

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2021:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini, metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti, yaitu program kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan metode penelitian verifikatif ialah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik. Selain itu, untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana program kesejahteraan karyawan pada PT South Pacific Viscose Lenzing.
2. Bagaimana budaya organisasi pada PT South Pacific Viscose Lenzing.
3. Bagaimana lingkungan kerja pada PT South Pacific Viscose Lenzing.
4. Bagaimana kepuasan karyawan pada PT South Pacific Viscose Lenzing.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta menguji peran variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Operasionalisasi variabel digunakan agar penulis dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka penulis harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

Berdasarkan judul penelitian, yaitu Pengaruh Program Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai variable moderasi di PT South Pacific Viscoe Lenzing yang terdiri dari beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:68) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen), variabel moderasi, dan variabel terikat (dependen).

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat, dengan simbol (X). Variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan simbol (Z). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas,

dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas, yaitu Program Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2); satu variabel yang menjadi variabel moderasi, yaitu Lingkungan Kerja (Z); serta Kepuasan Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat.

3.2.2 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variabel bebas diberi simbol (X).

Menurut Sugiyono (2023:69) "variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Program Kesejahteraan Karyawan (X1)

Menurut Dessler (2019:421) yang menjelaskan bahwa *employee benefits* merupakan tunjangan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, program pensiun, cuti berbayar, serta berbagai fasilitas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Noe et al. (2021:571-584) menjelaskan bahwa program kesejahteraan karyawan mencakup berbagai manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, program pensiun, asuransi, tunjangan waktu tidak bekerja (*time-off benefits*), dan

berbagai layanan karyawan (*employee services*) yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan.

2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Robbins dan Judge (2022:558), "*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations,*" yang artinya budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2022:558) menjelaskan bahwa sistem makna bersama tersebut mencerminkan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dan dijunjung oleh organisasi. Karakteristik tersebut menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, termasuk dalam memahami bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan, bagaimana berinteraksi dengan rekan kerja, serta bagaimana menghadapi berbagai persoalan dalam organisasi.

3.2.3 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat diberi simbol (Y).

Menurut Sugiyono (2023:69), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Menurut Robbins dan Judge (2022:122), *"Job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics,"* yang artinya kepuasan kerja merupakan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang dijalannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler (2019:3) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan.

3.2.4 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep, dimensi, dan indikator. Di samping itu, tujuannya adalah mempermudah pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2023:68), "Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X), satu variabel moderasi (Z), dan satu variabel terikat (Y). Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
Program Kesejahteraan Karyawan (Variabel Independen X1) "Program kesejahteraan karyawan terdiri atas tiga kelompok utama, yaitu kesejahteraan yang bersifat ekonomis, fasilitas, dan pelayanan." Menurut Hasibuan (2019:188), didukung Dessler (2019:421) dan Noe et al. (2021:571-584)	Kesejahteraan Ekonomis	Gaji/Upah	Tingkat pemberian gaji/upah yang sesuai dengan beban kerja	Ordinal	1
		Insentif/Bonus	Tingkat kesesuaian pemberian insentif/bonus berdasarkan kinerja	Ordinal	2
	Kesejahteraan Fasilitas	Fasilitas Kesejahteraan	Tingkat kecukupan fasilitas kesejahteraan yang disediakan perusahaan	Ordinal	3

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
			Tingkat kecukupan sarana penunjang (kantin, tempat ibadah, klinik kesehatan) yang disediakan perusahaan	Ordinal	4
	Kesejahteraan Pelayanan	Tunjangan	Tingkat pemberian tunjangan di luar gaji pokok	Ordinal	5
		Jaminan Kesehatan	Tingkat pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan	Ordinal	6
Budaya Organisasi (Variabel Independen X2) <i>"Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization"</i>	Innovation and Risk Taking	Kemampuan menghasilkan ide baru	Tingkat kemampuan menghasilkan ide-ide baru dalam pekerjaan	Ordinal	7
		Kemauan mencoba metode berbeda	Tingkat kemauan mencoba metode kerja yang berbeda	Ordinal	8

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
<i>from other organizations</i> ." Menurut Robbins dan Judge (2022:558)	<i>Attention to Detail</i>	Keberanian mengambil risiko terukur	Tingkat keberanian mengambil risiko yang terukur dalam pekerjaan	Ordinal	9
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10
		Kecermatan memeriksa hasil	Tingkat kecermatan dalam memeriksa hasil pekerjaan	Ordinal	11
		Perhatian terhadap detail pekerjaan	Tingkat perhatian terhadap detail untuk meminimalkan kesalahan	Ordinal	12
	<i>Outcome Orientation</i>	Fokus pencapaian target	Tingkat fokus terhadap pencapaian target kerja	Ordinal	13
		Pencapaian hasil sesuai standar	Tingkat pencapaian hasil sesuai standar organisasi	Ordinal	14

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
	<i>People Orientation</i>	Orientasi efektivitas dan produktivitas	Tingkat orientasi terhadap efektivitas dan produktivitas kerja	Ordinal	15
		Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	Tingkat perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	Ordinal	16
		Penghargaan terhadap kontribusi karyawan	Tingkat penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan	Ordinal	17
		Pertimbangan kepentingan karyawan dalam keputusan	Tingkat pertimbangan kepentingan karyawan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	18
	<i>Team Orientation</i>	Kemampuan bekerja sama	Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	19

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
		Kesediaan membantu tim	Tingkat kesediaan membantu anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	20
		Koordinasi dan komunikasi tim	Tingkat kemampuan berkoordinasi dan berkomunikasi dalam tim	Ordinal	21
	<i>Aggressiveness</i>	Semangat mencapai prestasi kerja tinggi	Tingkat semangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi	Ordinal	22
		Kemauan bersaing secara sehat	Tingkat kemauan bersaing secara sehat dalam pekerjaan	Ordinal	23
		Dorongan meningkatkan kualitas hasil kerja	Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja	Ordinal	24

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
	<i>Stability</i>	Kepatuhan terhadap peraturan kerja	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku	Ordinal	25
		Konsistensi pelaksanaan tugas	Tingkat konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan	Ordinal	26
		Kedisiplinan dalam bekerja	Tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar organisasi	Ordinal	27
Lingkungan Kerja (Variabel Moderasi Z) "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja	Tingkat kecukupan penerangan /cahaya di tempat kerja	Ordinal	28
		Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	Tingkat kenyamanan sirkulasi udara di tempat kerja	Ordinal	29

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
bekerja." Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sitinjak (2018)		Keamanan di Tempat Kerja	Tingkat keamanan di tempat kerja	Ordinal	30
		Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja	Tingkat kesesuaian suhu udara di tempat kerja	Ordinal	31
		Kebisingan di Tempat Kerja	Tingkat ketenangan dari kebisingan di lingkungan kerja	Ordinal	32
		Fasilitas	Tingkat kecukupan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja	Ordinal	33
	Lingkungan Kerja Nonfisik	Hubungan Atasan dengan Bawahan	Tingkat kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan	Ordinal	34
		Hubungan Bawahan dengan Atasan	Tingkat kualitas penyampaian informasi bawahan kepada atasan	Ordinal	35
		Hubungan Antar Sesama Karyawan	Tingkat kualitas hubungan antarsesama karyawan	Ordinal	36

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
Kepuasan Karyawan (Variabel Dependen Y) "Job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics." Menurut Robbins & Judge (2022:84)	Kepuasan terhadap Pekerjaan	Kepuasan atas tugas yang diberikan	Tingkat kepuasan terhadap tugas yang diberikan	Ordinal	37
		Kepuasan atas kesempatan belajar	Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk belajar	Ordinal	38
		Kepuasan atas tanggung jawab	Tingkat kepuasan atas tanggung jawab sebagai karyawan	Ordinal	39
	Kepuasan terhadap Gaji	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja	Ordinal	40
		Keadilan sistem penggajian	Tingkat keadilan sistem penggajian yang diterapkan perusahaan	Ordinal	41
	Kepuasan terhadap Promosi	Peluang promosi yang tersedia	Tingkat peluang promosi yang tersedia di perusahaan	Ordinal	42

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
	Kepuasan terhadap Atasan	Kejelasan kriteria promosi	Tingkat kejelasan kriteria promosi di perusahaan	Ordinal	43
		Arahan dan dukungan atasan	Tingkat kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan dukungan	Ordinal	44
		Keadilan keputusan atasan	Tingkat keadilan dan transparansi pengambilan keputusan atasan	Ordinal	45
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	Tingkat dukungan yang diberikan rekan kerja	Ordinal	46
		Kerja sama yang harmonis	Tingkat kerja sama yang harmonis antarkaryawan	Ordinal	47
		Komunikasi efektif	Tingkat komunikasi yang efektif antarsesama karyawan	Ordinal	48

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
	Kepuasan terhadap Kenyamanan Kerja	Kenyamanan kondisi tempat kerja	Tingkat kenyamanan terhadap kondisi tempat kerja	Ordinal	49
		Suasana kerja yang mendukung	Tingkat suasana kerja yang mendukung aktivitas karyawan	Ordinal	50

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

3.3 Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan karyawan pada PT South Pacific Viscose Lenzing sebagai subjek penelitian penulis. Menurut Sugiyono (2022:117), sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik *sampling* tertentu.

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT South Pacific Viscose Lenzing yang berlokasi di Purwakarta, Jawa Barat, yang berjumlah 1.704 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah sebagian subjek penelitian. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan atau populasi. Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Peneliti mengambil sampel yang sangat representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Untuk menemukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Calvin (2020:103) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang diterapkan

Jadi:

$$n = \frac{1.704}{1.704 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1.704}{1.704 \cdot 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{1.704}{17,04 + 1}$$

$$n = \frac{1.704}{18,04}$$

$$n = 94,45 \approx 95$$

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 94,45 karyawan, tetapi akan dibulatkan menjadi 95 karyawan di PT South Pacific Viscose Lenzing.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2023:128), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari berbagai macam teknik yang dapat ditetapkan. Pada dasarnya, teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2023:129), *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun teknik *probability sampling* ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling cluster*, dan *sampling menurut daerah*. Sementara itu, *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, dan *snowball*.

Berdasarkan pada pemaparan mengenai teknik sampling di atas, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* sebagai metode yang digunakan untuk menentukan sampel. Teknik ini dipilih karena populasi pada penelitian ini memiliki karakteristik yang sama yaitu karyawan yang bekerja di PT South Pacific Viscose

Lenzing di Purwakarta, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah *simple random sampling*, di mana teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Tabel 3. 2
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Keterangan
1	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
2	Lama Bekerja	1. < 1 Tahun 2. 1 – 3 Tahun 3. 3 – 5 Tahun 4. > 5 Tahun

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:296), menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai situasi, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari lokasi pengumpulan data, data disimpulkan pada *setting* alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian.

Hal lainnya Sugiyono (2022:401), menyatakan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa buku, literatur, jurnal, artikel, serta situs internet.

Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan kegiatan mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan PT South Pacific Viscose Lenzing sebagai responden yang diteliti, yang terdiri dari beberapa cara pengambilan data, yaitu:

- a) Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di PT South Pacific Viscose Lenzing guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

- b) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada *Training*

Manager PT South Pacific Viscose, a Lenzing Group company, selaku pembimbing lapangan yang mempunyai wewenang serta memahami kondisi perusahaan, serta para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c) Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden karyawan PT South Pacific Viscose Lenzing.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian. Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder yang diperoleh melalui peninjauan untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori yang sebenarnya. Penelitian kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu literatur, studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan informasi dan data melalui buku dan karya ilmiah, jurnal, dan internet.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian titik metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan titik langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian perlu diuji terlebih dahulu sebelum digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dalam penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reabilitas sehingga dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat. Item-item yang terbukti valid dan reliabel dari hasil pengujian, dapat digunakan sebagai instrumen final dalam pelaksanaan penelitian. Proses pengujian instrumen pada umumnya dibagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:267), menjelaskan bahwa uji validitas adalah persamaan informasi yang didapat dari seorang peneliti, dengan informasi yang dihasilkan langsung yang di mana terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau

valid terhadap penilaian dalam kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan kriteria sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden uji coba

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Merujuk pada pendapat Sugiyono (2023:180) terdapat ketentuan yang harus diperhatikan untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai korelasi yang diperoleh dari perhitungan harus dibandingkan dengan nilai standar acuan validitas. Menurut Sugiyono (2023:181), standar nilai validitas adalah 0,300. Apabila nilai korelasi yang di dapat lebih besar dibandingkan nilai standar, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (signifikan).

Penelitian ini menggunakan program SmartPLS untuk melakukan uji validitas. Nilai validitas pada suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Butir pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item - Total Correlation* yang merupakan nilai rhitung $\geq 0,3$.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023:362) “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama”.

Menurut Ghozali (2021:61), “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien Alpha (α) dari Cronbach Alpha:

$$r_i = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right|$$

Sumber : Sugiyono (2023:187)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Variabel total

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian butir

Adapun pengujian validitas instrumen ini menggunakan bantuan Program SPSS 23.0 *for windows*, dengan keputusan pengujian reliabilitas item instrumen menurut Ghozali (2021:62), sebagai berikut:

1. Jika Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.
2. Jika Cronbach's Alpha $\leq 0,70$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis di mana data primer atau data sekunder yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2019:147) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dan setiap jawabannya akan diberi nilai dengan mengacu pada skala likert. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2023:146), skala likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang diberi nilai berdasarkan skala likert menunjukkan berbagai tingkat

respon dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Kategori dalam penelitian dalam skala likert memiliki keterangan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut dapat diketahui bahwa responden dapat memilih alternatif jawaban yang akan dicantumkan dalam setiap pernyataan dalam kuesioner. Bobot nilai digunakan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik, yaitu Moderated Regression Analysis (MRA), untuk mengetahui pengaruh variabel X1 (Program Kesejahteraan Karyawan) dan X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Karyawan), serta untuk mengetahui apakah variabel Z (Lingkungan Kerja) memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut sebagai variabel moderasi. Hubungan antara variabel pada penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mempertimbangkan peran variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahapan untuk mendeskripsikan situasi atau kondisi variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk menyajikan dan menggambarkan data penelitian yang telah dikumpulkan sesuai dengan kondisi yang terjadi tanpa menarik kesimpulan secara umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif guna menjelaskan variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening, yang kemudian dilakukan pengklasifikasian total skor responden. Total skor jawaban responden digunakan untuk menyusun kriteria penilaian pada setiap item pernyataan atau pertanyaan. Peneliti menggambarkan data setiap variabel penelitian melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor setiap variabel termasuk pada kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil data kuesioner selanjutnya dihitung untuk mencari nilai rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuisisioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah diperoleh nilai skor rata-rata, kecenderungan jawaban responden dikategorikan kedalam rentang skor dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

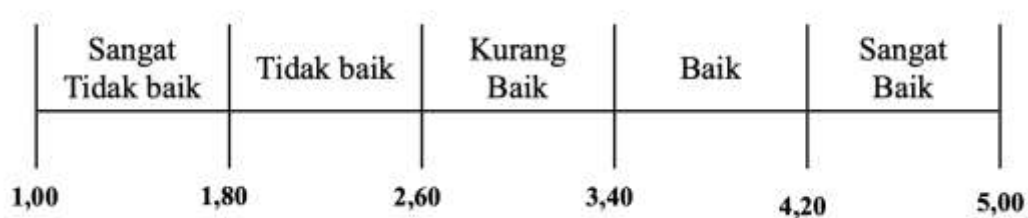
Berdasarkan formulasi tersebut, maka dapat ditetapkan kategori skala yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala Pengukuran

Interval	Kriteria
1,00- 1,80	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang baik/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2023)

Berdasarkan kategori skala diatas, maka digunakan garis kontinum untuk melihat kategori penelitian mengenai variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2021)

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menentukan dan menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2022:54), analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang membuktikan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) karena terdapat variabel moderasi yaitu Lingkungan Kerja (Z) yang berperan memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi. Metode ini dipilih karena sesuai dengan model penelitian yang menguji pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dengan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel moderasi.

3.6.2.1 Method of Succesive Interval (MSI)

Metode interval suksesif merupakan metode yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner merupakan data dengan skala ordinal. Data tersebut perlu diubah menjadi data interval karena dalam persyaratan analisis linier berganda mengharuskan data yang diperoleh berbentuk interval. Selain itu, banyak prosedur statistik seperti regresi, kolerasi pearson, uji t dan lainnya, mengharuskan data berskala interval, sehingga metode MSI menjadi tahapan yang perlu dilakukan untuk mengubah data drai skala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data dengan metode MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan, yaitu menghitung berapa banyak responden yang menjawab dengan skor yang ditetapkan 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Menentukan jumlah responden yang memperoleh setiap skor tertentu yang dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Mencari proporsi yaitu membagi setiap frekuensi responden dengan keseluruhan responden.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Menggunakan tabel distribusi normal standar yang ditentukan oleh nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*) terhadap masing-masing responden dengan rumus sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

- a. *SV (Scale Value)* : Rata-rata interval
 - b. *Density at Lower Limit* : Kepaduan batas bawah
 - c. *Density at Upper Limit* : Kepaduan batas atas
 - d. *Area Under Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas
 - e. *Area Under Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah
7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + [K]$$

$$K = 1 + [SV_{min}]$$

Untuk memudahkan serta mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval, maka peneliti menggunakan bantuan komputerisasi dengan menggunakan program SmartPLS.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2019:275), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Bentuk persamaan dari regresi linear berganda untuk n prediktor menurut Sugiyono (2019:275) yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dengan demikian berdasarkan persamaan di atas, persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstanta)

β_1 = Koefisien regresi Program Kesejahteraan Karyawan

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X1 = Program Kesejahteraan Karyawan

X2 = Budaya Organisasi

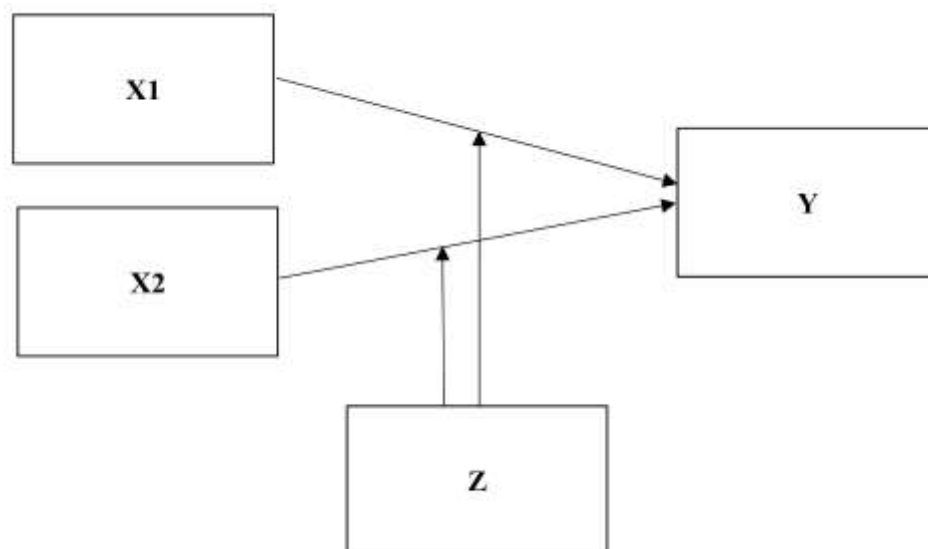
e = *Error* atau sisa (residual)

3.6.2.3 Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi. Menurut Ghazali (2018:227), MRA menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

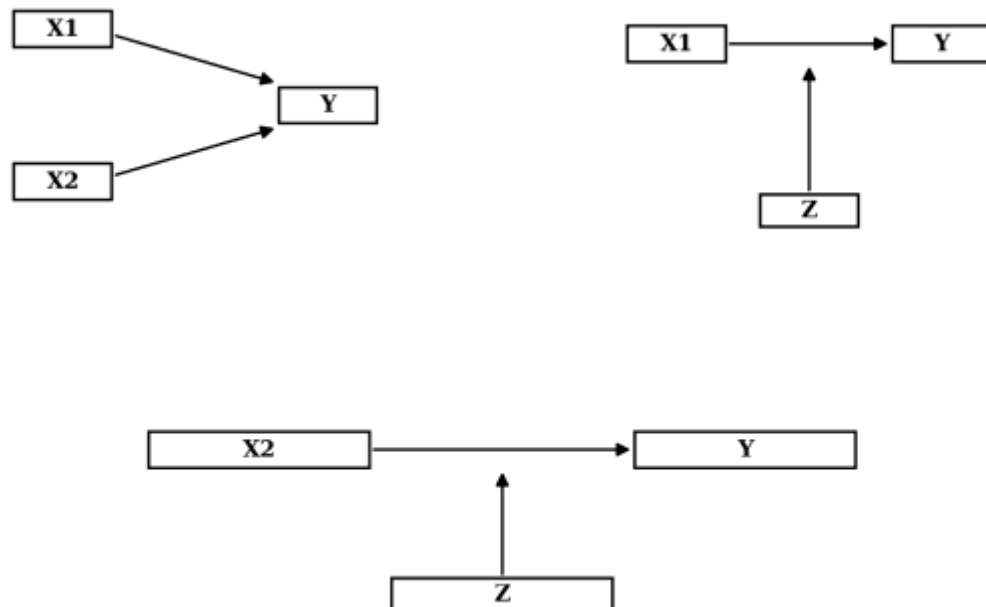
Dalam penelitian ini, Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja (Z) memoderasi pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan

Karyawan (Y). MRA dipilih karena metode ini mampu mengakomodasi pengujian variabel moderasi secara langsung dalam satu persamaan regresi, yaitu dengan memasukkan unsur interaksi antara variabel bebas dan variabel moderator, sehingga dapat diketahui apakah keberadaan variabel moderator tersebut memperkuat, memperlemah, atau bahkan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan ini dianggap sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui peran Lingkungan Kerja dalam memoderasi pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan pada objek penelitian ini. Model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Model Moderated Regression Analysis (MRA)

Untuk memperjelas hubungan antarvariabel tersebut, model dapat diuraikan ke dalam tiga sub-struktur sebagai berikut:



Gambar 3. 3 Keseluruhan Model Penelitian

Berdasarkan model pada Gambar 3.2 dan Gambar 3.3 di atas, persamaan

MRA dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 \times Z) + \beta_5 (X_2 \times Z) + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Program Kesejahteraan Karyawan

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_3 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_4 = Koefisien interaksi Program Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja

β_5 = Koefisien interaksi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

X_1 = Program Kesejahteraan Karyawan

X_2 = Budaya Organisasi

Z = Lingkungan Kerja

$X_1 \times Z$ = Interaksi antara Program Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja

$X_2 \times Z$ = Interaksi antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

E = *Error* atau sisa (residual)

Menurut Ghazali (2018:219), efek moderasi dalam penelitian ini dapat dideteksi dengan dua cara, yaitu:

1. Efek moderasi dilihat dari kenaikan R^2 persamaan regresi yang berisi efek-efek utama dan efek moderasi dari persamaan regresi yang hanya berisi efek utama saja.
2. Efek moderasi juga dapat dilihat dari signifikansi koefisien beta dari interaksi (variabel independen $\times$ variabel moderasi). Apabila koefisien interaksi (β_4 dan β_5) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05, maka variabel moderasi terbukti memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel terikat (Y). Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R_{XY} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

$JK(\text{reg})$ = Jumlah kuadrat regresi

$JK(\text{total})$ = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022:274) berkisar antara -1 dan +1 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $r = +1$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif sempurna antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika nilai $r = -1$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif sempurna antara variabel X dan variabel Y.
3. Jika nilai $r = 0$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan kriteria angka korelasi untuk menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022:274) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Taksiran Besaran Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023)

3.6.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), serta mengetahui peran moderasi Lingkungan Kerja (Z). Karena model penelitian menggunakan lebih dari dua variabel independen dan melibatkan variabel interaksi, maka interpretasi dilakukan berdasarkan nilai Adjusted R Square agar menghasilkan estimasi model yang lebih akurat.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien determinasi (R Square).

2. Analisis Sumbangan Efektif Parsial Variabel

Analisis ini digunakan untuk menentukan besaran kontribusi atau sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen, yaitu Program Kesejahteraan Karyawan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), terhadap Kepuasan Karyawan (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Rumus penentuan sumbangan efektif parsial adalah sebagai berikut:

$$SE = Beta \times Zero Order \times 100\%$$

Keterangan:

SE = Sumbangan efektif

Beta = Standardized Coefficients

Zero Order = Nilai korelasi sederhana antara variabel independen dan dependen.

3. Analisis Koefisien Determinasi Moderasi

Dalam penelitian ini terdapat variabel moderasi yaitu Lingkungan Kerja (Z), sehingga diperlukan analisis tambahan untuk mengetahui seberapa besar peran moderasi tersebut. Menurut Ghazali (2018:219), efek moderasi dapat dideteksi dengan melihat kenaikan nilai (R^2) dari persamaan regresi yang hanya berisi efek utama (Model 1) dibandingkan dengan persamaan regresi yang berisi efek utama dan efek moderasi (Model 2), sebagai berikut:

Model 1 (tanpa moderasi):

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

Model 2 (dengan moderasi):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4(X_1 \times Z) + b_5(X_2 \times Z) + e$$

Apabila nilai (R^2) pada Model 2 lebih besar daripada nilai (R^2) pada Model 1, dan koefisien interaksi (β_4) dan (β_5) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05, maka variabel Lingkungan Kerja (Z) terbukti memoderasi pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Besar peningkatan pengaruh moderasi dihitung dengan rumus:

$$\Delta R^2 = R^2 \text{ Model 2} - R^2 \text{ Model 1}$$

Keterangan:

ΔR^2 = Selisih koefisien determinasi akibat efek moderasi

R^2 Model 1 = Koefisien determinasi tanpa moderasi

R^2 Model 2 = Koefisien determinasi dengan moderasi.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan, parsial, dan moderasi.

3.6.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara bersama-sama yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁₀: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, Program Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan.

H_{1a}: $\beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0$, Program Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan.

Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (k) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tolak H₀ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H₁ diterima (signifikan)
2. Terima H₀ Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H₁ ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Adapun hipotesis parsial dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. **H2₀ : $\beta_1 = 0$** , Program Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.
2. **H2_a : $\beta_1 \neq 0$** , Program Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.
3. **H3₀ : $\beta_2 = 0$** , Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.
4. **H3_a : $\beta_2 \neq 0$** , Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.
5. **H4₀ : $\beta_4 = 0$** , Lingkungan Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan.
6. **H4_a : $\beta_4 \neq 0$** , Lingkungan Kerja mampu memoderasi pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan.
7. **H5₀ : $\beta_5 = 0$** , Lingkungan Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan.
8. **H5_a : $\beta_5 \neq 0$** , Lingkungan Kerja mampu memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k = Subvariabel

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a ditolak (tidak signifikan)
2. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_a diterima (signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik dalam mengumpulkan data yang diperoleh dari responden dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis berdasarkan skala 1-5. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab (Sugiyono, 2023:199).

Perancangan kuesioner dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang menjadi topik permasalahan menurut responden. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini bersifat tertutup, di mana pilihan jawaban sudah tersedia sehingga responden dapat memilih jawaban yang terdapat pada kolom jawaban. Kuesioner ini berisi pernyataan terkait Program Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, serta Lingkungan Kerja yang kemudian masing-masing

variabel tersebut dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang relevan untuk membuat butir pernyataan kuesioner.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang telah ditentukan untuk melaksanakan penelitian serta sebagai sumber dalam memperoleh data dari responden. Peneliti menetapkan PT South Pacific Viscose Lenzing sebagai tempat penelitian, yang berlokasi di Jl. Industri, Desa Cicadas, Kecamatan Babakan Cikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat.



Gambar 3. 4 Lokasi PT South Pacific Viscose Lenzing
Sumber: Google Maps, 2026