

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ini digunakan dalam meneliti terhadap populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam menganalisis data kuantitatif penelitian ini menggunakan sumber data sekunder dan data primer. Data penelitian yang diperoleh melalui penyerahan kuesioner. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari para karyawan perusahaan. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (primer), data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan diisi oleh responden (karyawan perusahaan). Sedangkan data sekunder penelitian merupakan sumber data yang diperoleh melalui media perantara (data yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan).

3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Alpukat Rejeki Sukses (avocado lovers) merupakan perusahaan F&B yang memproduksi dan menjual makanan dan minuman berbahan alpukat segar yang berkualitas.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Morissan (2012), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers) yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan berupa anggapan atau persepsi dari pelanggan melalui kuesioner dalam bentuk beberapa pertanyaan yang bersifat tertutup (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Avocado lovers Surabaya yang berjumlah 40 orang.

3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung berdasarkan responden dalam bentuk jawaban dari kuisisioner.

2. Data Sekunder

3. Data yang dikumpulkan dari data yang telah ada sebelumnya. Biasanya data tersebut telah digunakan oleh peneliti sebelumnya atau dikumpulkan oleh instansi terkait.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini ini dilakukan berdasarkan output observasi dengan cara wawancara dan membagikan kuisisioner kepada karyawan perusahaan. Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya jumlah karyawan.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data ini adalah :

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Indikator-indikator tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Rentang skala dari pengukuran ini dimulai dari angka 1-5 masing – masing item diberi pilihan jawaban dan skor dengan rentang sebagai berikut.

Tabel 3.1 Kuisisioner

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5 Desain instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa dan kuisisioner dimana terdapat 4 variabel yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja, etika kerja, dan kinerja karyawan. Kuisisioner yang disajikan berisi 20 pertanyaan, terdiri dari 5 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 5 pertanyaan motivasi kerja, 5 pertanyaan etika kerja dan 5 pertanyaan kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrument penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3.2 Desain Intrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
1	Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat	<p>1. <i>The facilities to do work</i>, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan</p> <p>2. <i>Comfortable workplace</i>, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan</p> <p>3. <i>Safety</i>, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenang</p>	<p>1. Kondisi lingkungan kerja non fisik</p> <p>Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:</p> <p>a. Faktor lingkungan sosial.</p> <p>Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar</p>	Skala Likert

	<p>perlengkapan kerja.</p>		<p>belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lainlain.</p> <p>b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.</p> <p>c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.</p> <p>d. Faktor sistem informasi Hubungan</p>	
--	----------------------------	--	--	--

			<p>kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.</p> <p>2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja</p> <p>Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:</p> <p>a. Rasa bosan</p> <p>12 Kebosanan kerja dapat</p>	
--	--	--	--	--

			<p>disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.</p> <p>b. Keletihan dalam bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.</p>	
2	<p>Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno,2010:109)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Hubungan sosial 3. Kebutuhan hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab 2. Siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu 3. Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri 4. Merasa ada 	Skala Likert

			<p>kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi</p> <p>5. Merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi</p>	
3	<p>Etos Kerja menurut Mathis & Jackson (2006) dalam setiawan (2018:84) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja yang tinggi 2. Berdisiplin 3. Tekun & serius 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan 2. Selalu menghargai waktu dalam bekerja. 3. Selalu datang lebih awal dari jam kerja 4. Tetap ingin bekerja pada saat kesehatan menurun 5. Merasa 	Skala Likert

			senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	
4	<p>Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Ketetapan waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan 2. Melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan 3. Bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan 4. Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 5. Dapat bekerja sama dengan 	

			sesama karyawan dan atasan	
--	--	--	----------------------------------	--

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2019). Salah satu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk penyusunan serta pengolahan data yang berguna untuk menafsirkan data yang sebelumnya telah didapatkan. Dengan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasilnya akan menjadi valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas diperoleh guna menguji kuisiner, untuk mengetahui hasil dari kuisiner agar layak dipergunakan sebagai instrument penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009) kuisiner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisiner tersebut. Artinya kuisiner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur. Untuk menguji tiap validitas tiap variabel dilakukan analisis item, yaitu mengorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi label SPSS pada tingkat signifikan 0,05

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisiner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel gangguan atau residual dalam model analisis regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Ghozali., 2016) Dalam penelitian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati Batasan VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2013).

Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan pengamatan pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui perangkat lunak atau software SPSS. Jika pola *scarlett plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka bisa dikatakan bebas heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, etika kerja dan kinerja karyawan di PT Alpukat Rejeki Sukses, digunakan metode analisis regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Kegunaan analisis regresi linier berganda untuk mendeteksi ada tidaknya pengaruh antara 2 atau lebih variable independent (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda secara umum adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel independent

e : Kesalahan (error)

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T (parsial)

Menurut (Ghozali, 2007) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah dalam uji pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut: 1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F (simultan)

Menurut (Ghozali, 2007) Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dikatakan layak, jika hasil pengolahan dari SPSS nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan kata lain kita H_a diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. 2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .