

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan serangkaian teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data guna memperoleh kesimpulan yang tepat. Menurut Sugiyono (2024:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode penelitian bertujuan sebagai pedoman bagi peneliti dalam merancang serta melaksanakan penelitian secara sistematis, sehingga permasalahan yang diteliti dapat dianalisis dan diselesaikan dengan tepat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang menekankan pada pengujian data secara empiris, objektif, dan sistematis. Data yang diperoleh dalam penelitian kuantitatif bersifat terukur dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga hasil penelitian yang diperoleh bersifat rasional serta dapat diuji kebenarannya Sugiyono (2024:16). Adapun penjelasan mengenai metode deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2024:64), metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel maupun lebih, tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah

mengenai gambaran lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel InteContinental Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2024:66) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat analisis statistik, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Hotel InteContinental Bandung.

3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, variabel merupakan unsur utama yang menjadi fokus analisis, karena pendekatan kuantitatif memandang bahwa suatu fenomena dapat dijelaskan melalui variabel-variabel yang dapat diukur. Variabel menggambarkan karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh individu maupun objek penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut memungkinkan variabel untuk diukur secara objektif dan dianalisis secara sistematis Sugiyono (2024:67).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan *Perceived Organizational Support*, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disusun dalam bentuk tabel operasional variabel yang bertujuan untuk menjelaskan secara rinci mengenai konsep variabel penelitian. Tabel operasional variabel tersebut memuat definisi operasional, dimensi, indikator, ukuran, serta skala pengukuran yang digunakan. Penyusunan operasionalisasi variabel ini dilakukan agar setiap variabel dapat diukur secara sistematis, terstruktur, dan objektif sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu. Variasi tersebut ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dianalisis lebih lanjut sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2024:68). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), kepuasan kerja (Y) sebagai variabel mediasi, dan Kinerja Karyawan (Z). Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Sugiyono (2024:69). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Dessler (2023:400) menyatakan “*Working conditions refer to the physical environment and other factor in the workplace that can affect employees’ performance and well-being.*”

b. *Perceived Organizational Support (X2)*

Eisenberger et al. (2020:102) menyatakan bahwa: “*Perceived Organizational Support (POS) refers to employee general perception of how much their organization values their contributions and cares about their well-being.*” Artinya, *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya dilihat dari kebijakan formal, tetapi juga dari bagaimana karyawan merasakan perhatian, penghargaan, dan kepedulian organisasi terhadap kebutuhan serta kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Variabel *Intervening (Y)*

Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independent dan variabel dependent, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2024:70). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja. Robbins dan Judge (2024:118) menyatakan bahwa “*Job satisfaction is a positive feeling about a job that results from an evaluation of its characteristics.*” Artinya, kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun kebijakan organisasi.

3. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2024:69). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

Robbins & Coulter (2020:522) menyatakan bahwa: *“Performance is the end result of an activity, which includes executing job responsibilities with the highest level of efficiency and effectiveness.”* Artinya, kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan secara optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang tepat dan hasil yang maksimal.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mempermudah pengukuran serta pemahaman terhadap variabel yang diteliti. Proses ini dilakukan dengan cara menjabarkan setiap variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih operasional agar dapat diukur secara empiris. Melalui operasionalisasi variabel, peneliti dapat menentukan alat ukur yang tepat sesuai dengan konsep teoritis yang telah didefinisikan sebelumnya.

Elemen yang dijelaskan dalam operasionalisasi variabel meliputi nama variabel, definisi operasional, dimensi, indikator, ukuran, serta skala pengukuran yang digunakan. Operasionalisasi variabel umumnya disajikan dalam bentuk tabel agar lebih sistematis dan mudah dipahami. Tahap ini menjadi dasar penting dalam

penyusunan instrumen penelitian, khususnya kuesioner, serta dalam proses pengolahan dan analisis data secara kuantitatif.

Sesuai dengan judul penelitian, terdapat empat variabel utama yang digunakan, yaitu lingkungan kerja (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), kepuasan kerja (Y) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Z) sebagai variabel terikat. Keempat variabel tersebut diturunkan ke dalam dimensi-dimensi variabel yang selanjutnya dikembangkan menjadi indikator-indikator penelitian. Indikator tersebut kemudian dijabarkan ke dalam item-item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian.

Kuesioner disusun dengan menggunakan skala pengukuran yang sesuai agar data yang diperoleh bersifat objektif, terukur, serta memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian dan mendukung pengujian hipotesis secara sistematis. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan Kerja (X1) <i>Working conditions refer to the physical environment and other factor in the workplace that can affect employees' performance and well-being.</i> Dessler (2023:400)	<i>Physical Work Environment</i> (Lingkungan kerja fisik)	Suhu dan sirkulasi udara	Tingkat kenyamanan suhu ruangan serta kelancaran sirkulasi udara dalam mendukung aktivitas kerja.	Ordinal	1
		Kebersihan lingkungan kerja	Tingkat kondisi kebersihan area kerja yang terjaga dan mendukung kenyamanan karyawan.	Ordinal	2

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Tata ruang kerja	Tingkat pengaturan ruang kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan efisien.	Ordinal	3
		Ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja	Tingkat ketersediaan serta kelayakan fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam bekerja.	Ordinal	4
	<i>Social Work Environment</i> (Lingkungan Kerja Sosial)	Hubungan antar rekan kerja	Tingkat keharmonisan dan kerja sama antar karyawan dalam lingkungan kerja	Ordinal	5
		Hubungan antara atasan dan bawahan	Tingkat kualitas hubungan kerja antara atasan dengan karyawan.	Ordinal	6
		Kerja sama tim	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan sosial.	Ordinal	7
	<i>Organizational Environment</i> (Lingkungan Kerja Organisasi)	Pemimpin membuka ruang diskusi dan pertukaran pendapat	Tingkat keterbukaan pemimpin terhadap diskusi	Ordinal	8
		Pemimpin menghargai cara berpikir yang berbeda	Tingkat penghargaan pemimpin terhadap perbedaan pendapat	Ordinal	9
		Pemimpin mendukung solusi kerja yang kreatif dan efektif	Tingkat dukungan pemimpin terhadap solusi kreatif	Ordinal	10
		Kejelasan peraturan dan prosedur kerja	Tingkat kejelasan peraturan dan prosedur kerja	Ordinal	11

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Perceived Organizational Support (X2) <i>“Perceived Organizational Support (POS) refers to employee general perception of how much their organization values their contributions and cares about their well-being..</i> Eisenberger et al (2020:102)	Keadilan	Organisasi mendengar dan menindaklanjuti keluhan karyawan	Tingkat organisasi mendengar dan menindaklanjuti keluhan karyawan	Ordinal	12
		Organisasi memberikan teguran persaudaraan jika karyawan lalai melaksanakan tugas	Tingkat Organisasi memberikan teguran persaudaraan jika karyawan lalai melaksanakan tugas	Ordinal	13
	Dukungan Atasan	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan	Tingkat organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan	Ordinal	14
		Organisasi menunjukan empati terhadap karyawan	Tingkat organisasi menunjukan empati terhadap karyawan	Ordinal	15
	Penghargaan Organisasi	Organisasi menghargai kontribusi karyawan	Tingkat organisasi menghargai kontribusi karyawan	Ordinal	16
		Organisasi menghargai tugas ekstra yang dilakukan karyawan	Tingkat organisasi menghargai tugas ekstra yang dilakukan karyawan	Ordinal	17
		Organisasi bangga atas prestasi karyawan	Tingkat organisasi bangga atas prestasi karyawan	Ordinal	18
	Kondisi Pekerjaan	Organisasi peduli terhadap kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya	Tingkat Organisasi peduli terhadap kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya	Ordinal	19
Kepuasan Kerja (Y) <i>“Job satisfaction is a positive feeling about a job that results from an evaluation of its characteristics.</i>	Pekerjaan	Kepuasan akan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Tingkat kepuasan akan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal	20
		Kepuasan akan tanggung jawab	Tingkat kepuasan akan tanggung jawab yang	Ordinal	21

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>It encompasses various aspects beyond just performing tasks, such as interacting with colleagues and supervisors, adhering to organizational policies, meeting performance expectations, and adapting to workplace conditions”</i> Robbins dan Judge (2024:118)		yang diberikan dalam bekerja	diberikan dalam bekerja		
		Kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar	Tingkat kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar	Ordinal	22
	Gaji	Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian dan keadilan gaji yang diterima	Ordinal	23
		Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat keterbukaan sistem pengembangan karier	Ordinal	24
	Promosi	Kepuasan akan kesempatan pegawai untuk lebih maju dalam organisasi	Tingkat kepuasan akan kesempatan pegawai untuk lebih maju dalam organisasi	Ordinal	25
		Kepuasan promosi atas dasar kinerja	Tingkat kepuasan promosi atas dasar kinerja	Ordinal	26
	Gaya Pengawasan	Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	27
		Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Ordinal	28
		Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Ordinal	29
	Rekan kerja	Kepuasan atas kerja sama tim	Tingkat kepuasan atas kerja sama tim	Ordinal	30
		Kepuasan atas lingkungan social dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan atas lingkungan social dalam pekerjaan	Ordinal	31
Kinerja Karyawan (Z) <i>“Performance is the end result of an activity, which includes executing job responsibilities with the highest level</i>	Kualitas Kerja	Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	32
		Kecocokan antara tugas dengan kompetensi individu	Tingkat kecocokan antara tugas dengan kompetensi individu	Ordinal	33

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>of efficiency and effectiveness.”</i> Robbins & Coulter (2020:522) (2020)	Kuantitas Kerja	Jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan	Ordinal	34
		Jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan	Tingkat jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan	Ordinal	35
	Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Ordinal	36
		Kemampuan mengelola dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif	Tingkat kemampuan mengelola dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif	Ordinal	37
	Efektivitas	Pemanfaatan sumber daya kerja secara optimal	Tingkat pemanfaatan sumber daya kerja secara optimal	Ordinal	38
		Kemampuan menghasilkan kinerja yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efisien	Tingkat kemampuan menghasilkan kinerja yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efisien	Ordinal	39

Sumber: Diolah Peneliti April 2026

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, diperlukan objek atau subjek yang akan diteliti agar permasalahan yang ada dapat dianalisis dan diselesaikan. Populasi merujuk pada keseluruhan elemen yang menjadi fokus penelitian. Dengan menentukan populasi, peneliti dapat mengelola dan mengolah data secara lebih efektif. Untuk mempermudah proses pengolahan data, peneliti kemudian mengambil sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, yang disebut sebagai sampel. Pada penelitian ini, populasi dan sampel ditentukan sesuai dengan kebutuhan

penelitian. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dianalisis, dan diambil kesimpulannya Sugiyono (2024:126). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel InterContinental Dago Pakar Bandung yang berjumlah orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan Bagian Operasional Hotel InteContinental Dago Pakar Bandung

Daftar Jumlah Karyawan Bagian Operasional Hotel InterContinental Bandung 2026	
Bagian	Jumlah Karyawan
FO (<i>Front Office</i>)	18
HK (<i>Housekeeping</i>)	23
FBS (<i>Food & Beverage Service</i>)	17
FBK (<i>Food & Beverage Kitchen</i>)	21
ENG (<i>Engineering</i>)	14
Total	93

Sumber : Hotel InterContinental Dago Pakar Bandung 2026

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan subjek dalam penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2020), sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan mengenai populasi tersebut, dengan catatan bahwa sampel yang diambil harus mampu mencerminkan kondisi populasi secara akurat.

Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang relevan dan dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dari objek penelitian.

Jumlah sampel yang digunakan harus mempertimbangkan karakteristik populasi serta tujuan penelitian, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang representatif. Pemilihan sampel yang tepat sangat penting karena akan memengaruhi tingkat keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara yang digunakan peneliti untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Secara umum, teknik sampling dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2024), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu, *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi, karena penentuan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu dari peneliti.

Selanjutnya, Sekaran dan Bougie (2020) menyatakan bahwa apabila jumlah populasi relatif kecil dan seluruh elemen populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Teknik ini dikenal sebagai *sampling jenuh* atau *sensus*. Sugiyono (2022) juga menjelaskan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang umumnya digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi terbatas.

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini, yaitu 93 karyawan bagian operasional Hotel InterContinental Bandung, maka teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 karyawan, yang terdiri dari karyawan pada bagian front office, housekeeping, *Food & Beverage Service*, *Food & Beverage Kitchen* dan *Engineering*. Penggunaan teknik sampling jenuh ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan akurat mengenai variabel lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam mendukung penyelesaian masalah penelitian. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai metode dan sumber. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder Sugiyono (2024:194). Adapun metode serta sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau responden yang menjadi objek penelitian. Data ini dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah dan mengukur variabel penelitian yang telah ditetapkan. Penggunaan data primer bertujuan agar informasi yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi nyata yang terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui survei langsung kepada karyawan Hotel InterContinental Bandung

sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Melalui pengumpulan data primer secara langsung, diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan relevan dengan kondisi aktual di perusahaan. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesi tanya jawab antara peneliti dan narasumber guna memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Dengan demikian, wawancara ini bertujuan untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai kondisi di Hotel InterContinental Dago Pakar Bandung, khususnya terkait permasalahan yang sedang dikaji.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung. Peneliti menyusun pertanyaan yang dirancang agar sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan keadaan sebenarnya

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengamatan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja

dan aktivitas kerja yang terjadi di lokasi penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, bentuk dukungan organisasi, serta aktivitas kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Hotel InterContinental Bandung. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh data pendukung yang tidak selalu dapat diperoleh melalui kuesioner maupun wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dan bersumber dari berbagai referensi yang telah tersedia sebelumnya. Data ini bersifat teoritis dan digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian untuk memperkuat landasan teori, mendukung pembahasan, serta menjadi bahan pembandingan terhadap hasil penelitian yang diperoleh dari data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan untuk mendukung kajian mengenai lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan industri perhotelan. Data sekunder diperoleh melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta publikasi resmi lainnya. Adapun teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui beberapa sumber sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari berbagai literatur seperti buku, karya ilmiah, serta sumber referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Studi kepustakaan dalam penelitian ini

digunakan untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran penelitian.

b. Jurnal Ilmiah

Jurnal ilmiah merupakan sumber data sekunder yang digunakan untuk memperoleh informasi hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan jurnal ilmiah bertujuan untuk mengetahui perkembangan penelitian sebelumnya, membandingkan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, serta memperkuat dasar teoritis penelitian. Jurnal yang digunakan berasal dari jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan industri perhotelan.

c. Internet

Internet merupakan salah satu sumber informasi yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan topik penelitian. Data yang diperoleh melalui internet dapat berupa jurnal ilmiah, artikel ilmiah, laporan penelitian, maupun publikasi resmi yang relevan dengan variabel penelitian. Penggunaan sumber internet dilakukan dengan tetap memperhatikan kredibilitas dan keakuratan sumber yang digunakan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur nilai dari variabel penelitian sehingga dapat diperoleh data yang

mendukung proses analisis penelitian. Instrumen penelitian memiliki peranan penting karena kualitas instrumen yang digunakan akan mempengaruhi kualitas data yang diperoleh. Jumlah instrumen penelitian yang digunakan disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan bagian operasional Hotel InterContinental Bandung.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data penelitian, instrumen terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memastikan bahwa instrumen tersebut layak digunakan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konsep variabel penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara tepat. Dengan kata lain, instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat serta sesuai dengan kondisi sebenarnya yang dialami oleh responden penelitian, yaitu karyawan bagian operasional Hotel InterContinental Bandung. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memberikan hasil yang relatif sama ketika digunakan dalam pengukuran berulang pada kondisi yang serupa. Dengan adanya uji reliabilitas, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan digunakan dalam proses analisis penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Validitas menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap setiap butir pernyataan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing item dengan skor total variabelnya. Skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh item dalam satu variabel yang sama. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2024:246).

Adapun rumus Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2)(n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2)}}$$

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 variabel y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Menurut Sugiyono (2024:180-181), suatu instrumen dikatakan memenuhi kriteria validitas apabila memenuhi syarat berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$, maka instrument atau item pernyataan memiliki korelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \leq 0,3$, maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai validitas. Berdasarkan Sugiyono (2023:180), standar minimal untuk validitas adalah 0,300. Jika angka korelasi yang dihasilkan lebih besar dari standar tersebut, maka item pertanyaan dianggap valid atau signifikan.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali pada kondisi yang relatif sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah secara signifikan.

Menurut Sugiyono (2024:268), reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data. Instrumen yang tidak reliabel dapat menghasilkan kesimpulan yang bias sehingga tidak layak digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha (α). Metode ini digunakan untuk mengukur konsistensi

internal antar item dalam satu variabel. Adapun rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

B : Variabel no genap

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians Total

Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $\geq 0,7$, maka instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang cukup atau baik. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang rendah atau kurang reliabel. Nilai 0,7 sering digunakan sebagai batas minimum yang menunjukkan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi internal yang dapat diterima.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Proses ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, penjabaran data dalam bentuk tabulasi, serta penyajian data secara sistematis. Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2024).

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, di mana setiap jawaban responden diberi nilai berdasarkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2024), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Variabel penelitian dijabarkan ke dalam indikator-indikator tertentu yang menjadi dasar penyusunan item instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan. Setiap item dalam instrumen memiliki rentang jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif dengan pemberian skor tertentu pada setiap pilihan jawaban. Jika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan $\geq 0,7$, maka instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang cukup atau baik. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang rendah atau kurang reliabel. Nilai 0,7 sering digunakan sebagai batas minimum yang menunjukkan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi internal yang dapat diterima.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2024:147).

Berdasarkan tabel 3.3, alternatif jawaban beserta bobot nilai untuk setiap item dalam kuesioner dapat diidentifikasi. Pemberian bobot nilai pada skala likert bertujuan untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan jawaban responden. Setelah data terkumpul, proses selanjutnya adalah pengolahan data yang disajikan

dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis. Dengan demikian, data yang diperoleh diinterpretasikan secara sistematis guna mendukung temuan penelitian.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan serta kejadian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Analisis statistik deskriptif merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara menyajikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul secara objektif, tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi (Sugiyono, 2024:206).

Pada penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan untuk mengkaji variabel lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, dilakukan klasifikasi berdasarkan total skor yang diperoleh dari jawaban responden. Total skor tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Untuk menggambarkan data dari masing-masing variabel penelitian, disusun tabel distribusi frekuensi guna mengetahui tingkat pencapaian skor pada setiap variabel. Setelah itu, data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis lebih lanjut dengan menghitung nilai rata-rata menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah menghitung nilai skor rata-rata, langkah berikutnya adalah memetakan hasil tersebut ke dalam garis kontinum guna mengidentifikasi pola kecenderungan jawaban responden. Untuk menentukan kategori jawaban responden, dilakukan pengelompokan dalam skala tertentu menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana

Nilai Tertinggi : 5

Interval : $5-1 = 4$

Rentang Skor : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

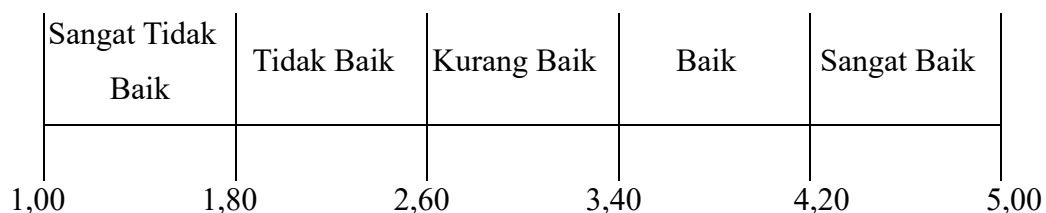
Maka dapat ditentukan kategori skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala Pengukuran

Skala	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2024:134).

Berdasarkan hasil diatas, maka kategori skala tersebut dapat diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum yaitu, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Berdasarkan Gambar 3.1, rentang skor 1,00–1,80 mencerminkan hasil pengukuran dalam kategori sangat tidak baik, sementara rentang 1,81–2,60 menunjukkan kategori tidak baik. Selanjutnya, rentang 2,61– 3,40 mengindikasikan hasil pengukuran yang tergolong kurang baik, sedangkan rentang 3,41– 4,20 menunjukkan kategori baik. Adapun rentang 4,21–5,00 merepresentasikan hasil pengukuran dalam kategori sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji teori serta menghasilkan informasi ilmiah baru dengan menentukan status hipotesis, apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2024:54). Analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), karena variabel independent tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependent, melainkan melalui variabel *intervening* sebagai perantara.

3.6.2.1 Method Successive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk skala ordinal. Agar dapat diolah lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik, data tersebut perlu dikonversi menjadi skala interval. Proses konversi ini dilakukan dengan Metode Successive Interval (MSI). Terdapat beberapa langkah dalam melakukan transformasi data dengan metode MSI, yaitu sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah responden yang memilih masing-masing kategori jawaban (skor 1-5) untuk setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi yang diperoleh dibagi dengan total jumlah responden, sehingga menghasilkan nilai proporsi untuk setiap kategori jawaban.
4. Proporsi yang telah dihitung dijumlahkan secara bertahap hingga membentuk proporsi kumulatif yang mendekati distribusi normal.
5. Proporsi kumulatif dikonversi ke dalam nilai Z-score berdasarkan tabel distribusi normal standar.

6. Menentukan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

Scala Value : Nilai Skala

Density of lower limit : Densitas batas bawah

Density of upper limit : Densitas batas atas

Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung nilai skala yang diperoleh, score hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 + [Svmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti menggunakan software LISREL (Linear Structure Relationship)

3.6.2.2 Analisis jalur (*Path analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*). Juanim (2020:56) menyatakan bahwa analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel

yaitu variabel bebas atau variabel independent (bebas) yang biasa disimbolkan dengan huruf $X_1, X_2 \dots X_n$ dan variabel terikat atau variabel dependent (terikat) yang biasa disimbolkan dengan huruf $Y_1, Y_2, \dots Y_n$,

Pada penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi serta menguji sejauh mana pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi antara variabel independent dan variabel dependent. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.6.2.3 Asumsi-asumsi Analisis Jalur

Asumsi merupakan dasar berpikir yang diterima sebagai landasan dalam suatu analisis. Menurut Juanim (2020:61), keberhasilan penggunaan analisis jalur (*Path analysis*) bergantung pada terpenuhinya beberapa asumsi berikut:

- a. Hubungan antara variabel dalam model harus bersifat linear dan adaptif.
- b. Kesalahan atau error (residual) diasumsikan tidak memiliki korelasi.
- c. Variabel yang digunakan dalam model diasumsikan dapat diukur secara langsung.
- d. Model yang digunakan bersifat recursive, yaitu hubungan kausalnya berlangsung searah.
- e. Semua variabel yang dianalisis harus diukur menggunakan skala interval.

3.6.2.4 Tahapan-tahapan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan antara variabel independent, variabel dependent, dan variabel *intervening*. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam pengujian analisis jalur:

1. Menentukan model diagram jalur berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.
2. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
 - Struktural Y: $Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + \varepsilon_1$
 - Struktural Z: $Z = P_{zx1}X_1 + P_{zx2}X_2 + P_{zy}Y + \varepsilon_2$
3. Menghitung koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.
 - a. Membuat diagram jalur yang lengkap, menentukan substruktur, serta merumuskan persamaan struktural sesuai dengan hipotesis penelitian. Hipotesis menyatakan bahwa perubahan pada variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktur yang telah dirumuskan dengan persamaan regresi berganda:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Koefisien jalur (*path coefficient*) merupakan koefisien regresi yang telah distandarisasi dan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien jalur terstandarisasi menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar konstruk laten dalam model penelitian. Dalam analisis yang menggunakan LISREL (*Linear Structure Relationship*), nilai koefisien jalur diperoleh dari hasil estimasi pada model struktural (*structural model*).
4. Pengujian koefisien jalur secara simultan (uji F)
5. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) pengujian keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: P_{yx1} = P_{yx2} = \dots = P_{yxk} = 0$$

$$H1: \text{Pyx1} = \text{Pyx2} = \dots = \text{Pyxk} \neq 0$$

- a. Kaidah pengujian signifikan secara manual uji F dengan rumus:

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

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel *Independent*

R^2 : Koefisien Determinasi

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Dengan taraf signifikan (α) = 0,05

Carilah F_{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = \{(1 - \alpha) (dk - k), (dk - n - k)\}$$

- b. Kaidah pengujian signifikansi menggunakan LISREL

Pengujian signifikansi dalam *analisis Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak LISREL dilakukan dengan memperhatikan nilai *t-value* yang dihasilkan dari estimasi model struktural. Adapun kaidah pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *t-value* $\leq 1,96$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti pengaruh antar variabel tidak signifikan.
- b) Jika nilai *t-value* $> 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pengaruh antar variabel signifikan pada tingkat signifikansi 5%..

6. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : P_{yx1} = 0$$

$$H_1 : P_{yx1} \neq 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

n : Banyaknya Sample

r : Korelasi Parsial

k : Jumlah Variabel *Independent*

t : Tingkat Signifikansi (membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel})

3.6.2.5 Teknik Pengujian Analisis jalur

Menurut Juanim (2020) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

1. Konsep Dasar

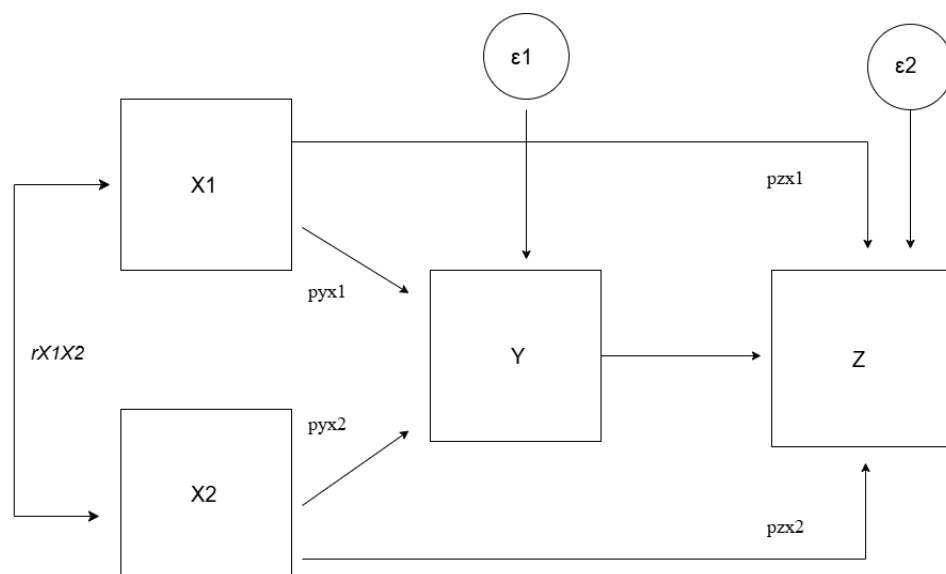
Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan akibat satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2020:57). Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah mediated path model, di mana variabel *intervening* berperan sebagai mediator dalam hubungan antar variabel.

2. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk menggambarkan atau mengilustrasikan secara grafis, struktur hubungan sebab akibat antara variabel independent, *intervening*

dan *dependent*. Dalam analisis jalur, variabel yang dianalisis hubungan kausalitasnya dibagi menjadi dua, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang kebervariasiannya diasumsikan terjadi bukan karena adanya penyebab-penyebab di dalam model dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi. Variabel eksogen adalah variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen ataupun variabel endogen lain dalam sistem (Juanim 2020:57-58).

Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Berikut merupakan model analisis jalur di dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2:



Gambar 3.2 Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : *Perceived Organizational Support*

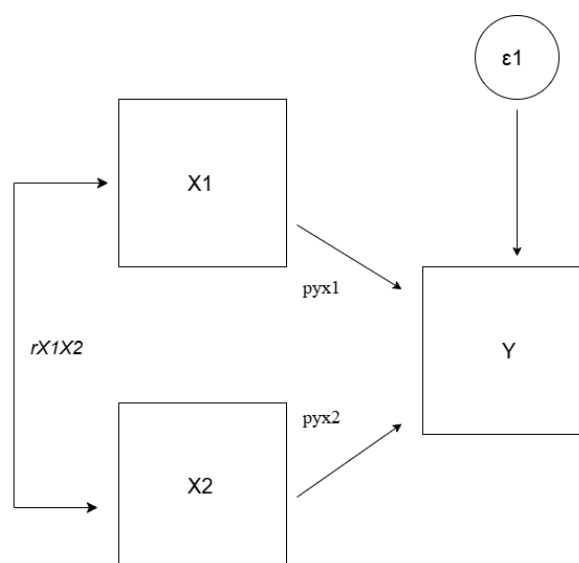
Y : Kepuasan Kerja

Z	: Kinerja Karyawan
pyx1	: Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
pyx2	: Koefisien Jalur <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja
pzy	: Koefisien <i>Kepuasan Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan
pzx1	: Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pzx2	: Koefisien Jalur <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan

3.6.2.6 Persamaan Struktural

Persamaan struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel dalam penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang sistematis (Juanim, 2020:60). Dalam penelitian ini, model persamaan struktural disusun ke dalam dua persamaan matematis (struktural).

1. Persamaan Jalur Struktur I

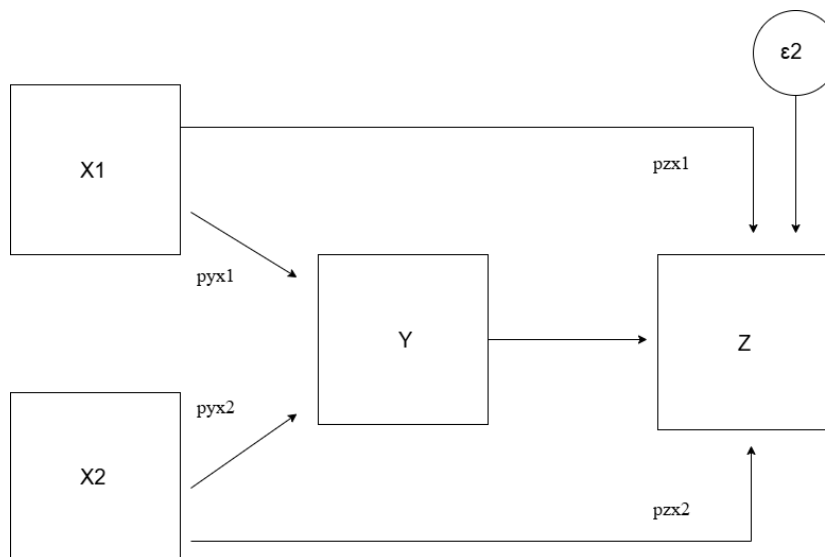


Gambar 3.3 Diagram Jalur Struktur I

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = p_{yx_1}X_1 + p_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan Jalur Struktur II



Gambar 3.4 Diagram Jalur Struktur II

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = p_{zx_1}X_1 + p_{zx_2}X_2 + p_{zy}Y + \varepsilon_2$$

3.6.2.7 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Analisis jalur mempertimbangkan tiga jenis pengaruh, yaitu pengaruh langsung, tidak langsung, dan total, yang dapat diinterpretasikan melalui diagram jalur. Pengaruh langsung terjadi ketika variabel independent secara langsung mempengaruhi variabel dependent tanpa perantara variabel yang lain. Sementara itu, pengaruh tidak langsung muncul ketika variabel independent mempengaruhi variabel dependent melalui variabel *intervening*. Adapun pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2020:62). Untuk memahami besarnya masing-masing pengaruh antara variabel X, Y, dan Z, penjelasannya disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* (DE))

Berikut adalah pengaruh langsung dalam penelitian ini:

- a. $DE_{yx1} : X1 \rightarrow Y ; P_{yx1}$
- b. $DE_{yx2} : X2 \rightarrow Y ; P_{yx2}$
- c. $DE_{zx1} : X1 \rightarrow Z ; P_{zx1}$
- d. $DE_{zx2} : X2 \rightarrow Z ; P_{zx2}$
- e. $DE_{zy} : Y \rightarrow Z ; P_{zy}$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* (IE))

Pengaruh tidak langsung adalah dari $X1$ terhadap Z melalui Y , dan $X2$ terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

- a. $IE_{zyx1} : X1 \rightarrow Y \rightarrow Z ; P_{yx1} \cdot P_{zy}$
- b. $IE_{zyx2} : X2 \rightarrow Y \rightarrow Z ; P_{yx2} \cdot P_{zy}$

3. Pengaruh Total (*Total Effect* (TE))

Pengaruh total adalah penjumlahan DE dan IE ($DE + IE$) sebagai berikut:

- a. $TE_{yx1} = DE_{yx1} + IE_{zyx1}$ $TE_{yx1} = DE_{yx1} + IE_{zyx1}$
- b. $TE_{yx2} = DE_{yx2} + IE_{zyx2}$
- c. $TE_{zx1} = DE_{zx1}$
- d. $TE_{zx2} = DE_{zx2}$
- e. $TE_{zy} = DE_{zy}$

3.6.2.8 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan pengembangan dari analisis korelasi sederhana. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur sejauh mana hubungan antara beberapa variabel independent ($X_1, X_2, \dots, X_k$) dengan variabel dependent (Y dan Z). Koefisien korelasi menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua

variabel, yang dinyatakan dalam bentuk angka dan disebut sebagai koefisien korelasi. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam analisis korelasi berganda:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$: Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Mencari $JK_{regresi}$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Mencari $\sum Y^2$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan $1 < R$

1. Jika $R = 1$, artinya terdapat hubungan yang sempurna dan positif antara variabel X_1 , X_2 , Y , dan Z .
2. Jika $R = -1$, artinya terdapat hubungan yang sempurna dan negatif antara variabel X_1 , X_2 , Y , dan Z .
3. Jika $R = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y , dan Z .
4. Jika R berada di antara -1 dan 1, artinya:
 - a. Nilai negatif (-) menunjukkan korelasi negatif, yaitu hubungan tidak langsung, di mana peningkatan satu variabel disertai penurunan variabel yang lain.
 - b. Nilai positif (+) menunjukkan korelasi positif, yaitu hubungan langsung, di mana peningkatan satu variabel diikuti oleh peningkatan variabel lainnya.

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Cukup
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2025:248).

3.6.2.9 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengukur persentase (%) kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Dalam konteks penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel lingkungan kerja (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

R^2 : Kuadrat Koefisien Product Moment

100% : Pengali Yang Menyatakan Dalam Persentase

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Analisis ini bertujuan untuk melihat kontribusi setiap variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B : Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order : Matrik Korelasi Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sebagai dugaan sementara karena kebenarannya masih harus dibuktikan melalui proses pengumpulan data serta analisis data empiris. Selain itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui penelitian (Sugiyono, 2022:63). Dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan dalam dua bentuk, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara variabel yang diuji, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 Pengaruh X1, dan X2 terhadap Y secara simultan

$H_0 : \rho_{yx1x2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_1 : \rho_{yx1x2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

2. Hipotesis 2 Pengaruh (X1), dan (X2) terhadap (Y) Melalui (Z)

$H_0 : \rho_{zyx1x2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) melalui kinerja karyawan (Z)

$H_1 : \rho_{zyx1x2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui kinerja karyawan (Z)

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($n - k - 1$), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara individual guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2), variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y), serta kinerja karyawan (Z) sebagai variabel mediasi. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , di mana nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil analisis data pada output Coefficient. Hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho_{zx1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Z).

$H_1 : \rho_{zx1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Z).

4. Hipotesis 4

$H_0 : \rho_{zx2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

$H_1 : \rho_{zx2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

5. Hipotesis 5

$H_0 : \rho_{zy} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z),

$H_1 : \rho_{zy} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

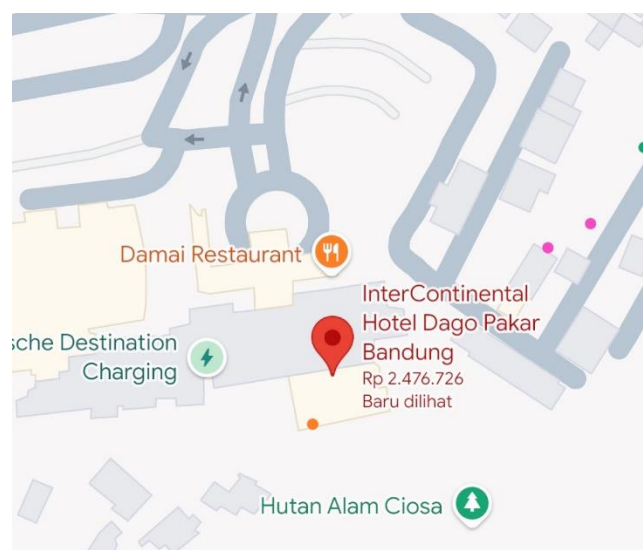
3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

(Sugiyono, 2024:199). Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dianggap relevan oleh responden. Kuesioner tersebut mencakup pernyataan mengenai lingkungan kerja, *Perceived Organizational Support*, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja, sebagaimana tercantum dalam operasionalisasi variabel penelitian. Setiap pernyataan disertai dengan pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala *Likert*, sehingga memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Penggunaan metode ini memungkinkan data yang diperoleh menjadi lebih terstruktur, sistematis, dan terukur.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel InterContinental Dago Pakar Bandung, yang berlokasi di Desa Cibinong, Kecamatan Jatiluhur, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41152. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri tekstil dan serat sintetis. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan November 2025 hingga penelitian dinyatakan selesai.



Sumber: Google Maps, 2026

Gambar 3.5 Lokasi Hotel InterContinental Dago Pakar Bandung