i>Likert scale 1-5</i>	<i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> , (Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017)

4.	<p><i>Organizational culture</i> (X_3) adalah suatu sistem nilai atau simbol yang dapat dipahami, diyakini, dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi sebagai sistem perekat dan dapat membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Pawirosumarto <i>et al.</i>, 2017).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko 2. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki fokus pada tujuan perusahaan 3. Perusahaan tempat saya bekerja dapat memprioritaskan karyawan 4. Perusahaan tempat saya bekerja dapat bersaing secara positif 	<p><i>Likert scale 1-5</i></p>	<p><i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, (Pawirosumarto et al., 2017)</i></p>
----	---	--	--------------------------------	---

Sumber: Data Diolah (2021)

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA