

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah pengaruh *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung. Ruang lingkup penelitian mencakup *employee welfare* sebagai bentuk perhatian organisasi dalam menyediakan fasilitas dan jaminan kesejahteraan bagi karyawan, *perceived organizational support* sebagai persepsi karyawan mengenai kepedulian dan penghargaan organisasi terhadap kontribusinya, komunikasi organisasi sebagai proses penyampaian kebijakan dan dukungan organisasi kepada karyawan, serta *job satisfaction* sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung, perusahaan logistik yang berada di bawah naungan Mayasari Group dan bergerak di bidang transportasi serta distribusi barang. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada karakteristik sektor logistik yang memiliki tuntutan kerja tinggi, sehingga program kesejahteraan dan dukungan organisasi sangat berperan dalam membentuk kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman mengenai sejauh mana *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi mampu meningkatkan *job satisfaction* di lingkungan kerja PT Duta Media Mandiri Cibitung.

3.1.1 Profil PT Duta Media Mandiri

PT Duta Media Mandiri merupakan perusahaan generasi ketiga dari Mayasari Group, yang bergerak di bidang jasa transportasi logistik dan perdagangan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 oleh Bapak Alvi Riyadul Hasani, putra pertama dari H. Ir. Ade Ruhyana Mahfud, yang dikenal sebagai Managing Director PT Mayasari Bakti, Mayasari Plaza, serta pemilik LP3I Tasikmalaya. Berbekal pengalaman keluarga dalam mengelola berbagai unit usaha di bidang transportasi dan pendidikan, serta keyakinan terhadap potensi industri logistik yang terus berkembang, beliau bertekad untuk mendirikan perusahaan yang mampu beroperasi secara profesional dan berdaya saing tinggi.

Seiring dengan tekad tersebut, pada tahun 2010 PT Duta Media Mandiri resmi dikukuhkan dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dan mulai menjalankan kegiatan usaha secara profesional di bawah naungan Mayasari Group. Sebagai bagian dari generasi penerus, perusahaan ini hadir dengan fokus utama pada penyediaan layanan logistik yang modern, efisien, dan berorientasi pada standar pelayanan internasional.

Didukung oleh pengalaman panjang Mayasari Group dalam bidang transportasi, industri otomotif, komponen kendaraan, hingga karoseri angkutan publik, PT Duta Media Mandiri tumbuh menjadi perusahaan yang adaptif terhadap perkembangan pasar dan kebutuhan pelanggan. Selain itu, kerja sama yang terjalin dengan berbagai mitra strategis di tingkat nasional maupun internasional turut memperkuat posisi PT Duta Media Mandiri sebagai penyedia jasa logistik yang profesional, kompetitif, dan terpercaya di Indonesia.

3.1.2 Aspek Kegiatan Usaha

Sebagai perusahaan yang tumbuh dari lingkungan usaha Mayasari Group yang telah berdiri sejak tahun 1969 dan dikenal berpengalaman di bidang transportasi angkutan umum, PT Duta Media Mandiri hadir untuk memperluas cakupan bisnis grup tersebut ke sektor jasa transportasi logistik. Berdirinya perusahaan ini menjadi langkah strategis dalam upaya meningkatkan jangkauan serta mutu layanan pengangkutan bahan baku dan hasil industri nasional agar lebih efisien dan terintegrasi.

Dengan berbekal pengalaman panjang serta jaringan bisnis yang telah terjalin luas, baik di tingkat nasional maupun internasional, PT Duta Media Mandiri terus menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia logistik yang semakin dinamis. Perusahaan ini berkomitmen memadukan teknologi transportasi dengan sistem informasi modern untuk menjawab kebutuhan spesifik para pengguna jasa logistik, sekaligus memperkuat perannya sebagai mitra strategis dalam mendukung rantai pasok industri di Indonesia.

3.1.3 Visi dan Misi PT Duta Media Mandiri

PT Duta Media Mandiri memiliki visi dan misi yang menjadi arah dalam setiap langkah bisnisnya.

3.1.3.1 Visi PT Duta Media Mandiri

Menjadi perusahaan transportasi logistik terbaik, dengan memberikan seluruh kredibilitas, loyalitas dan profesionalisme sebagai cermin anak bangsa, dengan langkah-langkah strategis serta dapat membantu mewujudkan dan memberikan kontribusi pada perekonomian bangsa.

3.1.3.2 Misi PT Duta Media Mandiri

1. Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.
2. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.
3. Berkomitmen melakukan perbaikan yang berkesenimbangan. Pada kualitas sumber daya pelayanan.
4. Memberikan kontribusi yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat, bangsa, dan negara.

3.1.4 Struktur Organisasi PT Duta Media Mandiri

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sebuah perusahaan memerlukan struktur organisasi yang jelas agar setiap bagian memiliki arah dan tujuan yang sejalan. Organisasi berfungsi sebagai wadah untuk mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan terkoordinasi.

Struktur organisasi PT Duta Media Mandiri menggunakan bentuk garis, di mana pelimpahan wewenang dilakukan secara berjenjang dari atasan kepada bawahan. Setiap atasan memiliki sejumlah bawahan dengan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pola hubungan kerja yang terbangun menekankan pentingnya koordinasi dan kerja sama antarbagian agar setiap kegiatan perusahaan dapat terlaksana secara optimal. Secara umum, pembagian tugas, tanggung jawab, dan sistem pengorganisasian di PT Duta Media Mandiri digambarkan melalui struktur organisasi berikut.

Tabel 3.1
Struktur Organisasi PT Duta Media Mandiri

No.	Kategori	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Finance Acc	9
3.	Marketing	3
4.	Operasional	11
5.	General Affair	6
6.	Monitoring	1
7.	Mekanik	12
8.	Mekanik - Ban	4

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025).

3.1.5 Gambaran Umum Perusahaan

PT Duta Media Mandiri merupakan penyedia jasa transportasi yang dilengkapi dengan armada logistik modern serta didukung oleh penerapan teknologi otomotif, seperti sistem GPS, yang membantu meningkatkan keamanan produk mitra pengguna jasa sekaligus mendukung efisiensi kerja. Perusahaan ini mengedepankan sistem manajemen yang disiplin dan proaktif dengan dukungan sumber daya manusia yang terlatih, profesional, dan memiliki ketelitian tinggi dalam menjalankan kegiatan transportasi.

Perusahaan berupaya menjaga mutu layanan dengan memastikan ketepatan waktu pengiriman, kondisi barang yang tetap baik, serta kesesuaian jumlah sesuai permintaan pelanggan. Komitmen ini menjadi dasar bagi PT Duta Media Mandiri untuk terus memberikan pelayanan yang andal dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa transportasi logistik secara konsisten.

3.1.6 Lokasi Kantor dan Pool Operasional

PT Duta Media Mandiri memiliki kantor pusat dan beberapa pool yang tersebar di wilayah strategis, yaitu:

1. Head Office: Jl. Alternatif Cibubur Kav. DDN 113, Harjamukti, Cimanggis, Depok 16954.

2. Pool 1: Jl. Raya Teuku Umar KM.44, Cibitung, Bekasi 17520 (Pool Mayasari Cibitung).
3. Pool 2: Jl. Raya Serang, Jakarta KM.30, Kampung Pabuaran RT 003 RW 04, Desa Gembong, Kec. Balaraja-Banten.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menggambarkan pendekatan yang digunakan peneliti dalam menjalankan suatu studi, dengan mempertimbangkan keterkaitan antara landasan filosofis, desain penelitian, serta metode pengumpulan dan analisis data yang digunakan (Creswell & Creswell, 2023: 3).

3.2.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang berfokus pada pengujian teori secara objektif dengan menganalisis hubungan antarvariabel yang dapat diukur menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian maupun menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Creswell & Creswell, 2023: 297).

Hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif diharapkan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi *terhadap job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung.

3.2.2 Operasionalisasi Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diteliti dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

(1) Variabel	(2) Definisi	(3) Indikator	(4) Ukuran	(5) Skala
<i>Employee Welfare</i> (X_1)	<i>Employee welfare</i> merupakan bentuk perhatian organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman untuk mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan.	1. <i>Health and Medical Facilities</i> (Fasilitas kesehatan dan medis)	1) Ketersediaan fasilitas kesehatan dan layanan medis bagi karyawan. 2) Aksesibilitas karyawan terhadap layanan kesehatan yang disediakan perusahaan.	O R D I N A L
		2. <i>Safety and Security at Work</i> (Keselamatan dan keamanan kerja)	1) Tingkat perlindungan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. 2) Kejelasan dan penerapan standar keamanan kerja.	
		3. <i>Social Security and Insurance Benefits</i> (Jaminan sosial dan asuransi)	1) Pemenuhan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 2) Cakupan manfaat asuransi yang diterima karyawan.	
		4. <i>Work Facilities and Amenities</i> (Fasilitas dan sarana kerja)	1) Kecukupan fasilitas kerja dalam menunjang pelaksanaan tugas. 2) Kondisi sarana kerja yang mendukung kenyamanan kerja.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		5. <i>Recreational and Well-being Programs</i> (Program rekreasi dan kesejahteraan mental)	1) Penyediaan program rekreasi bagi karyawan. 2) Dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan mental dan keseimbangan kerja.	
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₂)	<i>Perceived Organizational Support</i> merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka selama bekerja.	1. <i>Valuing Employee Contribution</i> (Penghargaan terhadap kontribusi karyawan)	1) Tingkat penghargaan organisasi terhadap kontribusi kerja karyawan. 2) Pengakuan organisasi atas hasil dan upaya kerja karyawan.	O R D I N A L
		2. <i>Caring for Employee Well-being</i> (Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan)	1) Tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan 2) Perhatian organisasi terhadap kondisi kerja karyawan.	
		3. <i>Fair and Consistent Treatment</i> (Perlakuan yang adil dan konsisten)	1) Keadilan organisasi dalam memperlakukan karyawan. 2) Konsistensi penerapan kebijakan dan aturan perusahaan.	
		4. <i>Support in Overcoming Work Challenges</i> (Dukungan dalam menghadapi tantangan kerja)	1) Bentuk dukungan organisasi dalam membantu penyelesaian masalah kerja. 2) Ketersediaan bantuan organisasi saat karyawan menghadapi tantangan kerja.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		5. <i>Recognition of Individual Worth</i> (Pengakuan terhadap nilai pribadi karyawan)	1) Pengakuan organisasi terhadap nilai individu karyawan. 2) Penghargaan organisasi terhadap peran karyawan dalam perusahaan.	
Komunikasi Organisasi (X ₃)	Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi di dalam organisasi yang memungkinkan karyawan memahami kebijakan, tujuan, serta peran kerja secara jelas.	1. <i>Clarity of Message</i> (Kejelasan Pesan) 2. <i>Completeness of Information</i> (Kelengkapan Informasi) 3. <i>Communication Channels</i> (Saluran Komunikasi) 4. <i>Feedback</i> (Umpan Balik)	1) Kejelasan informasi yang disampaikan oleh organisasi terkait kebijakan dan tugas kerja. 2) Kemudahan karyawan dalam memahami pesan yang diterima tanpa menimbulkan kesalahpahaman. 1) Ketersediaan informasi yang lengkap mengenai tujuan dan alasan kebijakan organisasi. 2) Kecukupan informasi yang diterima karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. 1) Kesesuaian saluran komunikasi yang digunakan organisasi dalam menyampaikan informasi. 2) Kemudahan karyawan dalam mengakses informasi melalui saluran komunikasi yang tersedia. 1) Kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapat atau pertanyaan kepada atasan atau organisasi. 2) Kejelasan dan ketepatan respon yang diberikan organisasi terhadap	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			masuk karyawan.	
		5. <i>Frequency of Communication</i> (Frekuensi Komunikasi)	1) Intensitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam aktivitas kerja. 2) Konsistensi penyampaian informasi dan koordinasi kerja yang dilakukan organisasi.	
4. <i>Job Satisfaction</i> (Y)	<i>Job satisfaction</i> merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai pengalaman kerja yang dirasakan, termasuk gaji, hubungan sosial, dukungan atas tugas, serta makna pekerjaan itu sendiri.	1. <i>Pay</i> (Gaji/Upah)	1) Tingkat kepuasan terhadap gaji atau upah yang diterima. 2) Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab dan beban kerja.	O R D I N A L
		2. <i>Promotion and Career Development</i> (Promosi dan pengembangan karier)	1) Kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan. 2) Kepuasan terhadap program pengembangan karier.	
		3. <i>Supervision</i> (Dukungan atasan)	1) Kepuasan terhadap dukungan yang diberikan atasan. 2) Kepuasan terhadap sistem pengawasan dan arahan kerja.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4. <i>Co-workers</i> (Hubungan dengan rekan kerja)	1) Kepuasan terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja. 2) Tingkat kerja sama antar karyawan.	
		5. <i>Nature of Work</i> (Sifat dan makna pekerjaan)	1) Kepuasan terhadap jenis dan karakteristik pekerjaan. 2) Kepuasan terhadap jenis dan karakteristik pekerjaan.	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025).

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab tujuan penelitian. Pada penelitian ini, menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan.

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden untuk menjawab rumusan penelitian. Pemilihan data primer dilakukan karena mampu memberikan informasi yang aktual dan relevan dengan konteks penelitian, sehingga peneliti dapat memahami kondisi responden secara lebih tepat. Penggunaan data primer juga memungkinkan peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei dipilih karena menawarkan prosedur pengumpulan data yang efisien, terstruktur, dan memungkinkan peneliti menjangkau responden dalam jumlah lebih luas pada waktu yang sama. Penelitian ini menggunakan desain survei *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu periode pengukuran. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Duta Media Mandiri sebagai responden penelitian. Penggunaan kuesioner dinilai tepat karena memudahkan proses distribusi, menjaga konsistensi pertanyaan untuk seluruh responden, serta sejalan dengan praktik umum dalam desain survei (Creswell & Creswell, 2023: 196).

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Populasi dalam penelitian dipahami sebagai keseluruhan individu yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian survei, populasi juga berfungsi sebagai dasar penarikan inferensi sehingga perlu didefinisikan secara jelas agar proses sampling dapat dilakukan secara tepat dan representatif. Populasi yang terdokumentasi melalui sampling frame memungkinkan peneliti mengidentifikasi anggota populasi secara sistematis serta memastikan bahwa unit analisis yang digunakan benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2023: 196-197).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Duta Media Mandiri Cibitung yang berjumlah 46 orang, tidak termasuk direktur karena tidak termasuk dalam kategori tenaga kerja operasional yang menjadi fokus penelitian. Seluruh karyawan tersebut dipilih karena merupakan pihak yang secara langsung merasakan implementasi program kesejahteraan yang diberikan

perusahaan (*employee welfare*), dukungan organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan (*perceived organizational support*), serta kualitas komunikasi organisasi yang berlangsung di lingkungan kerja (komunikasi organisasi), sehingga dinilai mampu memberikan penilaian yang relevan dan objektif mengenai tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mereka rasakan. Penetapan populasi yang spesifik ini memastikan bahwa proses penarikan sampel dapat dilakukan secara terarah dan tetap mencerminkan kondisi populasi yang sebenarnya (Babbie, 2015: 157).

Tabel 3.3
Data Responden

No.	Kategori	Jumlah
1.	Finance Acc	9
2.	Marketing	3
3.	Operasional	11
4.	General Affair	6
7.	Monitoring	1
8.	Mekanik	12
9.	Mekanik - Ban	4

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025).

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih melalui suatu teknik tertentu dengan tujuan untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel yang tepat menjadi penting karena kualitas sampel akan menentukan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan dipertanggungjawabkan. Peneliti perlu mempertimbangkan teknik sampling yang sesuai agar data yang diperoleh tetap representatif dan mampu mendukung validitas temuan penelitian (Hardani et al., 2020: 362).

Dalam penelitian ini digunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih (Hardani et al., 2020: 369). Dari kategori tersebut,

peneliti menerapkan sampling jenuh (*saturated sampling*), yakni teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggotanya dapat dijangkau secara menyeluruh, sehingga memungkinkan tingkat kesalahan yang minimal. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan seluruh 46 karyawan aktif PT Duta Media Mandiri Cibitung sebagai sampel penelitian.

3.2.3.4 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Likert scale*) sebagai dasar untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel yang diteliti. Skala ini memungkinkan responden menilai setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka, sehingga sangat sesuai digunakan dalam penelitian yang berfokus pada pendapat, kecenderungan sikap, maupun evaluasi terhadap suatu fenomena. Setiap pernyataan dalam instrumen penelitian disusun untuk merepresentasikan indikator tertentu dari variabel yang diteliti, dan responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan tersebut (Hardani et al., 2020: 390-391).

Dalam penelitian ini digunakan skala lima poin, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Setiap kategori respons diberi nilai numerik yang kemudian dijumlahkan untuk memperoleh skor total responden, sehingga memungkinkan peneliti mengidentifikasi kecenderungan sikap secara kuantitatif dan komprehensif. Penggunaan Skala Likert lima poin dinilai tepat karena memberikan tingkat kejelasan yang memadai bagi responden serta memungkinkan konsistensi data yang diperlukan dalam pengolahan dan analisis statistik. Penjelasan lebih detail disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

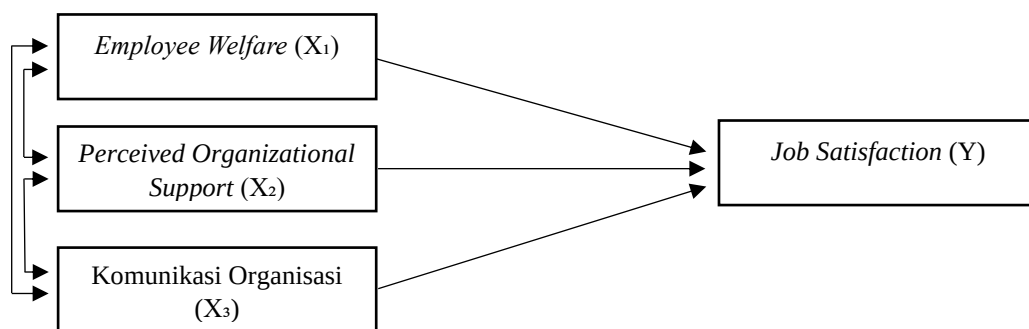
Nilai	Keterangan	Notasi
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Tabel 3.5
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

3.2.4 Model Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi *employee welfare* (X_1) sebagai perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, *perceived organizational support* (X_2) sebagai persepsi karyawan mengenai kepedulian dan penghargaan organisasi, serta komunikasi organisasi (X_3) sebagai proses penyampaian kebijakan dan dukungan organisasi kepada karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job satisfaction* (Y), yaitu tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan antarvariabel tersebut dirumuskan dalam model penelitian yang menunjukkan arah pengaruh yang diuji secara empiris dan disajikan pada gambar berikut.



Gambar 3.1
Metode Penelitian

Keterangan:

X₁ = *Employee Welfare*

X₂ = *Perceived Organizational Support (POS)*

X₃ = *Komunikasi Organisasi*

Y = *Job Satisfaction*

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan software SPSS versi 26 untuk menganalisis deskriptif dan *path analysis*, dengan tingkat signifikansi 0,05.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahap awal dalam pengolahan data yang bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi empiris data yang diperoleh dari responden. Dalam kerangka metodologis, analisis deskriptif berfokus pada proses pengorganisasian dan penyajian data secara sistematis tanpa melakukan interpretasi yang bersifat inferensial (Creswell & Creswell, 2023: 227-228).

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada

indikator variabel *employee welfare* (X_1), *perceived organizational support* (X_2), komunikasi organisasi (X_3), *job satisfaction* (Y). Penyajian statistik dilakukan melalui distribusi frekuensi, nilai minimum dan maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi. Hasil statistik deskriptif tersebut memberikan petunjuk awal mengenai bagaimana responden memberikan penilaian terhadap masing-masing indikator serta pola sebaran data yang terbentuk.

Perhitungan hasil kuesioner dengan menggunakan metode persentase dan skoring dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban (Frekuensi)

N = Jumlah Responden

Setelah diperoleh nilai total dari seluruh subvariabel berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya ditentukan interval penilaian. Penentuan interval dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Uji Instrumen

Uji Instrumen data dilakukan untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan dari responden benar-benar dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis. Dalam penelitian kuantitatif, mutu data sangat bergantung pada kualitas instrumen serta ketepatan prosedur pengumpulan datanya. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel

employee welfare (X_1), *perceived organizational support* (X_2), komunikasi organisasi (X_3) *job satisfaction* (Y). Pendekatan kuantitatif membutuhkan instrumen yang terstandar agar data yang diperoleh dapat dianalisis secara objektif menggunakan teknik statistik. Karena itu, setiap butir pernyataan dalam kuesioner perlu diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu menangkap data secara akurat, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian (Hardani et al., 2020: 116-117).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen penelitian benar-benar akurat dan mampu merepresentasikan konsep yang ingin diukur (Creswell & Creswell, 2023: 243). Validitas dipahami sebagai sejauh mana suatu ukuran empiris mampu mencerminkan makna sebenarnya dari konsep yang sedang diteliti. Sebuah instrumen dianggap valid apabila ia memang mengukur hal yang seharusnya diukur, bukan aspek lain yang tidak berkaitan (Babbie, 2015: 192). Penilaian mengenai validitas suatu butir pernyataan dapat ditetapkan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau butir pernyataan tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, sehingga dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau butir pernyataan tersebut tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, sehingga dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan dalam kondisi yang sama. Sebuah teknik pengukuran dianggap reliabel apabila menghasilkan nilai yang stabil, bukan berubah-ubah hanya karena perbedaan waktu, situasi, atau orang yang mengukurnya (Babbie, 2015: 188). Untuk memastikan instrumen bekerja secara stabil, penelitian kuantitatif kemudian melakukan pengujian reliabilitas secara statistik, misalnya melalui pengukuran internal *consistency* seperti *Cronbach's Alpha*, sehingga butir pernyataan yang digunakan benar-benar dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian. Penentuan reliabilitas suatu butir pernyataan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.
- b. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel atau dinyatakan gugur.

3.2.5.3 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert yang termasuk dalam skala pengukuran ordinal. Karena data ordinal belum sepenuhnya memenuhi syarat untuk analisis statistik parametrik, diperlukan transformasi data ke skala interval. Transformasi tersebut dilakukan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*, yaitu metode yang mengonversi data ordinal menjadi data interval berdasarkan proporsi kumulatif responden dan asumsi distribusi

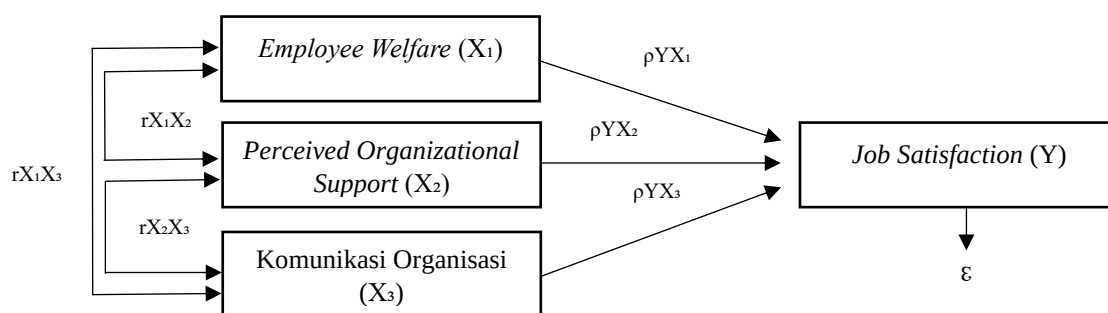
normal, sehingga menghasilkan nilai yang lebih proporsional dan representatif untuk analisis lanjutan. (Cahyaningtyas et al., 2025).

Penerapan MSI dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu menghitung frekuensi dan proporsi setiap kategori jawaban, menentukan proporsi kumulatif, mengonversinya ke dalam nilai Z pada distribusi normal, menghitung nilai densitas, serta menetapkan nilai skala interval untuk setiap kategori. Proses ini memungkinkan data ordinal diperlakukan sebagai data interval, sehingga meningkatkan akurasi pengukuran serta mendukung penggunaan analisis statistik parametrik.

3.2.5.4 *Path Analysis (Analisis Jalur)*

Path analysis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang saling berkaitan antarvariabel dalam suatu model penelitian (Iba & Wardhana, 2023: 469). Langkah-langkah dalam analisis jalur:

1. Menggambar model jalur



Gambar 3.2
Model Jalur

X_1 : *Employee Welfare*

X_2 : *Perceived Organizational Support*

X_3 : *Komunikasi Organisasi*

Y : *Job Satisfaction*

$r_{X_1X_2}$: Hubungan antara *Employee Welfare* dan *Perceived Organizational Support*

$r_{X_1X_3}$: Hubungan antara *Employee Welfare* dan Komunikasi Organisasi

$r_{X_2X_3}$: Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Komunikasi Organisasi

ρ_{YX_1} : Koefisien jalur variabel *Employee Welfare* terhadap *Job Satisfaction*

ρ_{YX_2} : Koefisien jalur variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

ρ_{YX_3} : Koefisien jalur variabel Komunikasi Organisasi terhadap *Job Satisfaction*

ε : Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti

2. Menjumlahkan koefisien korelasi

Hubungan antara variabel X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y , X_1 dengan X_2 , X_2 dengan X_3 , X_1 dengan X_3 , dan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dihitung menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

3. Menghitung koefisien jalur

Nilai koefisien jalur diperoleh dari hasil output analisis regresi menggunakan SPSS yang tercantum dalam tabel *Coefficients*. Koefisien jalur dinyatakan dalam bentuk nilai Rho (ρ) atau koefisien terstandarisasi, yang menunjukkan besar dan arah pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel X_3 , serta pengaruh langsung variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y dalam model analisis jalur.

4. Menghitung pengaruh variabel residual

Koefisien residual (ϵ) dihitung berdasarkan nilai yang diperoleh dari output *Model Summary* pada SPSS. Koefisien residual menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang dibangun layak digunakan dalam menjelaskan dan memprediksi variabel dependen berdasarkan seluruh variabel independen secara bersama-sama. Nilai F hitung diperoleh dari tabel ANOVA pada output SPSS. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan sebagai berikut:

- Apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.
- Apabila nilai $p\text{-value} > 0,05$, maka model dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

6. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model analisis jalur. Melalui uji t, dapat diketahui apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

dalam model penelitian. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan diterima.
- Apabila nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh *employee welfare* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung.
- H2: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung.
- H3: Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri Cibitung.

Tabel 3.6
Dirrect Effect dan Indirect Effect X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

No.	Nama Variabel	Formulasi
1. <i>Employee Welfare</i> (X₁)		
a.	Pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	$(\rho YX_1)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	$(\rho YX_1) (rX_1X_2) (\rho YX_2)$
c.	Pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₃	$(\rho YX_1) (rX_1X_3) (\rho YX_3)$
Total Pengaruh X₁ terhadap Y		a + b = ... (1)
2. <i>Perceived Organizational Support</i> (X₂)		
a.	Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	$(\rho YX_2)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₂ terhadap Y melalui X ₁	$(\rho YX_2) (rX_2X_1) (\rho YX_1)$
c.	Pengaruh tidak langsung X ₂ terhadap Y melalui X ₃	$(\rho YX_2) (rX_2X_3) (\rho YX_3)$
Total Pengaruh X₂ terhadap Y		a + b = ... (2)
3. <i>Komunikasi Organisasi</i> (X₃)		
a.	Pengaruh langsung X ₃ terhadap Y	$(\rho YX_3)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₃ terhadap Y melalui X ₁	$(\rho YX_3) (rX_3X_1) (\rho YX_1)$
c.	Pengaruh tidak langsung X ₃ terhadap Y melalui X ₂	$(\rho YX_3) (rX_3X_2) (\rho YX_2)$
Total Pengaruh X₃ terhadap Y		a + b = ... (3)
Pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y		(1) + (2) + (3) = kd
Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti		1 - kd = knd