

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan mampu menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan melakukan survei serta instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

B. Tahapan Penelitian

1. Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dan akan di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Jembatan Hitam yang sampai bulan September 2020 berjumlah 40 orang dari semua bagian.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel responden (Sugiyono, 2018:131).

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Hatch Farhady (dalam Sugiyono, 2013:58) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut, seseorang, obyek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan orang yang lain atau satu obyek dengan obyek lainnya. Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempunyai atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, stress kerja, dan lingkungan kerja.

a) Kompensasi (X_1)

1) Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi dapat dijadikan motivasi, kepuasan kerja, disiplin dan ikatan kerja oleh karyawan. Pemberian kompensasi atau gaji upah ini bisa terjadi karena kemampuan, pengetahuan, produktivitas, tenaga dan waktu dari karyawan. kompensasi diberikan berupa gaji, upah atau bonus.

2) Definisi Operasional

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi dapat dijadikan motivasi, kepuasan kerja, disiplin dan ikatan kerja oleh karyawan. Pemberian kompensasi atau gaji upah ini bisa terjadi karena kemampuan, pengetahuan, produktivitas, tenaga dan waktu dari karyawan. kompensasi diberikan berupa gaji, upah atau bonus yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan grosir sembako di CV Jembatan Hitam Ganjar Asri, kota Metro.

b) Motivasi (X_2)

1) Definisi Konseptual

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi agar kebutuhan fisiologis, kesehatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

2) Definisi Operasional

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi agar kebutuhan fisiologis, kesehatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi sehingga dapat mencapai hasil yang optimal yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan grosir sembako di CV Jembatan Hitam Ganjar Asri, kota Metro.

c) Stres Kerja (X_3)

1) Definisi Konseptual

Stres kerja dapat terjadi akibat perasaan tertekan dari lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, beban berlebih, dan target atau harapan yang tidak *realistis* dibuat sendiri yang dapat menjadi beban pekerjaan yang semakin menumpuk yang berakhir dengan stres kerja.

2) Definisi Operasional

Stres kerja dapat terjadi akibat perasaan tertekan dari lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, beban berlebih, dan target atau harapan yang tidak *realistis* dibuat sendiri yang dapat menjadi beban pekerjaan yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan grosir sembako di CV Jembatan Hitam Ganjar Asri, kota Metro.

d) Lingkungan Kerja (X₄)

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja dijadikan salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memilih pekerjaan, jika fasilitas kerja yang tersedia, suasana lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja tidak nyaman bagi karyawan memungkinkan karyawan akan mempertimbangkan kembali untuk bekerja diperusahaan tersebut.

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja dijadikan salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memilih pekerjaan, jika fasilitas kerja yang tersedia, suasana lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja tidak nyaman bagi karyawan memungkinkan karyawan akan mempertimbangkan kembali untuk bekerja diperusahaan tersebut sehingga dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan grosir sembako di CV Jembatan Hitam Ganjar Asri, kota Metro.

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Operasional variabel disini menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

a) Kinerja Karyawan (Y)

1) Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang

diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2) Definisi Operasional

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja sehingga dapat diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan grosir sembako di CV Jembatan Hitam Ganjar Asri, kota Metro.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

Data penelitian adalah factor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan melalui hasil jawaban kuesioner dari karyawan grosir sembako CV. Jembatan Hitam.

Adapun metode yang digunakan untuk mendapat data primer yaitu:

a. Studi Pustaka

Menurut Arikunto (2006:28) menyatakan bahwa studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori.

b. Studi lapangan

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:194) Wawancara merupakan komunikasi yang dilakukan dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber atau responden secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam wawancara ini respondennya adalah karyawan dari CV. Jembatan Hitam.

2) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015: 329) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3) Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2013:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jembatan Hitam.

Dalam penelitian kuantitatif , peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data pada penelitian untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, Maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2013:22) skala yang digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini dapat memuat pilihan berupa frekuensi (1,2,3,4,5). Skor atas pilihan jawaban untuk kuisisioner yang diajukan untuk 80 pertanyaan dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju Sekali (SSS)	5
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Ragu-ragu (RG)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Tabel 3 Skala Likert

E. Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Angket
Kompensasi (X ₁)	1. Gaji	1,2,3,4,5,6,7,8
	2. upah,	9,10,11,12
	3. upah insentif, dan	13,14,15
	4. Bonus	16,17,18,19,20
Motivasi (X ₂)	1. Fisiologis	1,2,3
	2. Kesehatan dan rasa aman	4,5,6,7,8,9
	3. Sosial	9,10,11,12
	4. Penghargaan	13,14,15,16
	5. Aktualisasi diri	17,18,19,20
Stres kerja (X ₃)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.	1,2,3,4,5,6,7,8,9
	2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.	10,11,12,13
	3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.	14,15
	4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.	16,17
	5. Beban lebih.	18
	6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.	19,20
Lingkungan kerja (X ₄)	1. Suasana Kerja	1,2,3,4,5,6,7
	2. Hubungan dengan rekan kerja	8,9,10,11,12,13,14
	3. Tersedianya fasilitas kerja	15,16,17,18,19,20
kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	1,2,3,4
	2. Kuantitas	5,6,7,8
	3. Ketepatan waktu	9,10,11,12
	4. Efektivitas	13,14
	5. Kemandirian	15,16,17
	6. Komitmen kerja	18,19,20

Tabel 4 Instrumen Peneliti

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan atau mengukur data itu valid. Menurut Sugiyono (2013:172) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan validitas dari suatu penelitian dapat menggunakan *product momendengan* taraf signifikasi (α) 0.05 (Sugiyono, 2013:248). Proses pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson *product momen*:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{|N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2| |N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2|}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi produk moment

N = Jumlah Sampel

x = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

Σx = jumlah skor dalam distribusi X

Σy = jumlah skor dalam distribusi Y

Uji validitas sebaiknya dilakukan setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih sehingga gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur (Sugiyono, 2011:121). Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* (α).

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum b^2}{a_1^2} \right]$$

(sumber: Sugiyono, 2011: 121)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
 k = banyaknya item pertanyaan
 $\sum a_b^2$ = jumlah varian butir
 a_1^2 = jumlah variabel total

Menurut Sugiyono (2011: 121) suatu konstruk/ variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,05. Apabilajika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengantariff(α) maka alat tersebut dinyatakan valid. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Nomalitas merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji chi-square goodness of fit.

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

(sumber: Sigit, 2010: 128)

Dengan:

O_i : frekuensi observasi pada kelas atau interval i .

E_i : frekuensi yang diharapkan pada kelas i didasarkan pada distribusi hipotesis, yaitu distribusi normal.

Kesimpulan mengenai distribusi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai x^2 statistik dengan x^2 tabel. Jika nilai x^2 statistik lebih kecil dari satu (1) atau sama dengan x^2 tabel, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. (Sugiyono,2016: 194)

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ = linier
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ = signifikan

c. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilaksanakan sebagai persyaratan dalam analisis independen sampel T Tes dan One Way ANOVA. Asumsi yang mendasar dalam analisis varian (ANOVA) adalah sebagai kriteria pengujian yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka memiliki varian yang homogeny, namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka varian tidak homogen.

Jika data sudah normal maka akan diuji apakah data tersebut homogeny atau tidak. Uji yang digunakan adalah pengujian homogenitas. Menurut (Arianto, 2010:365) rumus yang dipakai untuk pengujian homogenitas dalam penelitian ini adalah rumus uji F.

3. Pengujian Hipotesis**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016: 192) adalah:

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

(sumber: Sugiyono, 2016: 192)

Keterangan:

Y = variabel dependen yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X₁ = variabel independen (kompensasi)

X₂ = variabel independen (motivasi)

X₃ = variabel independen (stres kerja)

X₄ = variabel independen (lingkungan kerja)

a = harga konstanta

e = error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_n$ = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu kompensasi (X₁), motivasi (X₂), stres kerja (X₃), dan lingkungan kerja (X₄) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah kinerja karyawan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 (Wibowo, 2012: 135).

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis (Ho) atau hipotesis alternatif (Ha) yang ditolak atau diterima.

c. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F membuktikan apakah terdapat minimal satu variabel Y, uji f dapat dirumuskan dengan:

$$t_{hitung} = \frac{R^2}{k} \frac{1-R^2}{n-k-1}$$

Keterangan:

K = banyaknya variabel bebas

N = jumlah sampel

R² = koefisien determinasi

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil pehitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ = variabel independen secara simultan (bersama-sama) pengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak pengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji R²

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ =kompensasi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
 $H_a : \beta_1 > 0$ =kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
2. $H_0 : \beta_2 \leq 0$ =motivasi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_a : \beta_2 > 0$ =motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. $H_0 : \beta_3 \leq 0$ =stres kerja (X_3)tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_a : \beta_3 > 0$ =stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. $H_0 : \beta_4 \leq 0$ =lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
 $H_a : \beta_4 > 0$ =lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
5. $H_0 : \beta_1\beta_2\beta_3\beta_4 \leq 0$ =kompensasi (X_1), motivasi (X_2), stres kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_a : \beta_1\beta_2\beta_3\beta_4 > 0$ =kompensasi (X_1), motivasi (X_2), stres kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).