

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknikanalisis deskriptif kuantitatif. Menurutnya Nana Sudjana dan Ibrahim (2001), definisi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena social.” Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebarakan kepada sampel dari populasi yang telah ditentukan. Objek penelitian adalah suatu hal yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, objek penelitian adalah sasaran untuk menemukannya jawaban dan solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya Divisi *Account Executive*.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh jumlah subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti yang menjadi pusat perhatian. Menurut Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya yang berjumlah 50 karyawan.

3.2.1.1. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Teknik dalam pengambilan sampel adalah jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang akan digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel .

3.3. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis Data yang diperoleh adalah Data Primer dan Sekunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri melalui perorangan atau langsung melalui objek. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisioner kepada seluruh objek yang di isi langsung oleh responden atau dapat disebut juga data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner kepada atasan maupun karyawan perusahaan yang dapat memberikan data maupun informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Data primer ini terdiri dari : a) Kuisisioner, b) Catatan hasil wawancara, dan c) Hasil observasi lapangan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:187) pengertian data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan, struktur organisasi yang didapatkan dari perusahaan yang sedang diteliti dan dari berbagai bahan pustaka baik berupa buku dan beberapa jurnal-jurnal, serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Output dari jenis data ini adalah landasan teori serta variabel dan indikator penelitian.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari berbagai sumber yang berupa kuesioner, pendapat individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil

pengujian (benda). Dengan kata lain peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (Metode survei dan penelitian benda (Metode observasi).

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses untuk memperoleh keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang sedang diwawancarai. Inti dari metode wawancara ini bahwa di setiap penggunaan metode ini selalu ada beberapa pewawancara, responden, materi wawancara dan pedoman wawancara (Bungin, 2005:136).

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Metode Kuisisioner merupakan waktu yang singkat untuk memperoleh data yang banyak, mengeluarkan tenaga yang diperlukan sedikit dan responden bisa menjawab dengan bebas tanpa harus terpengaruh oleh orang lain.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Deskripsi	Skor	Simbol
Sangat tidak setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Cukup Setuju	3	CS
Setuju	4	S
Sangat Setuju	5	SS

Sumber: (Sugiyono, 2008)

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan saat pengumpulan data. Menurut Swarjana (2015:49) definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan dapat diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain. Riduwan dan Kuncoro (2007) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Rincian operasional variabel yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1. Beban Kerja (X1)

Beban Kerja menurut komarudin dalam setiawan (2016), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah jam kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Setiawan, 2021) Beban kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Murti (2013). Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator beban kerja meliputi :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Sikap terhadap pegawai
3. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
4. Pemahaman substansi dasar tentang kerja
5. Etos kerja
6. Perilaku etika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat kerja dan sikap terhadap waktu

3.4.2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk kerja dan memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal atau optimal. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2009:46) adalah :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan dan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang nyaman.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam suatu ruang kerja. Sedangkan suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan mempengaruhi tempat kerja sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang akan mempengaruhi segala aktivitas pekerjaan.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang ada diruangan guna dipakai untuk bekerja.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu karyawan dengan karyawan lainnya, yang termasuk dalam alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat membuat rasa nyaman, aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Hubungan karyawan dengan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan yang lain harus saling harmonis untuk tujuan perusahaan dengan cepat dan adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Qoyyimah et al., 2020)

3.4.3. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang dimana karyawan memihak organisasi untuk menentukan tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan anggota didalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan memihak terhadap pekerjaan seorang individu. (Indra Kharis :2010).

Menurut (Safira & Rozak, 2020) Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri maupun individu dan kelompok organisasi. Pada hakekatnya komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang yang memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi sama.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) ada beberapa indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka untuk bekerja adalah suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan dengan memiliki rasa yang setia terhadap para karyawannya yang akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekaligus mereka telah ditawarkan oleh perusahaan lain.

2) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan merupakan sikap rasa peduli terhadap bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam suatu organisasi. Kemauan karyawan timbul dengan dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sesama kerja ataupun faktor lain yang

bisa mendukung karyawan tersebut bisa memegang komitmen dalam sebuah organisasi.

3) Kebanggaan Karyawan

Rasa bangga pada sebuah organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena, rasa bangga yang berawal timbul dari rasa cinta dan setia kepada organisasi atau didukung dengan rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan semakin lama akan mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga yang timbul dalam organisasi tersebut.

3.4.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2007). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2011:56).

Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (Quality of work)
- 2) Ketetapan Waktu (Pomptnees)
- 3) Inisiatif (Initiative)
- 4) Kemampuan (Capability)
- 5) Komunikasi (Communication)

3.5. Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) (Murti,2013)	X1.1 Perbaikan yang terus menerus X1.2 Sikap terhadap pegawai X1.3 Peningkatan mutu hasil pekerjaan X1.4 Pemahaman substansi dasar tenaga kerja X1.5 Etos kerja X1.6 Perilaku etika bekerja X1.7 Menyelesaikan tugas yang menantang X1.8 Kondisi Fisik tempat kerja dan sikap terhadap waktu	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1 Penerangan X2.2 Suhu udara X2.3 Suara bising X2.4 Pengguna warna X2.5 Ruang gerak yang diperlukan X2.6 Kemampuan bekerja X2.7 Hubungan karyawan dengan karyawan	Likert 1-5
Komitmen Organisasi (M)	M1.1 Kesetiaan karyawan M1.2 Kemauan karyawan M1.3 Kebanggaan karyawan	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 Kualitas kerja Y1.2 Ketetapan waktu Y1.3 Inisiatif Y1.4 Kemampuan kerja Y1.5 Komunikasi	Likert 1-5

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012) teknik penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisa data yang bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Peneliti menggunakan analisis kuantitatif, yaitu terdiri dari data yang sudah didapatkan dari lapangan diolah dan dianalisis dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik, data yang diperoleh harus diklasifikasikan dan digolongkan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk memudahkan melakukan analisis dan menggunakan bantuan komputer dengan program software Smart PLS 3.9.2 yang dioperasikan dengan Analisis Partial Least Square (PLS).

3.6.1. Uji Partial Least Square

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software smart PLS versi 3.9.2 Uji Partial Least Square atau PLS ini adalah pendekatan persamaan struktural atau Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian. Structural Equation Modelling (SEM) adalah suatu metode untuk digunakan agar menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang akan digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen.

Menurut Muniarti (2013) Uji PLS lebih sesuai dengan studi eksperimen (dengan model yang lebih kompleks) yang memang memiliki keterbatasan data dan tujuan kausalitas. Pada uji PLS ini terdapat dua model pengujian utama, yaitu model struktural dan model pengukuran. Model struktural digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis dengan model prediksi sedangkan model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Menurut Jogiyanto, (2007) juga menyatakan bahwa analisis Partial Least Squares (PLS) merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara

variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Partial Least Squares (PLS) adalah suatu metode statistika Structural Equation Modelling berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika pada data terjadi permasalahan. Terdapat 3 tahap analisa pada PLS :

1. Analisa Inner Model (Model Struktural)
2. Analisa Outer Model (Model Pengukuran)
3. Pengujian Hipotesis

3.6.2 Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisis Inner Model merupakan hubungan untuk menggambarkan variabel laten dengan *substantive theory*. Analisis *Inner Model* atau model struktural ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji. Model struktural ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang terdiri dari : 1. Koefisien Determinasi (R^2) 2. Predictive Relevance (Q^2) R-square yang terdapat pada model Partial Least Squares dapat dievaluasi dengan melihat Q-square (Predictive Relevance) untuk model variabel. Q-square berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat dari model dan estimasi parameternya.

Suatu model mempunyai nilai Predictive Relevance jika nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol), sedangkan suatu model yang kurang memiliki Predictive Relevance mempunyai nilai Qsquare kurang dari 0 (nol).

3.6.3 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis *Outer Model* atau model pengukuran dalam Uji Partial Least Squares digunakan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Dengan menggunakan analisa outer model akan menspesifikasi hubungan antar variabel lain dengan indikatornya, atau dapat didefinisikan bahwa outer model menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Pada *Outer Model* ini uji yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya dengan menggambarkan besarnya korelasi antar item indikator dengan konstraknya . Nilai yang diharapkan $> 0,7$ (Mahdai Ibrahim, Irma Suryani, 2017)

2) *Discriminant Validity*

Nilai ini adalah model pengukuran dengan reflektif indikator berdasarkan Cross Loading yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Sedangkan menurut metode lain dengan menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of avarege variance extracted* (AVE).

3) *Composite Reliability* adalah indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat melalui view latent variable coefficients. Data yang memiliki composite reliability $> 0,70$ berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi (Muniarti,2013).

4) *Average Variance Extracted* (AVE) Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$ (Muniarti,2013).

5) *Cronbach Alpha* merupakan uji reliabilitas yang akan memperkuat dari hasil *composite reliability* dan diperkuat dengan Cronbach Alpha yang nilainya diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk (Muniarti,2013).

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan *Partial Least Squares*, karena pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dengan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti, 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.