

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **1. Profil PT Z**

Dalam rangka meneliti pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT Z yang berlokasi di Jalan Rasuna Said Jakarta Selatan.

PT Z adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yakni program perlindungan perangkat bergerak (*mobile device*) yang merupakan perlindungan terhadap kerusakan, kehilangan karena di curi (*Accidently Damage and Liquid Demage/ADLD*). Ini merupakan suatu bentuk jasa nilai tambah (*Value Added Service*) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggan apabila pelanggan membeli ponsel baru pada mitra yang sudah bekerjasama dengan PT Z. Saat ini PT Z memiliki 110 karyawan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Z yang berkaitan dengan

budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut, dilakukan pada bulan selanjutnya, yaitu Oktober 2018 sampai dengan November 2018.

## **B. Metode Penelitian**

Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan *explanatory*. Tujuan penelitian deskriptif menurut (Basrowi 2008) adalah untuk mengeksplorasi, mengklarifikasi, menggambarkan keadaan suatu objek atau subjek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena atau kenyataan social, fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan cara mendeskripsikan jumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Sedangkan, penelitian *explanatory* menjelaskan tentang hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang dapat menjelaskan berbagai fenomena dalam penelitian (Cooper & Schindler, 2011). Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yang dilakukan dengan mengambil sampel dalam populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

## C. Sumber Data dan Populasi

### 1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Z. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner pra riset yang diberikan kepada para karyawan yang masih aktif bekerja pada PT Z serta menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari perusahaan tersebut.

### 2. Populasi

Populasi menurut (Ferdinand 2014:171) adalah kumpulan dari seluruh elemen yang terdiri dari peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik tertentu sehingga menarik untuk menjadi bahan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Z sebanyak 83 karyawan pada posisi yang sama yaitu staff.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah staff pada PT. Z**

No	Staff	Jumlah
1	HR Department	6
2	Finance Department	15
3	IT Department	1
4	Sales Office Department	6
5	Business Development	4
6	Project Department	1
7	Operation Department	50
Total		<b>83</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh. Seperti yang dikemukakan menurut Mariani dan Sariyathi (2017), sampel jenuh menggunakan seluruh populasi yang ada kemudian dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu karyawan pada posisi staff PT Z sebanyak 83 orang.

#### D. Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Pengukurannya

##### 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> hasil kerja yang dilakukan baik individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta tidak melanggar	Kuantitas dari hasil	Target Pekerjaan	1	<i>Likert</i>
		Pekerjaan utama	2	
		Pekerjaan tambahan	3	
	Kualitas dari hasil	Kesesuaian	4	
		Kerapihan	5	
		Meminimalkan Kesalahan	6	

hukum dan norma yang berlaku. Sedarmayanti (2001) Mangkunegara(2001) Robbins(2006)	Kerjasama	Rekan kerja	7	
		Atasan	8	
	Keefektifan dalam bekerja	Penyelesaian tugas tepat waktu	9	
		Pemanfaatan sumber daya	10	
	<i>Personal Qualities</i>	Kepribadian	11	
		Kepemimpinan	12	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Budaya organisasi(X1)</b> seperangkat nilai, norma maupun perilaku yang berlaku untuk bertindak serta memecahkan masalah dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Dimensi dari budaya organisasi yaitu Attention to Detail, Outcome Oriental, Team orientation, Aggressiveness, Stability. Robbins (2008), Wibowo (2010),	<i>Attention to Detail</i>	Ketelitian dalam pekerjaan	13	<i>Likert</i>
		Kecermatan dalam penyelesaian masalah	14	
	<i>Outcome Oriental</i>	Keutamaan hasil dibanding teknis	15	
		Kepuasan terhadap hasil kerja	16	
	<i>Team Orientation</i>	komunikasi antar anggota tim	17	
		Tanggung jawab tim dalam melaksanakan tugas	18	
		Kekompakan tim dalam melaksanakan pekerjaan	19	
	<i>Aggressivness</i>	Persaingan sehat antar karyawan	20	
		Ambisi untuk menjadi yang terdepan	21	
Kesungguhan dalam melaksanakan tugas		22		

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009) Nitisemito(2000) Soetjipto (2008)	Lingkungan kerja Fisik	Pencahayaan	24	<i>Likert</i>
		Sirkulasi udara	25	
		Fasilitas kerja	26	
		Kebisingan	27	
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan antar karyawan	28	
		Kesempatan untuk maju	29	
		Suasana kerja	30	
		Keamanan	31	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

## 2. Skala Pengukuran

Menurut Ferdinand dalam Kahpi (2017) Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan measurement yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya.

Menurut Sumanto (2014) jawaban setiap item instrument digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju maupun tidak setuju dengan pernyataan dalam instrumen yang menggunakan skala empat titik, yaitu sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	=	Skor 1
Tidak Setuju (TS)	=	Skor 2
Setuju (S)	=	Skor 3
Sangat Setuju (SS)	=	Skor 4

## **E. Prosedur Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti tentang variabel terkait untuk tujuan spesifik dari penelitian Sekaran dan Bougie (2010:180). Hal ini merujuk pada informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner. Responden hanya diperkenankan memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya saat ini. Jika pada lembar kuesioner responden memilih lebih dari satu jawaban, maka akan menyebabkan kuesioner menjadi tidak reliabel.

## **2. Data Sekunder**

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie (2010:180), data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, sumber data sekunder antara lain dapat berupa data arsip perusahaan, publikasi data pemerintahan analisis industri yang ditawarkan oleh berbagai media, baik media cetak seperti koran dan majalah maupun media internet seperti website.

Data yang diperoleh sebagai referensi, peneliti menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan melalui media internet.

## **F. Metode Analisis**

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equational Model (SEM) yang berbasis komponen maupun varian. PLS merupakan metoda analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling karena mentiadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinal Least Square) regresi, dimana data tidak harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya masalah multikolonieritas antar variabel eksogen, PLS tersebut untuk menguji teori yang lemah maupun data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau masalah



normalitas data (Wold dalam Ghozali 2014:5). Tujuan PLS ini adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi teori. Dalam penelitian ini PLS bertujuan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu variabel laten dan variabel laten lainnya, serta hubungan suatu variabel laten dengan indikator-indikatornya. Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

### **1. Statistik Deskriptif**

Arikunto (2008:44) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lainnya dimana hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang akan diteliti. Data mentah Variabel penelitian merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu seluruh staff PT Z berjumlah 83 orang karyawan. Hasil jawaban kuesioner tersebut akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel. Peneliti mengacu kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

Skor Kriteria	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
	STS+TS	STS+TS	STS+TS
0% - 25%	Sangat Kuat	Sangat Baik	Sangat Optimal
26% - 50%	Kuat	Baik	Optimal
51% - 75%	Lemah	Kurang Baik	Kurang Optimal
76% - 100%	Sangat Lemah	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Optimal

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

## 2. Statistik inferensial

Sugiono (2010:148) Statistik inferensial (statistik induktif atau statistik probabilitas), merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. *Statistic inferensial* diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Dalam penelitian ini statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS* (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan dengan tiga tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji outer model (measurement model), yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator
- 1) kedua adalah melakukan uji *inner model* (structural model), dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat
- 2) Pengujian Hipotesa. Untuk pengujian Hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika  $t\text{-statistik} \geq t\text{-tabel}$ .

**a. *Measurement (Outer Model)***

Ghozali (2014:7) Model ini menspesifikasi kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten yang dibentuk dalam PLS-SEM memiliki dua bentuk indikator, yaitu:

**1) Indikator reflektif**

Indikator ini memiliki ciri-ciri, diantaranya: a) arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator, b) antar indikator diharapkan saling berkorelasi (instrumen harus memiliki *consistency reliability*), c)

menghilangkan satu indikator tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur dan kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.

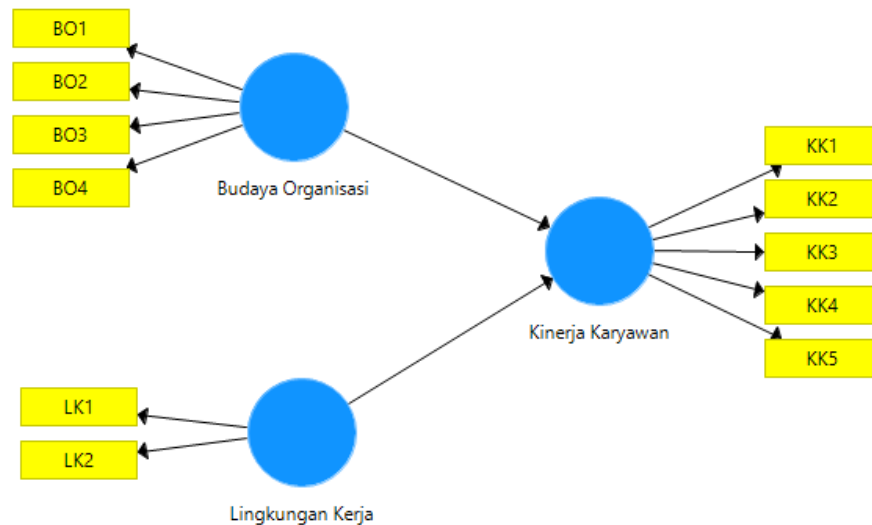
## 2) **Indikator formatif**

Berikut ciri-ciri model formatif, diantaranya: a) arah hubungan kausalitas dari indikator ke variabel laten, b) antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (tidak diperlukan uji reliabilitas konsistensi internal), c) menghilangkan satu indikator yang berakibat merubah makna dari variabel laten, d) kesalahan pengukuran berada pada tingkat variabel laten.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator reflektif karena indikator yang digunakan merupakan indikator yang telah di uji oleh penelitian-penelitian lain sebelum adanya penelitian ini.

Indikator reflektif dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Model Pengukuran Indikator Reflektif**



Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2018

#### a) Uji Validitas

Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity*, yaitu pengukuran model yang bertujuan untuk mengukur *manifest variable* dari suatu konstruk dimana harus berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* untuk indikator reflektif dengan program *SmartPLS 3.2.7* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konstruk yaitu:

- 1) Jika nilai  $AVE \geq 0.5$ , maka *manifest variable* berkorelasi tinggi (dinyatakan *valid*),

2) Jika nilai  $AVE \leq 0.5$ , maka *manifest variable* tidak berkorelasi (dinyatakan tidak *valid*).

Selanjutnya, pengujian validitas juga bisa dilakukan menggunakan *discriminant validity*, yang dilakukan dengan Membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatidakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Rumus perhitungan *AVE* sebagai berikut :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

$\Theta_{ii}$  adalah *error variance*

### **b) Uji Reliabilitas**

Reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Formula yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Composite Reliability*, *Role of thump* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu:

- 1) Jika *composite Reliability*  $\geq 0.6-0.7$ , dapat dikatakan instrument penelitian reliable,
- 2) Jika *composite Reliability*  $\leq 0.6-0.7$ , dapat dikatakan instrument penelitian tidak reliabel

Rumus *Composite Reliability*

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

$\Theta_{ii}$  adalah *error variance*

### **Pengujian Inner Model**

#### **1) *Esttimate for path Coefficient***

Merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level 5%*) untuk masing-masing hubungannya.

Rumus t-test sebagai berikut:

#### **a. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang

digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk *outer model* adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_a : \lambda_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk *inner model*, pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_a : \gamma_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk *inner model*, pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Penerapan metode *resampling*, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana *alpha* 5% nilai T statistiknya yang digunakan adalah 1,96, maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan



bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.