

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* untuk mengetahui pengaruh kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja sebagai variabel X (Independen) dan Kinerja Karyawan variabel (Dependen). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif.

#### **3.2 Objek, Unit Analisa, dan Lokasi penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Industri Teknik. Objek penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja sebagai variabel bebas yaitu X (Independen), kinerja karyawan sebagai variabel terikat Y (Dependen).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan masing-masing individu. Orang-orang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kharisma Industri Teknik dengan jumlah 65 karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kharisma Industri Teknik beralamatkan di Kp. Lebak Pasar No. 86, RT 002 RW 001, Nambo, Kec. Klapanunggal, Kab. Bogor.

#### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang penulis gunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data atau statistik terkait hasil kinerja karyawan selama periode 2019-2022 di PT. Kharisma Industri Teknik. Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan data kuantitatif untuk memperoleh hasil penelitian dari pertanyaan-pertanyaan yang

dihubungkan dengan alat analisis statistik, yang diuji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara indeks lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3.3.2 Sumber Data penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang peneliti peroleh langsung dari unit analisis pada perusahaan yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara dan pembagian pertanyaan kuensioner kepada responden terkait dengan variabel yang diteliti

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan sumber lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

### 3.4 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Fasilitas	1. Peralatan pendukung pekerjaan sudah memadai 2. fasilitas di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan 3. Membantu dan mempercepat pekerjaan	Ordinal
	2. Kebisingan	1. Ganguan suara yang timbul tidak berpengaruh terhadap karyawan 2. Suara yang timbul tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja 3. Suara bising yang timbul ditempat kerja dapat ditoleransi	Ordinal
	3. Sirkulasi Udara	1. Kondisi udara di tempat kerja memberi kenyamanan saat bekerja	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
		2. Pendingin udara ditempat kerja berfungsi dengan baik 3. Suhu udara ditempat kerja terjaga dengan baik	
	4. Hubungan Kerja	1. Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik 2. Menciptakan suasana kerja yang baik 3. Memiliki perasaan senang saat bekerja secara tim atau kelompok	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan 3. Mampu berinovasi dalam bekerja	Ordinal

	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja</li> <li>2. Karyawan mampu Menyelesaikan pekerjaan secara teliti</li> <li>3. Karyawan mampu bekerja secara efektifitas</li> </ol>	Ordinal
	3. Tangung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>3. Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan</li> </ol>	Ordinal
	4. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja secara tim dan kelompok</li> <li>2. Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik</li> <li>3. Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	5. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja</li> <li>2. Mampu mengikuti aturan perusahaan dengangan baik</li> <li>3. Mampu menjaga sopan santun terhadap atasan dan pekerja lain nya</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut sugiyono (2022) *Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability* Sampling. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 65 orang dari karyawan PT. Kharisma Industri Teknik.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan menggunakan metode primer dan sekunder. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan PT. Kharisma Inndustri Teknik yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala lickert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Lickert untuk variabel X ( Lingkungan Kerja )

Keterangan	Simbol	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3. 3 Skala lickert untuk Variabel Y ( Kinerja )

Keterangan	Simbol	Nilai
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2018)

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyediaan data dari PT. Kharisma Industri Teknik.

## 3.7 Uji Instrumen

### 3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2018), kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing item pertanyaan dengan total skor. Syarat suatu kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Untuk mengukur nilai  $r$  maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Nilai yang diperoleh dari subyek seluruh item

$n$  = Jumlah responden

$y$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai dari distribusi X

$\sum y$  = Jumlah nilai dari distribusi Y

Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat ditentukan sebagai berikut:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,244) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,244) maka dapat dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 65 orang karyawan. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 26 dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Fasilitas	1.Peralatan pendukung pekerjaan sudah memadai	0,405	0,244	Valid
	2.Fasilitas ditempat kerja sudah	0,294	0,244	Valid
	3.Fasilitas ditempat kerja membantu dan mempercepat pekerjaan	0,503	0,244	Valid
Kebisingan	1.Gangguan suara yang timbul tidak berpengaruh terhadap karyawan	0,694	0,244	Valid
	2.Suara yang timbul mengganggu konsentrasi saat bekerja	0,700	0,244	Valid
	3.Suara bising yang timbul ditempat kerja dapat ditoleransi	0,614	0,244	Valid
Sirkulasi udara	1.Kondisi udara ditempat kerja memberi kenyamanan saat bekerja	0,242	0,244	Valid
	2.Pendingin udara ditempat kerja berfungsi dengan baik	0,360	0,244	Valid
	3. Suhu udara ditempat kerja terjaga dengan baik	0,516	0,244	Valid
Hubungan kerja	1.Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,715	0,244	Valid
	2.Menciptakan suasana kerja dengan baik	0,796	0,244	Valid
	3.Memiliki perasaan senang saat bekerja secara tim atau kelompok	0,753	0,244	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 26, 2024

Berdasarkan table 3.4 diatas dari masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya variabel lingkungan kerja sudah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kualitas	1.Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,658	0,244	Valid
	2.Selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan	0,614	0,244	Valid
	3.Mampu berinovasi dalam bekerja	0,643	0,244	Valid
Kuantitas	1.Karyawan mampu mencapai target yang dalam bekerja	0,696	0,244	Valid
	2.Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti	0,731	0,244	Valid
	3. Karyawan mampu bekerja secara efektifitas	0,755	0,244	Valid
Tanggung jawab	1.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,636	0,244	Valid
	2.Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,701	0,244	Valid
	3. Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	0,726	0,244	Valid
Kerjasama	1.Mampu bekerja secara tim dan kelompok	0,721	0,244	Valid
	2.Tingkat komunikasi dengan karyawan lainnya baik	0,702	0,244	Valid
	3.Karyawan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan	0,885	0,244	Valid
Sikap	1.Karyawan amou menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja	0,827	0,244	Valid
	2.Mampu mengikuti aturan perusahaan dengan baik	0,852	0,244	Valid

	3.mampu menjaga sopan santun terhadap atasan dan pekerja lain nya	0,865	0,244	Valid
--	---	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer SPSS 26 , 2024

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dari masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, artinya variabel Kinerja karyawan sudah memenuhi kriteria validitas.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) reliabilitas adalah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

$r$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_t$  = Varians Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kriteria Uji reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha \leq 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Tabel 3. 7Reliabilitas Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.826	12

Sumber : Data Primer SPSS 26,2024

Berdasarkan tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar  $0,826 > 0,80$ , artinya variabel lingkungan kerja reliabilitas baik.

Tabel 3. 8 Reliabilitas Kinerja karyawan

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.961	15

Sumber : Data Primer SPSS 26,2024

Berdasarkan tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan sebesar  $0,961 > 0,80$ , artinya variabel kinerja karyawan reliabilitas baik.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebar kuesioner kepada 65 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

Tabel 3. 9 Keriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

% jumlah skor	Keterangan
0-20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
20-40	Buruk/Rendah
41-60	Cukup/Cukup
61-80	Baik/Baik
81-100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono 2018)

#### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisa regresi maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang didapat merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linear Unbiased estimator (BLUE)

- a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independent atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan bias dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance) yaitu:

- Jika probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel Lingkungan kerja dan kinerja Karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu;

- a) Jika nilai *Sig deviation from linearity*  $> 0.05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- b) Jika nilai *Sig. Deviation from linearity*  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan anatar variabel bebas dan variabel terkait, yaitu antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut sugiyono (2022) Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kasual variabel independen dengan satu variabel indenpenden dengan satu variabel terkait. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diperiksikan

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arahan atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasrkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garasi naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel determinasi independen dengan variabel dependen. Koefisien derteminasi adalah kuadrat koefisien kolerasi yang menyatakan besarnya pesentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono 2022).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat. (Pertimbangan tingkat material)

$r^2$  : koefisien kolerasi

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai  $r^2$  kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Industri Teknik.

### 3.8.5 Uji Hipotesis koefisien Regresi dengan Uji t

Menurut Ghozali (2016) untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan antar lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai kolerasi

n = Jumlah sampel

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

$r^2$  = Koefisien determinasi

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta \leq 0$  : tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.  $H_1 : \beta \geq 0$  : berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS 26 Kesimpulan yang diambil adalah :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)



Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji T