

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT DIC Astra Chemicals dengan mengambil responden dari karyawan-karyawannya. Perusahaan PT DIC Astra Chemicals adalah perusahaan yang berdiri sejak 1990, yang bergerak dalam produksi pewarna. PT DIC Astra Chemicals memiliki 180 karyawan, 169 diantaranya karyawan tetap dan 11 karyawan lainnya adalah bukan karyawan tetap.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian mulai dilakukan pada tanggal 1 Mei 2019 dengan melakukan pra-reset. Kemudian penelitian lebih lanjut dilakukan mulai tanggal 21 Mei 2019 – 31 Desember 2020.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Prastowo, 2012). Dan penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dengan menggunakan kerangka pemikiran terlebih dahulu, kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis (Suryana, 2010).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian, sedangkan Sampel adalah Suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi & Purwanto, 2013).

Populasi pada penelitian ini adalah 180 responden yang merupakan seluruh staf PT DIC Astra Chemicals. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5%

Maka dari rumus tersebut, jumlah responden yang dijadikan sampel adalah:

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.05)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.0025)}$$

$$n = \frac{180}{1 + 0.45}$$

$$n = \frac{180}{1.45}$$

$$n = 124,1 = 124 \text{ responden}$$

Sebanyak 124 responden yang dijadikan sampel untuk penelitian ini. Pemilihan sampel diambil menggunakan teknik *Sampling Kuota*. *Sampling Kuota* adalah Teknik atau metode untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Hidayat, 2017). Kriteria pemilihan sampel antara lain: merupakan pegawai yang bekerja di PT DIC Astra Chemicals dengan minimal masa kerja 6 bulan, baik karyawan tetap atau karyawan tidak tetap.

3.4. Metode Pengumpulan Data dan Kisi-Kisi Instrumen

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Untuk pengambilan data, menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar, 2009). Data primer diambil melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* sebagai landasan utama dalam proses memahami (Herdiansyah, 2013). Pengambilan data lewat wawancara ini digunakan saat melakukan pra-reset untuk

memastikan permasalahan yang ada pada PT DIC Astra Chemicals sehingga berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Pra-reset ini mewawancarai 20 responden yang merupakan karyawan dari PT DIC Astra Chemicals.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2009). Pengambilan data lewat kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian, yaitu sebanyak 124 karyawan PT DIC Astra Chemicals. Kuesioner disebarkan dengan menggunakan *Google Form (online)*.

3.4.1.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2009). Data sekunder yang dipakai adalah daftar absensi karyawan dan data kinerja karyawan, untuk mendukung permasalahan yang ada.

3.4.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel konsekuensi atau variabel akibat (Suryana, 2010). Pada penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel penjelas, *variable predictor/ variabel penentu/ variabel penduga*” (Suryana, 2010).

3.4.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Konsep variabel

Tabel III.1
Konsep Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Sifat Skala
<p>Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan setelah diberikan tanggung jawab, dikerjakan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, kemudian dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta terkontrol sehingga dapat berkontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>(Darmansyah, Karauwan dkk, Sri Rahayu dkk., Bruggen, Miner)</p>	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan 2. Kerusakan 3. Kecermatan 	Interval
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah yang dihasilkan sesuai target 2. Jumlah yang dihasilkan melebihi target 	Interval
	Penggunaan waktu dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran 2. Keterlambatan 3. Waktu kerja efektif 4. Jam kerja yang hilang 	Interval
	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat bekerja secara mandiri 2. Membantu karyawan lain 3. Dapat bekerja bersama dengan tim 	Interval
<p>Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja adalah perasaan dan sikap positif karyawan terhadap</p>	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan menarik 2. Job desk jelas 3. Memberikan kesempatan untuk belajar 	Interval

<p>pekerjaannya dan apakah yang dikerjakannya dan didapatkannya sesuai dengan harapan, yang dapat dicerminkan melalui sikap kerja.</p> <p>(Sujitra, Changriawan, Darmansyah, Luthans)</p>	Kepuasan terhadap gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah sesuai dengan kebutuhan 2. Gaji dan upah sesuai jenis pekerjaan 3. Gaji dan upah sesuai dengan tanggung jawab 	Interval
	Kepuasan terhadap kesempatan promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posisi jabatan sekarang 2. Mudah untuk mendapatkan kesempatan promosi 	Interval
	Kepuasan terhadap pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan 2. Pengambilan keputusan 3. Tanggung jawab 4. Hubungan dengan karyawan 	Interval
	Kepuasan terhadap rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi efektif 2. Saling membantu antar karyawan 3. Rekan kerja menyenangkan 	Interval
<p>Beban Kerja</p> <p>Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk memenuhi target yang telah ditentukan dan terdapat waktu untuk penyelesaian tugasnya.</p>	Beban waktu (<i>time load</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu penyelesaian tugas 2. Jarak waktu yang diberikan satu tugas dengan tugas lainnya 	Interval
	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang diberikan tinggi 2. Pekerjaan membutuhkan mental yang kuat 3. Sering terjadi hal tak terduga yang dapat memberatkan karyawan 	Interval

(Permendagri No.12/2008, Raynald, Sri Rahayu dkk., Benish, Tarwaka)	Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>)	1. Risiko kecelakaan kerja tinggi 2. Pekerjaan membingungkan 3. Pekerjaan membuat frustrasi	Interval
---	---	---	----------

3.4.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Kinnear dalam Husein Umar (2009) adalah Skala *Likert* ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik. Penilaian yang dipakai adalah skala 1-4 untuk variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

Skala	Keterangan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Kemudian, skala untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu didapatkan dari Penilaian Kinerja yang diberikan perusahaan dengan skala 1-5 dan dikategorikan sebagai berikut.

Tabel III.3
Kriteria Kinerja Karyawan

Skala	Nilai	Keterangan
5	90-100	Istimewa
4	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
2	61-70	Kurang
1	0-60	Sangat Kurang

3.5. Alat dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 20.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

3.5.1. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Uji instrumen kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas (Umar, 2009).

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Muhidin & Abdurahman, 2011).

Kemudian, kriteria uji validitas adalah jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel, maka item instrumen dapat dinyatakan valid (Muhidin & Abdurahman, 2011). Nilai r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan 30 responden adalah 0.361. Maka, jika r hitung $>$ 0.361 maka hasil uji disebut valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Muhidin & Abdurahman, 2011).

Kriteria reliabilitas adalah jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan reliabel (Muhidin & Abdurahman, 2011). Uji reliabilitas menggunakan

metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai r tabel adalah 0.6. Maka hasil uji disebut reliabel jika nilai hitung r lebih besar dari 0.6.

3.5.2. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi dalam (Susanto, 2015), analisis deskriptif memiliki tujuan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud untuk mengambil kesimpulan secara umum atau generalisasi. Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing dari variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada staf PT DIC Astra Chemicals.

Tabel III.4
Tabel Kriteria Interpretasi Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

Skor Kriteria	Kepuasan Kerja STS + TS	Beban Kerja S + SS
0 – 25%	Sangat tinggi	Sangat rendah
26 – 50 %	Tinggi	Rendah
51 – 75%	Rendah	Tinggi
76% - 100%	Sangat rendah	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Tabel III.5
Tabel Kriteria Interpretasi Skor Kinerja Karyawan

Skor Kriteria	Kriteria (skor)	Kriteria
5	91 – 100	Istimewa
4	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
2	61 – 70	Kurang
1	0 – 60	Sangat Kurang

Sumber: PT DIC Astra Chemicals (2019)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2009).

Untuk mengetahui apakah berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2009).

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak (Priyatno, 2010). Hasil uji disebut linier jika nilai signifikansi < 0.05 .

3.5.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen (Umar, 2009).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, maka dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* $> 0,1$ sedangkan $VIF < 10$ maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas. (Changgriawan, 2017)

3.5.3.4. Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2009). Uji disebut terjadi hetero jika nilai signifikansi < 0.05 .

3.5.4. Analisis Regresi

Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dalam suatu fenomena yang kompleks (Muhidin & Abdurahman, 2011).

3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih (Muhidin & Abdurahman, 2011).

Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

a = Konstanta (*Intercep*)

X_1 = Variabel Bebas X_1 (*Independent Variable*)

b_1 = Koefisien regresi X_1 (*Slope*)

X_2 = Variabel Bebas X_2 (*Independent Variable*)

b_2 = Koefisien regresi X_2 (*Slope*)

3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Variabel yang akan diuji adalah Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji yang dilakukan adalah Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F).

3.6.1. Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali dalam Trilaksana (2015: 54) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu menerangkan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam uji parsial, yang diuji adalah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji hubungan tersebut, kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung $< t$ tabel atau nilai signifikansi $t > 5\%$, maka H_0 diterima.
2. Jika t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $t < 5\%$, maka H_0 ditolak.

3.6.2. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali dalam Trilaksana (2015: 54), uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat memprediksi pengaruh terhadap variabel terikat. Maka variabel yang diuji adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf

signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 5%. Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih dari 5%, maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi kurang dari 5% maka H_0 ditolak.