

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja (Sedarmayanti, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong motivasi, kenyamanan, serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Al-Omari, Okasheh, & Hammouri, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, serta berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan.

Sebagai salah satu kawasan industri dan jasa terbesar di Indonesia, Tangerang memiliki dinamika ketenagakerjaan yang kompleks. Persaingan antarperusahaan, tuntutan produktivitas, serta beban kerja yang tinggi menjadi tantangan bagi karyawan di wilayah ini. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) menunjukkan bahwa 37,8% pekerja di wilayah perkotaan melaporkan beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan lingkungan kerja yang memadai. Laporan Katadata (2023) juga menambahkan bahwa lebih dari 40% pekerja muda di Jabodetabek merasa tidak mendapatkan work-life balance yang sehat, yang menegaskan bahwa isu lingkungan kerja masih menjadi tantangan serius bagi organisasi, khususnya di Tangerang.

Dalam kaitannya dengan kinerja, lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung tetapi juga melalui faktor psikologis karyawan. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting, di mana karyawan dengan komitmen tinggi akan cenderung lebih loyal dan berupaya memberikan

kontribusi optimal meskipun menghadapi tekanan lingkungan (Meyer & Allen, 1991; Hasanah & Nurhayati, 2023). Motivasi berprestasi juga berperan signifikan, karena karyawan dengan dorongan untuk meraih prestasi akan lebih gigih bekerja, bahkan dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal (McClelland, 1961; Khan, Nawaz, & Khan, 2023).

Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan di Tangerang dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus memperkuat komitmen organisasional dan motivasi berprestasi. Dengan kata lain, variabel mediasi ini memiliki peranan penting dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Tangerang, serta menguji peran komitmen organisasional dan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dalam model multi-mediation. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis lingkungan kerja yang kondusif.

3.2 Desain Penelitian

Sekaran dan Bougie (2017) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan sebuah kerangka kerja yang dirancang secara sistematis untuk mengatur tahapan pengumpulan, pengukuran, hingga analisis data yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Dalam penyusunannya, desain penelitian tidak hanya berfungsi sebagai pedoman, tetapi juga sebagai strategi yang memastikan agar proses penelitian dapat berjalan terarah. Oleh karena itu, peneliti perlu menentukan metode pengumpulan data yang sesuai, menetapkan jenis serta teknik pengambilan sampel, merumuskan instrumen pengukuran variabel, dan

menggambarkan prosedur analisis yang akan dipakai dalam menguji hipotesis yang diajukan.

3.2.1 Metode Penelitian dan Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian dapat dipahami sebagai seperangkat langkah yang terstruktur yang meliputi kegiatan mulai dari pengumpulan data, pengolahan atau analisis, hingga interpretasi hasil untuk menjawab tujuan penelitian. Secara garis besar, metode penelitian terbagi menjadi dua pendekatan utama

3.2.1.1 Penelitian Kuantitatif

Metode kuantitatif sering dianggap sebagai metode klasik karena penggunaannya sudah lama berakar dalam tradisi penelitian ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini menekankan pada objektivitas dengan memanfaatkan instrumen terukur, prosedur sistematis, serta analisis numerik. Penelitian kuantitatif umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang dipilih dengan teknik sampling, sering kali bersifat acak, sehingga memungkinkan hasil penelitian digeneralisasi pada populasi lebih luas. Melalui cara ini, peneliti dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara lebih terukur.

3.2.1.2 Penelitian Kualitatif

Metode kualitatif dikenal pula sebagai metode naturalistik karena dilaksanakan dalam kondisi alamiah tanpa adanya manipulasi yang ketat. Berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, pendekatan ini membuka ruang bagi beragam interpretasi terhadap realitas yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama dan lebih menekankan pemahaman mendalam atas makna fenomena daripada sekadar

menggeneralisasi hasil. Prosesnya bersifat induktif, yakni penarikan kesimpulan dilakukan dari data lapangan menuju teori.

Sementara itu, Sekaran dan Bougie (2017) mengelompokkan penelitian menjadi tiga bentuk utama:

a. Studi Deskriptif

Jenis penelitian ini bertujuan menggambarkan secara sistematis karakteristik individu, peristiwa, maupun kondisi tertentu. Penelitian deskriptif sering menggunakan data kuantitatif seperti tingkat produktivitas atau jumlah penjualan, namun juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif, misalnya dalam menggambarkan perilaku konsumen atau pola manajerial.

b. Studi Kausal

Berbeda dengan dua jenis sebelumnya, studi kausal lebih menekankan pada identifikasi hubungan sebab-akibat antar variabel. Peneliti berusaha memastikan apakah perubahan pada satu variabel benar-benar menimbulkan dampak pada variabel lain. Dengan demikian, penelitian kausal memberikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh langsung antar variabel dalam suatu kerangka penelitian.

c. Studi Eksploratif

Studi ini dilakukan ketika pengetahuan yang tersedia mengenai suatu fenomena masih terbatas. Tujuannya untuk menggali informasi awal dan memberikan pemahaman dasar yang dapat digunakan sebagai landasan bagi penelitian

berikutnya. Dengan kata lain, studi eksploratif membantu membuka arah baru dalam mengkaji suatu permasalahan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena berfokus pada pengukuran dan analisis data numerik guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel mediasi berupa komitmen organisasional dan motivasi berprestasi. Menurut Sugiyono (2023), metode kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif melalui pengumpulan data terstruktur dan analisis statistik, sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta variabel penelitian secara lebih rinci.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada karyawan yang bekerja di wilayah Tangerang. Pemilihan objek ini dipertimbangkan karena Tangerang merupakan kawasan industri dan jasa dengan tingkat persaingan kerja yang tinggi, sehingga isu mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat relevan untuk diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS), yang dinilai tepat untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model *multi-mediation*.

Dengan desain ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tangerang, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis berupa komitmen organisasional dan motivasi berprestasi.

3.2.2 Data Penelitian

Menurut Malhotra (2020), data penelitian dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui proses pengumpulan di lapangan, dan digunakan secara khusus untuk menjawab permasalahan penelitian. Pengumpulan data primer umumnya memerlukan waktu dan biaya yang lebih besar karena melibatkan interaksi langsung dengan responden. Bentuk pengumpulan data ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara, maupun diskusi kelompok.

3.2.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya dan dapat diakses oleh peneliti untuk membantu menjawab permasalahan penelitian. Data sekunder biasanya lebih mudah dan murah diperoleh karena bersumber dari literatur, penelitian terdahulu, artikel, laporan resmi, maupun basis data yang tersedia.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kombinasi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada karyawan yang bekerja di wilayah Tangerang sebagai responden utama. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terkait lingkungan kerja, komitmen organisasional, motivasi berprestasi, serta kinerja mereka. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, laporan statistik resmi, serta sumber lain yang relevan untuk memperkuat analisis dan pembahasan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang

dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di wilayah Tangerang. Populasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian yang menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan mempertimbangkan peran motivasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan, sehingga peneliti tidak perlu meneliti semua anggota populasi (Sugiyono, 2023). Mengingat jumlah karyawan di Tangerang sangat besar dan memiliki latar belakang yang beragam, penelitian ini menggunakan sebagian responden yang dipilih dengan teknik tertentu. Responden sampel yang dipilih adalah karyawan aktif yang bekerja di berbagai sektor di Tangerang, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai variabel penelitian.

3.3.2.1 Teknik Sampling

Sekaran dan Bougie (2017) menjelaskan bahwa metode sampling secara umum terbagi menjadi dua kategori besar, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

3.3.2.1.1 Probability Sampling

Probability sampling adalah metode yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan kata lain, setiap anggota populasi memiliki peluang yang diketahui untuk terpilih, sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2023). Beberapa bentuk *probability sampling* yaitu:

a. Simple Random Sampling

Simple Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan perbedaan karakteristik antarindividu dalam populasi. Dengan metode ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini cocok digunakan ketika populasi dianggap homogen, yakni memiliki kesamaan karakteristik penting yang relevan dengan penelitian. Misalnya, jika semua responden berasal dari latar belakang usia atau pengalaman kerja yang serupa, maka metode ini dapat memberikan hasil yang representatif tanpa memerlukan pengelompokan tambahan (Sekaran & Bougie, 2017).

b. Systematic Sampling

Systematic Sampling adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan pola tertentu dari daftar populasi yang sudah tersedia. Biasanya, peneliti menentukan interval pemilihan, misalnya setiap responden ke-5 atau ke-10 dari daftar. Keunggulan metode ini adalah lebih sederhana dan teratur dibandingkan pengambilan sampel acak murni, namun tetap memberikan peluang yang merata. Teknik ini bermanfaat ketika peneliti memiliki daftar populasi yang lengkap, sehingga memudahkan dalam mengatur pemilihan responden dengan cara sistematis (Sekaran & Bougie, 2017)

c. Stratified Random Sampling

Stratified Random Sampling dilakukan dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok atau strata tertentu yang memiliki perbedaan signifikan, misalnya

berdasarkan usia, jabatan, atau tingkat pendidikan. Setelah pembagian strata, sampel kemudian diambil secara acak dari masing-masing kelompok tersebut. Metode ini sangat berguna ketika peneliti ingin memastikan bahwa setiap kelompok dalam populasi terwakili secara proporsional. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi lebih akurat karena mempertimbangkan keragaman dalam populasi (Sekaran & Bougie, 2017)

3.3.2.1.2 *Non-Probability Sampling*

Berbeda dengan *probability sampling*, teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih. Biasanya digunakan jika penelitian memiliki keterbatasan waktu, biaya, atau tidak memerlukan generalisasi yang luas (Sekaran & Bougie, 2017). Bentuknya meliputi:

a. Convenience Sampling

Convenience Sampling merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses atau ketersediaan responden. Responden yang dipilih adalah mereka yang mudah dijangkau dan bersedia memberikan informasi. Teknik ini sering digunakan karena praktis, cepat, dan hemat biaya, terutama pada penelitian awal atau eksploratif. Namun, kelemahannya adalah kemungkinan besar hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan karena sampel dipilih tanpa memperhatikan representasi populasi secara menyeluruh (Sekaran & Bougie, 2017).

b. Purposive Sampling

Purposive Sampling adalah teknik pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Misalnya, dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, peneliti dapat menetapkan kriteria bahwa responden harus merupakan karyawan aktif di perusahaan yang berlokasi di Tangerang. Teknik ini banyak digunakan karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih fokus dan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sekaran & Bougie, 2017).

c. Snowball Sampling

Snowball Sampling adalah metode yang dimulai dengan jumlah responden yang relatif kecil, kemudian berkembang semakin banyak melalui rekomendasi dari responden awal. Seperti bola salju yang terus membesar ketika menggelinding, teknik ini digunakan ketika peneliti kesulitan menemukan populasi secara langsung, misalnya pada komunitas tertentu atau responden dengan karakteristik khusus. Keunggulannya, peneliti bisa menjangkau responden yang awalnya sulit diakses. Namun, metode ini juga memiliki keterbatasan karena hasil penelitian sangat bergantung pada jaringan yang dibangun dari responden awal (Sugiyono, 2023).

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Pemilihan metode ini didasarkan pada prinsip bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sektor manufaktur di wilayah Tangerang, sehingga melalui metode *simple random sampling* peneliti dapat mengambil sampel secara acak tanpa membedakan jabatan, divisi, maupun karakteristik individu lainnya di dalam populasi.

Pemilihan sektor manufaktur sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik sektor ini yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan proses produksi, efisiensi operasional, serta pencapaian target perusahaan. Sektor manufaktur juga memiliki lingkungan kerja yang khas, baik dari aspek fisik seperti tata letak mesin, keselamatan kerja, dan kondisi kerja, maupun aspek nonfisik seperti pola kerja tim, disiplin, dan tekanan target produksi. Karakteristik tersebut menjadikan sektor manufaktur sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dengan melibatkan motivasi berprestasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Metode *simple random sampling* dipilih karena dinilai mampu menghasilkan sampel yang representatif serta meminimalkan potensi bias dalam proses pemilihan responden. Dengan teknik acak sederhana, setiap karyawan sektor manufaktur di Tangerang memiliki peluang yang setara untuk menjadi responden, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat mencerminkan kondisi populasi secara objektif dan mendukung tujuan penelitian dalam

menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, motivasi berprestasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

3.3.2.2 Sampling Size

Menurut Sugiyono (2023), ukuran sampel atau sampling size adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek penelitian. Penentuan jumlah sampel dipengaruhi oleh tingkat presisi, tingkat keyakinan dalam mengestimasi parameter populasi, serta variasi karakteristik dalam populasi. Semakin besar ukuran sampel yang mendekati populasi, semakin kecil tingkat kesalahan generalisasi. Sebaliknya, semakin kecil ukuran sampel, maka semakin besar potensi bias yang mungkin muncul dalam hasil penelitian (Sugiyono, 2023; Sekaran & Bougie, 2017).

Hair et al. (2021) menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, khususnya yang menggunakan analisis multivariat, jumlah sampel minimal yang disarankan adalah 5–10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. Masing-masing variabel diukur menggunakan tujuh indikator, sehingga total indikator dalam penelitian ini berjumlah 28 indikator. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n=7 \times 28=196$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimal yang disarankan dalam penelitian ini adalah

196 responden. Namun, dalam pelaksanaan penelitian, peneliti berhasil mengumpulkan data dari 220 karyawan sektor manufaktur di wilayah Tangerang. Jumlah sampel ini dinilai lebih dari memadai untuk memenuhi ketentuan minimal ukuran sampel, sehingga diharapkan mampu meningkatkan tingkat akurasi, stabilitas estimasi parameter, serta kekuatan pengujian hipotesis pada teknik analisis statistik yang digunakan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023) serta Sekaran dan Bougie (2017), terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian, di antaranya:

3.4.1 Wawancara

Wawancara umumnya dimanfaatkan pada tahap awal penelitian untuk membantu peneliti memahami isu yang akan diteliti secara lebih jelas. Teknik ini juga efektif ketika peneliti ingin memperoleh informasi mendalam terkait pandangan, keyakinan, ataupun pengalaman pribadi responden (Sugiyono, 2023).

3.4.2 Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti. Metode ini banyak dipakai untuk menilai perilaku individu, aktivitas kerja, atau fenomena tertentu, karena melibatkan aspek biologis maupun psikologis dalam prosesnya. Observasi biasanya digunakan ketika jumlah responden yang diamati relatif kecil (Sugiyono, 2023).

3.4.3 Kuesioner

Kuesioner menjadi salah satu teknik utama dalam penelitian kuantitatif, yakni melalui penyusunan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Jawaban yang

diperoleh akan menjadi dasar dalam pengukuran variabel penelitian. Agar hasilnya relevan dan dapat diolah secara akurat, kuesioner perlu disusun secara runtut, jelas, dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2017; Sugiyono, 2023).

Berdasarkan metode pengumpulan data yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan instrumen utama berupa kuesioner untuk memperoleh data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk *Google Form* agar lebih mudah dijangkau dan diisi oleh responden. Pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk menggali informasi terkait variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan.

Instrumen penelitian ini disebarkan langsung kepada sekitar 100 karyawan di wilayah Tangerang yang menjadi responden penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang valid mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi yang ditetapkan.

3.5 Periode Penelitian

Periode penelitian merupakan rentang waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara menyeluruh. Penelitian ini dilaksanakan mulai September 2025, ketika peneliti mengamati fenomena terkait tantangan lingkungan kerja di wilayah Tangerang yang berdampak pada motivasi, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan. Pada bulan Oktober 2025, peneliti menyusun serta memfinalisasi instrumen penelitian berupa kuesioner berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja, motivasi berprestasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada periode November hingga Desember 2025, peneliti menyebarkan kuesioner kepada sekitar 100 karyawan di Tangerang yang menjadi responden penelitian. Data yang terkumpul dari kuesioner inilah yang kemudian diolah secara kuantitatif dan dianalisis untuk menguji hipotesis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui model *multi-mediation*.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif membutuhkan instrumen penelitian sebagai alat utama dalam proses pengumpulan data. Instrumen ini berfungsi untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Salah satu komponen penting dalam instrumen adalah skala pengukuran, yaitu acuan yang digunakan untuk menentukan tingkat atau interval dari jawaban responden. Skala pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial adalah skala *Likert*, karena mampu menghasilkan data yang dapat diolah dalam bentuk interval maupun rasio.

Skala *Likert* biasanya digunakan untuk menilai sikap, persepsi, atau pandangan individu terhadap suatu fenomena tertentu (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja, motivasi berprestasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan diterjemahkan ke dalam sejumlah indikator yang relevan, kemudian dikembangkan menjadi pernyataan dalam kuesioner. Setiap pernyataan dilengkapi dengan pilihan jawaban dalam tingkatan tertentu, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Melalui penggunaan skala ini, responden dapat memberikan penilaian sesuai pengalaman dan persepsi mereka terhadap kondisi lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja. Selanjutnya, data tersebut dapat diolah secara kuantitatif sehingga peneliti mampu menarik

kesimpulan mengenai bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui model multi-mediation.

3.7 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2023), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk atribut, sifat, atau karakteristik dari individu, objek, maupun aktivitas tertentu yang memiliki variasi, sehingga dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut. Penetapan variabel menjadi penting karena melalui variabel inilah peneliti dapat memperoleh informasi yang terukur dan relevan untuk kemudian dianalisis serta disimpulkan.

Disebut sebagai variabel karena setiap atribut memiliki variasi, baik dalam bentuk tingkat, intensitas, maupun kategori. Apabila suatu atribut tidak menunjukkan adanya perbedaan atau variasi, maka atribut tersebut tidak dapat disebut sebagai variabel penelitian. Dengan demikian, penelitian kuantitatif harus didasarkan pada objek atau fenomena yang memiliki keragaman karakteristik, agar hasil analisis mampu menggambarkan kondisi yang objektif dan valid.

Dalam konteks penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta motivasi berprestasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Keempat variabel ini dipilih karena saling berkaitan dalam menjelaskan bagaimana kualitas lingkungan kerja dapat memengaruhi hasil kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui faktor psikologis dan organisasional. Dengan adanya variasi dalam persepsi, motivasi, serta tingkat komitmen karyawan di Tangerang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait mekanisme multi-mediation.

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Lingkungan Kerja	Teori 1: Lingkungan kerja menggambarkan seluruh kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan suasana positif yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Chandrasekar, 2011).	Lingkungan Fisik	Lingkungan fisik yang aman dan rapi	Lingkungan kerja saya aman, rapi, dan mendukung fokus kerja.
		Kondisi Sosial	Komunikasi antar karyawan dan atasan berjalan lancar	Saya merasa komunikasi antara saya dengan atasan serta rekan kerja di tempat kerja berjalan dengan terbuka dan saling menghargai.
		Suasana Positif	Iklim kerja yang positif	Lingkungan kerja saya memiliki suasana yang positif dan membuat saya bersemangat bekerja.
	Teori 2: Kondisi kerja juga termasuk faktor higienis yang penting dalam menghindari ketidakpuasan	Faktor Higienis	Ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap dan membantu saya dalam menyelesaikan

	karyawan, karena suasana kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).			tugas dengan lebih efektif.
	Teori 3: Lingkungan kerja yang kondusif dinilai mampu memperkuat hubungan antarkaryawan, mendorong kolaborasi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam bekerja (Salau, Osibanjo, & Adeniji, 2022).	Kenyamanan, efektivitas dan produktivitas	Produktivitas kerja	Lingkungan kerja yang nyaman membantu saya bekerja lebih efektif dan produktif.
Motivasi Berprestasi	Teori 1: Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal	Hasil Kerja Terbaik (Need for Achievement)	Keinginan untuk mencapai target kerja	Saya berusaha mencapai target kerja dengan hasil sebaik mungkin.

	dalam diri seseorang untuk mencapai hasil kerja terbaik, memperbaiki kinerja, serta meraih kepuasan atas pencapaian yang dilakukan (McClelland, 1961).	Kepuasan Sosial (Need for Affiliation)	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Saya selalu mencari cara untuk memperbaiki hasil kerja agar lebih baik.
	Teori 2: Motivasi ini juga dipandang sebagai kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk terus berkembang, berusaha lebih keras, dan melampaui target kerja yang ditetapkan (Khan, Nawaz, & Khan, 2023).	Dorongan Berkembang (Need for Power Growth)	Semangat berprestasi (Dorongan meningkatkan kemahiran). Pengakuan terhadap hasil kerja.	Saya memiliki keinginan kuat untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.
	Teori 3: Lingkungan kerja yang positif dapat	Pengakuan dan Pengaruh (Need for Power)	Keinginan diakui atas hasil kerja	Saya merasa termotivasi ketika hasil kerja saya

	memperkuat motivasi berprestasi karena memberi dukungan, penghargaan, serta ruang bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya (Zahra et al., 2022).			diakui oleh atasan atau rekan kerja.
			Semangat berprestasi	Saya memiliki dorongan kuat untuk terus meningkatkan kemampuan kerja.
Komitmen Organisasional	Teori 1: Komitmen organisasional mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, dan kesediaan karyawan untuk tetap berada serta berkontribusi bagi organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991).	Keterikatan Emosional (Affective Commitment)	Rasa bangga terhadap organisasi. Rasa memiliki keterikatan emosional.	Saya berusaha mematuhi setiap aturan, nilai, dan norma yang berlaku dalam organisasi tempat saya bekerja.
		Rasa Tanggung Jawab Moral (Normative Commitment)	Mematuhi kaidah dan nilai organisasi.	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini.
		Kesediaan untuk Tetap Berada (Continuance Commitment)	Keinginan untuk bertahan lama (Loyalitas)	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena memberikan keamanan dan

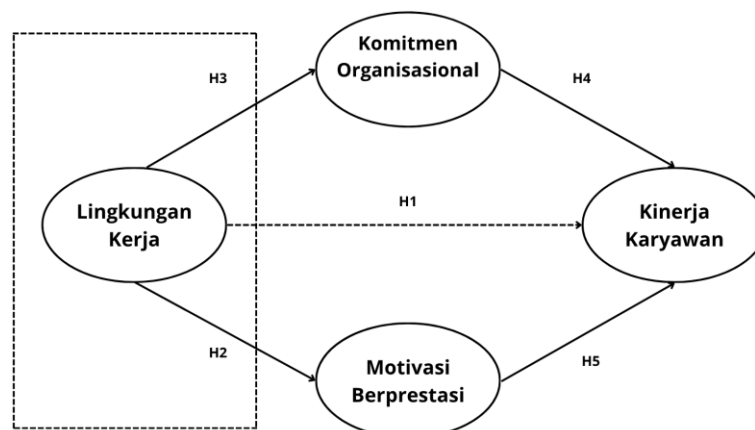
				manfaat bagi saya.
<p>Teori 2:</p> <p>Komitmen ini muncul ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan bersedia memberikan upaya terbaik demi tercapainya tujuan bersama (Sahoo & Sia, 2022).</p>	<p>Upaya Terbaik</p>	<p>Kesediaan untuk berkontribusi lebih.</p>	<p>Saya bersedia memberikan usaha dan waktu lebih demi keberhasilan organisasi tempat saya bekerja.</p>	
<p>Teori 3: Budaya kerja dan hubungan yang harmonis juga memperkuat loyalitas karyawan serta keinginan mereka untuk bertahan lama dalam organisasi (Handayani & Putra, 2023).</p>	<p>Kontribusi dan Loyalitas</p>	<p>Kesediaan berkontribusi lebih</p>	<p>Saya bersedia berusaha lebih keras demi kemajuan organisasi.</p>	

Kinerja Karyawan	Teori 1: Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu sesuai dengan tanggung jawabnya, yang meliputi aspek kualitas, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021).	Kualitas Kerja	Ketelitian dan ketepatan hasil kerja	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan yang akurat dan rapi.
		Kuantitas Kerja	Pencapaian hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang sesuai atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
				Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan.
	Teori 2: Kinerja juga menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Putri	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar semua tugas selesai tanpa keterlambatan.

	& Yulianto, 2023).			
	Teori 3: Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan teknis, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kepuasan dan produktivitas (Al-Omari, Okasheh, & Hammouri, 2022).	Kerja Sama dan Kontribusi Tim	Kemampuan bekerja sama mencapai tujuan organisasi	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber : Dokumen Pribadi (2025)

3.7.1 Variabel Independen

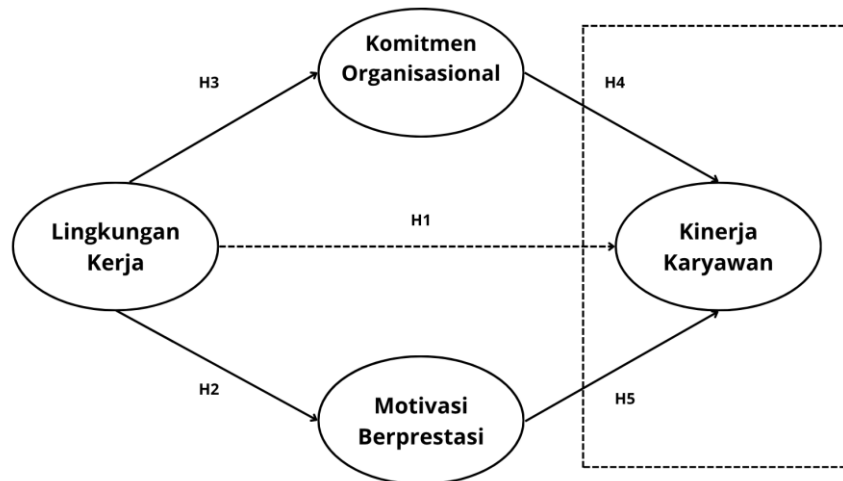


Gambar 3.1 Variabel Independen Peneliti

Sumber : Peneliti (2025)

Menurut Sugiyono (2023), variabel independen atau variabel bebas sering disebut sebagai faktor stimulus, prediktor, maupun anteseden. Variabel ini merupakan elemen yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta motivasi karyawan. Variabel ini diukur dengan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan persepsi responden terhadap lingkungan kerja yang sangat buruk, sedangkan skor 5 menggambarkan persepsi lingkungan kerja yang sangat baik dan kondusif.

3.7.2 Variabel Dependen



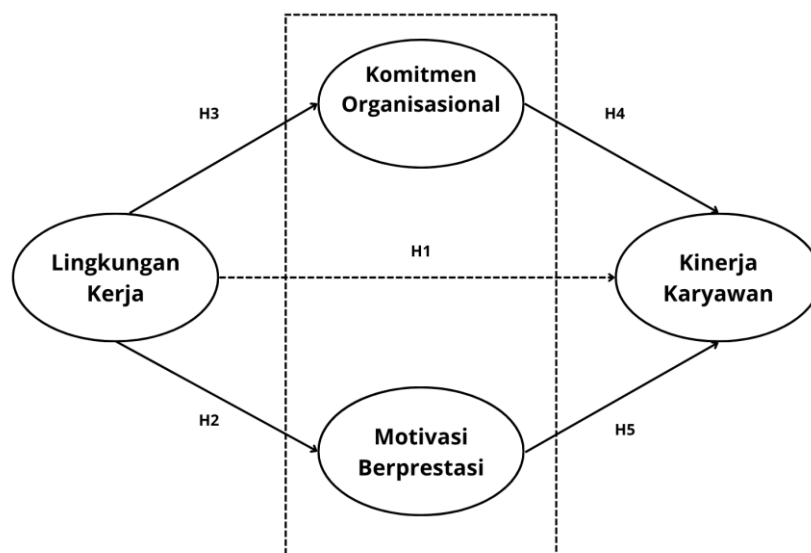
Gambar 3.2 Variabel Dependen Peneliti

Sumber : Peneliti (2025)

Menurut Sugiyono (2023), variabel dependen atau variabel terikat sering pula disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Variabel ini merupakan hasil atau konsekuensi yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan, yaitu hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diukur dengan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan kinerja yang sangat rendah (misalnya pekerjaan sering terlambat dan hasil kurang sesuai standar), sedangkan skor 5 menunjukkan kinerja yang sangat tinggi (pekerjaan selesai tepat waktu, berkualitas, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi)

3.7.3 Variabel Mediasi



Gambar 3.3 Variabel Mediasi Peneliti

Sumber : Peneliti (2025)

Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa variabel mediasi atau variabel intervening berperan sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Keberadaan variabel ini membuat hubungan antarvariabel menjadi tidak langsung, melainkan melalui pengaruh perantara. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel mediasi, yaitu Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasional. Motivasi berprestasi menggambarkan dorongan internal karyawan untuk mencapai hasil kerja

terbaik, sedangkan komitmen organisasional merefleksikan keterikatan emosional, moral, maupun rasional seorang karyawan terhadap organisasi. Kedua variabel ini diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan skor 1 menandakan tingkat motivasi atau komitmen yang sangat rendah, sementara skor 5 menunjukkan tingkat motivasi dan komitmen yang sangat tinggi.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti memanfaatkan bantuan perangkat statistik yang berfungsi untuk menguji keandalan (reliabilitas) dan ketepatan (validitas) instrumen penelitian, sehingga data yang terkumpul dapat diolah secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.8.1 Uji Coba Instrumen

Menurut Anderson et al. (2020), *pilot test* atau uji coba awal merupakan tahap penting untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipahami responden dengan baik dan tidak menimbulkan kebingungan. Tahapan ini juga berguna untuk mengevaluasi apakah item pertanyaan yang disusun sesuai dengan indikator variabel, serta menekan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengisian maupun pengolahan data. Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan pilot test dengan membagikan kuesioner dalam bentuk *Google Form* kepada sejumlah kecil karyawan di Tangerang. Hasil dari uji coba ini menjadi dasar perbaikan sebelum penyebaran kuesioner skala penuh.

3.8.2 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sayyida (2023), Smart Partial Least Square (SmartPLS) merupakan perangkat lunak yang banyak digunakan dalam penelitian sosial maupun manajemen karena mampu menguji validitas, reliabilitas, serta menganalisis hubungan antarvariabel melalui model pengukuran dan model struktural tanpa mensyaratkan distribusi data yang normal. SmartPLS juga dinilai efektif dalam mengolah data penelitian. Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan SmartPLS versi 4 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi berprestasi dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Proses pengujian dilakukan menggunakan data dari 200 responden karyawan di Tangerang, sehingga hasil analisis diharapkan dapat memastikan instrumen penelitian layak digunakan dan model yang dibangun mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara akurat.

3.9 Uji Kelayakan Data

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021), uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan melihat korelasi antara skor tiap item dengan skor total variabel, serta diperkuat melalui analisis faktor. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai factor loading di atas 0,5 (Bruin, 2006), sementara kelayakan sampel ditunjukkan oleh nilai KMO yang melebihi 0,5 dan Bartlett's Test yang signifikan pada 0,000 (Malhotra, 2019). Nilai MSA di atas 0,5 juga menjadi indikator bahwa item layak digunakan.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan Ghozali (2021), uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran berulang. Suatu kuesioner disebut reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk dapat dikategorikan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Analisis

reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi seluruh item dalam masing-masing variabel penelitian.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam pendekatan PLS-SEM dapat dievaluasi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021) menjelaskan bahwa VIF yang dianggap layak berada di bawah angka 5. Apabila suatu indikator memiliki VIF di atas batas tersebut, berarti variabel tersebut menunjukkan korelasi yang terlalu tinggi dengan variabel prediktor lainnya, sehingga dapat memengaruhi keakuratan estimasi pada model struktural. Dalam PLS-SEM, pemeriksaan VIF berfungsi sebagai alternatif dari uji asumsi klasik multikolinearitas yang biasanya digunakan dalam analisis regresi linier tradisional.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis PLS-SEM

Dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, model yang melibatkan beberapa variabel mediasi seperti motivasi berprestasi dan komitmen organisasional memerlukan pendekatan analisis yang mampu menangani hubungan kompleks. PLS-SEM dipilih karena, menurut Kline (2023), SEM dapat menggambarkan hubungan sebab-akibat dalam model yang rumit, sementara Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa SEM bekerja layaknya beberapa regresi yang dijalankan secara simultan untuk melihat keterkaitan antarvariabel.

Metode ini juga relevan ketika data tidak sepenuhnya berdistribusi normal atau ukuran sampel tidak terlalu besar. Sejalan dengan Ghozali & Kusumadewi (2023), PLS-SEM digunakan untuk

menilai kekuatan dan arah pengaruh antar konstruk. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi berprestasi dan komitmen organisasional pada karyawan di Tangerang.

3.10.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2021).

3.10.3 Uji *Path coefficient*

Menurut Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021), koefisien jalur (*path coefficient*) digunakan untuk menilai arah serta besarnya pengaruh antarvariabel dalam model, sedangkan nilai t dan p diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Dalam penelitian yang menggunakan uji dua arah (two-tailed) dengan tingkat signifikansi 5%, suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t melampaui 1.96 dan nilai p berada di bawah **0.05**. Dengan pendekatan ini, evaluasi hipotesis dapat dilakukan tanpa bergantung pada asumsi bahwa data berdistribusi normal.

3.10.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel yang dibangun dalam model struktural benar-benar memiliki signifikansi statistik. Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis pada PLS-SEM didasarkan pada nilai *path coefficient*, *t-value*, dan *p-value* yang dihitung melalui prosedur bootstrapping, karena metode ini tidak mengharuskan data berdistribusi normal. *Path coefficient* menunjukkan arah dan besarnya pengaruh dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, sehingga dapat mengilustrasikan seberapa besar perubahan pada konstruk endogen ketika konstruk prediktornya berubah satu satuan standar, sebagaimana ditegaskan oleh Hair Jr. et al. (2019).

Selanjutnya, signifikansi statistik dievaluasi melalui *t-value* dan *p-value* untuk menentukan apakah jalur yang diuji memiliki pengaruh yang berarti. Dalam penelitian dengan two-tailed test pada tingkat signifikansi 5%, suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila *t-value* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* berada di bawah 0,05, mengikuti pedoman signifikansi dari Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021). Pendekatan ini memungkinkan SmartPLS menghasilkan estimasi hubungan yang reliabel meskipun data tidak mengikuti distribusi normal.