

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Agustus 2024 dan diperkirakan selesai dibulan Desember 2024, adapun objeknya yaitu seluruh pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Peneliti telah melakukan pra survei kepada seluruh pegawai Badan Nasional Penanggulangan Bencana, secara umum hasil dari pra survei tersebut menyatakan variabel prestasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja masih memiliki hasil yang tidak baik. Penelitian ini menggunakan keempat variabel tersebut.

Tabel 3.1 menunjukkan *timeline* perencanaan penyelesaian tesis yang diharapkan, sehingga memiliki waktu yang jelas untuk menyelesaikan tesis ini. Sebagai berikut:

Intelligentia - Dignitas

Tabel 3.1 Timeline Perkiraan Penyelesaian Tesis

Kegiatan	Agustus 2024				September 2024				Oktober 2024				November 2024				Desember 2024			
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	✓	✓	✓	✓																
Observasi Awal			✓	✓	✓	✓														
Proposal Tesis						✓	✓	✓	✓											
Pengambilan Data								✓	✓	✓	✓									
Pengolahan Data									✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Laporan Tesis															✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pembuatan Jurnal																	✓	✓	✓	✓

Sumber: Data diolah (2024)

Penyusunan tesis dimulai pada bulan Agustus, didalam bimbingan ini terkait penentuan judul,kerangka penelitian, teori dan pendapat para ahli, dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkait yang saling berhubungan. Selanjutnya dilanjutkan observasi awal di kantor Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk mencari tahu permasalahan apa yang terjadi disana, selanjutnya revisi proposal dan menyiapkan untuk seminar proposal dilanjutkan pengambilan data responden yang dilakukan secara online. Setelah mendapatkan data selanjutnya pengolahan data dan bimbingan untuk revisi pembahasan dan hasil dengan dilanjutkan pada sidang tesis akhir.

3.2. Desain Penelitian

Peneliti mendesain penelitian dengan metode kuantitatif, data yang dikumpulkan berupa data primer dengan wawancara, pra survei, survei kuesioner, dan observasi lapangan. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif kasual yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel (Bougie & Sekaran, 2019). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, satu variabel terikat yaitu prestasi kerja, dan satu variabel *intervening* yaitu semangat kerja.

Penelitian ini dianalisa menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan SmartPLS, dalam aplikasi SPSS peneliti menggunakan untuk menganalisa uji deskriptif, dan uji *structural equation modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS dengan menguji pengaruh secara langsung dan pengaruh tidak langsung variabel yang diujikan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti yang ingin disimpulkan oleh peneliti (Bougie & Sekaran, 2019). Sehingga, penelitian ini menggunakan atasan dan seluruh pegawai yang bekerja secara langsung di lapangan merupakan populasi yang akan digunakan pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana sebanyak 180 pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari keseluruhan jumlah populasi yang memenuhi kriteria untuk menjadikan sebagai perwakilan keseluruhan dari populasi penelitian (Bougie & Sekaran, 2019). Setelah didesain peneliti menyimpulkan penelitian ini sesuai jika menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik penentuan sampling yaitu sampel jenuh. alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh hal ini berdasarkan jumlah populasi yang sedikit dari jumlah kelompok pada staff yang bekerja di lapangan pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana, yaitu sebanyak 180 responden.

3.4. Pengembangan Instrumen

Berdasarkan pra survei sebelumnya, penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, satu variabel dependen yaitu prestasi kerja, dan satu variabel *intervening* yaitu semangat kerja. Penelitian ini juga menggunakan instrumen-instrumen penelitian terdahulu yang telah diadaptasi, sebagai berikut.

3.4.1. Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan pencapaian hasil kerja dari seseorang maupun sekelompok dalam melaksanakan tugas inti yang diberikan berdasarkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja adalah penilaian atasan terhadap pencapaian hasil kerja dari seseorang maupun sekelompok dalam melaksanakan tugas inti yang diberikan berdasarkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja diukur dengan dimensi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner secara online, menggunakan skala likert 5 (lima) poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c. Instrumen Penelitian

Tabel 3.2 menunjukkan pernyataan instrumen penelitian yang diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu dan akan digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja, sebagai berikut.

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Prestasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Prestasi Kerja (Hasibuan, 2008; Sutrisno, 2016)	Hasil kerja	Kualitas/kualitas yang dihasilkan	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
			Karyawan mendapat penghargaan individu dari hasil perkerjaan mereka
	Inisiatif	Tingkat inisiatif selama	Karyawan melakukan tugasnya tanpa diperintahkan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
		melaksanakan tugas pekerjaan	Karyawan menemukan solusinya sendiri ketika ada permasalahanv.
		Kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja	Karyawan dapat menerapkan instruksi atasan
	Kecekatan mental		Karyawan tidak banyak bertanya ketika sedang bekerja
	Sikap	Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Setiap karyawan semangat dalam bekerja
			Karyawan berfikir positif dalam melakukan pekerjaan
	Disiplin waktu dan absensi	Ketepatan waktu dan tingkat kehadiran	Karyawan datang tepat waktu untuk bekerja
			Presentase kehadiran karyawan sebesar 85%

Sumber: Data diolah (2024)

3.4.2. Beban Kerja

a. Definisi Konseptual

Beban kerja adalah hubungan antara sejumlah karyawan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu telah ditentukan.

b. Definisi Operasional

Beban kerja adalah penilaian karyawan terhadap hubungan antara sejumlah karyawan dengan pekerjaan atau tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan. Beban kerja

diukur dengan dimensi banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, dan tekanan kerja. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner secara online, menggunakan skala likert 5 (lima) poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c. Instrumen Penelitian

Tabel 3.3 menunjukkan pernyataan instrumen penelitian yang diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu dan akan digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, sebagai berikut.

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Beban Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Beban Kerja (Zaki & Marzolina, 2016)	Banyaknya Pekerjaan	Pekerjaan yang didapati terlalu banyak	Saya melakukan pekerjaan yang terlalu banyak.
			Saya lelah karena banyaknya pekerjaan
	Target Kerja	Target dalam penyelesaian pekerjaan	Saya harus berpacu dengan waktu dalam penyelesaian pekerjaan (<i>deadline</i>)
			Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
	Kebosanan	Pekerjaan yang membosankan	Saya bosan dengan pekerjaan yang banyak dan sama.
			Saya bosan harus bersikap ramah setiap hari

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
	Kelebihan Beban	Kelebihan pekerjaan dan jumlah karyawan yang tidakimbang	Saya memiliki beban kerja tinggi karena jumlah karyawan di lapangan yang kurang.
			Bagi saya pekerjaan ini berlebihan
	Tekanan Kerja	Output yang akan diselesaikan	Saya harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak sehingga kualitas kerja kurang baik
			Saya mendapatkan hasil kerja yang tidak optimal karena beban kerja yang terlalu berat

Sumber: Data diolah (2024)

3.4.3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan kerja baik yang terdiri dari keadaan fisik maupun non fisik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah penilaian karyawan terhadap keadaan kerja baik secara fisik maupun non fisik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari yang mencakup aspek-aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasional yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja

diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik secara langsung (sarana dan pra sarana), lingkungan kerja fisik tidak langsung (fasilitas umum dan suasana, lingkungan kerja non fisik (komunikasi). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner secara online, menggunakan skala likert 5 (lima) poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c. Indikator Instrumen Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 menunjukkan pernyataan instrumen penelitian yang diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu dan akan digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, sebagai berikut.

Tabel 3.4 Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2010)	Lingkungan Kerja Fisik secara Langsung	Sarana dan Pra Sarana	Saya mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan di lapangan sudah baik
			Saya mendapatkan fasilitas kendaraan operasional yang baik
	Lingkungan Kerja Fisik secara Tidak Langsung	Fasilitas Umum	Saya mendapatkan fasilitas layanan kesehatan yang sudah baik untuk staf
			Saya mendapatkan fasilitas umum untuk menunjang kesehatan fisik seperti tempat olahraga

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
	Lingkungan Kerja Fisik secara tidak Langsung	Suasana	Saya mendapatkan lingkungan kerja di lapangan yang menyenangkan
			Saya merasakan suasana di lapangan tidak menyenamkan apa yang orang lain katakan
	Lingkungan Kerja non Fisik	Komunikasi	Saya mendapatkan komunikasi yang baik antar karyawan
			Saya mendapatkan hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan

Sumber: Data diolah (2024)

3.4.4. Semangat Kerja

a. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah sebagai perilaku atau sikap pekerja yang menunjukkan kemauan dan kegairahan yang mempengaruhi seberapa keras dan gigih seseorang untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dan memotivasi karyawan dalam bekerja

b. Definisi Operasional

Semangat kerja adalah penilaian karyawan terhadap semangat kerja adalah sebagai perilaku atau sikap pekerja yang menunjukkan kemauan dan kegairahan yang mempengaruhi seberapa keras dan gigih seseorang untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dan memotivasi mereka untuk bekerja secara lebih produktif. Semangat

kerja diukur dengan dimensi kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kegairahan kerja. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner secara online, menggunakan skala likert 5 (lima) poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c. Instrumen Semangat Kerja

Tabel 3.5 menunjukkan pernyataan instrumen penelitian yang diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu dan akan digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja, sebagai berikut.

Tabel 3.5 Instrumen Semangat Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Semangat Kerja (Khabibah et al., 2023)	Kedisiplinan Kerja	Menaati peraturan yang berlaku di kantor	Saya mematuhi tata tertib (peraturan) yang berlaku tempat kerja
			Saya bersemangat untuk masuk kantor
	Kepuasan Kerja	Kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan
			Saya menikmati kenyamanan kondisi ditempat kerja
	Kegairahan kerja	Bergairah dalam bekerja dan bekerja tanpa mengeluh	Saya senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini
			Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh perhatian tanpa mengeluh

Sumber: Data diolah (2024)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang didapatkan secara langsung antara lain dengan observasi dan penyebaran kuesioner secara langsung.

Tabel 3.6 menunjukkan skala likert yang akan digunakan dalam pengukuran akan digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Likert

Tingkat Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah (2024)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam analisis data ini akan menggunakan metode (*structural equation modelling-partial least square*) SEM-PLS. Metode SEM-PLS alat yang sering digunakan dalam keilmuan sosial, antara lain manajemen organisasi, manajemen internasional, manajemen sumber daya manusia, system informasi manajemen operasional, manajemen pemasaran, akuntansi manajemen, dan manajemen strategis.

SEM-PLS menarik untuk digunakan dalam penelitian, hal ini karena SEM-PLS mempunyai pengujian pengaruh secara langsung dan tidak langsung secara langsung tanpa memaksakan dan berasumsi distribusi (*non-parametric*).

Selain itu, metode ini dapat memberikan hasil dengan ukuran sampel yang kecil atau dibawah 200 responden.

SEM-PLS merupakan pendekatan kasual-prediktif yang digunakan untuk memprediksi dalam memperkirakan model statistik, bahkan strukturnya didesain dalam memberikan penjelasan kasual (Hair et al., 2021). Namun demikian, model yang peneliti gunakan untuk melihat sebab akibat yang terjadi dalam setiap variabel (*causal modelling*) atau pengaruh yang sering disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*).

Pengolahan data dengan menganalisis data ini, peneliti melakukan dengan berbagai analisis yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis (Hair et al., 2021)

3.5.1. Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis outer model digunakan untuk menentukan bagaimana setiap variabel memiliki pengaruh antara variabel lainnya. variabel yang dimaksud adalah variabel laten yang memiliki nilai angka-angka sehingga tidak dapat dilihat secara langsung dan hanya disimpulkan dengan model matematis dari variabel lain yang dapat diamati secara langsung. Sedangkan variabel manifes adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat ditentukan secara langsung, berupa angka responden untuk setiap item kuesioner dalam penelitian ini.

Berikut ini beberapa pengukuran yang dilakukan pada analisis outer model, sebagai berikut:

- a. *Convergent Validity*

Hubungan antara korelasi dengan score dari setiap komponen, yang ditunjukkan oleh *standardized loading factor*, sehingga memperlihatkan nilai korelasi antara item-item indikator. Adapun kriteria nilai *factor* dikatakan valid memiliki nilai $> 0,50$ (Hair et al., 2021).

b. *Cronbach's Alpha*

Dalam penentuan pengujian reabilitas, maka peneliti melakukan dengan melihat hasil dari nilai Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,6$ (Sudiarditha et al., 2019).

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Gabungan dari semua indikator atau item yang kemudian di rata-ratakan menjadi nilai AVE. Adapun kriteria AVE yang disarankan $> 0,50$. (Hair et al., 2021).

d. *Composite reliability*

Pertimbangan antara indikator dengan variabel, nilai yang digunakan $> 0,60$ maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel.

e. *Discriminant Validity*

Dalam pendekatan pengukuran indikator menggunakan *cross loading*.

Jika hubungan antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, dapat dinyatakan bahwa nilai konstruk tersebut lebih besar dari lainnya.

3.5.2. Analisa *Inner Model* (Model Pengukuran)

Inner model atau model struktural yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yaitu seperti, nilai signifikan, dan R-square dari model penelitian. Bahkan model struktural ini juga dinilai R-square, f-square, dan *variance inflation factor* (VIF). Penjelasan lebih lanjut dapat melihat sebagai berikut:

1. R-Square (R^2), alat pengukuran dengan melihat nilai *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen:
 - a. Nilai $R^2 = 0.75$ memiliki arti bahwa pengaruh yang dipengaruhi variabel bebas dengan variabel terikat besar/kuat.
 - b. Nilai $R^2 = 0.50$ memiliki arti bahwa pengaruh yang dipengaruhi variabel bebas dengan variabel terikat sedang.
 - c. Nilai $R^2 = 0.25$ memiliki arti bahwa pengaruh yang dipengaruhi variabel bebas dengan variabel terikat kecil/lemah.
2. F-Square (F^2), sebagai alat ukur melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:
 - a. Nilai (f^2) = 0.02 hasil ini menyatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah/kecil
 - b. Nilai (f^2) = 0.15 hasil ini menyatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sedang

c. Nilai (f^2) = 0.35 hasil ini menyatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat/besar

3. *Variance Inflation Factor* (VIF), merupakan alat pengujian kolinearitas dalam melihat hasil korelasi yang kuat atau tidak. Hal ini dihindari karena jika korelasi kuat berarti model tersebut memiliki permasalahan:

- a. Nilai VIF > 0.05, terhadap permasalahan kolinearitas
- b. Nilai VIF < 0.05, tidak terhadap permasalahan kolinearitas

3.5.3. Pengujian Hipotesis

1. Analisis *direct effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis pengaruh langsung digunakan untuk menguji suatu hipotesis secara langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan mempertimbangkan kriteria sebagai berikut:

- a. *T- Statistics*, adalah pengukuran yang digunakan dalam mencari nilai signifikansi yang dapat diprediksi. Hipotesis diuji dengan teknik nilai statistik dan digunakan derajat alfa 5%, maka nilai kritis t- statistik adalah 1,96. Berdasarkan kesimpulan tersebut, tingkat signifikansi hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik lebih dari 1,96.

b. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

- 1) Koefisien jalur yang menunjukkan positif, mengartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah searah; jika nilai variabel bebas meningkat, maka nilai variabel terikat akan meningkat juga.

- 2) Koefisien jalur yang menunjukkan negatif, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah terbalik; jika nilai variabel bebas meningkat, nilai variabel terikat juga menurun.

c. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

- 1) Nilai $p\text{-values} < 0.05$, maka pengaruh variabel signifikan.
- 2) Nilai $p\text{-values} > 0.05$, maka pengaruh variabel tidak signifikan.

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

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimediasi oleh variabel mediasi. Dalam penelitian ini, semangat kerja merupakan variabel mediasi yang memoderasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Menurut Susita et al., (2020) hipotesis yang dapat diterima memiliki nilai tingkat signifikan 5% dengan nilai kritis t-statistik $> 1,96$.

Intelligentia - Dignitas