

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif, sebagaimana yang diuraikan oleh Suryani *et al.*, (2020). Untuk menguji hipotesis, peneliti kuantitatif mempelajari populasi atau sub kumpulan tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan kemudian mengevaluasi hasilnya secara kuantitatif atau statistik. Tujuan utama studi ini adalah untuk menilai bagaimana berbagai faktor organisasi termasuk kompensasi, efikasi diri serta lingkungan kerja mempengaruhi output karyawan di PT Asia Bina Parama (EF). Fokus penelitian pada hubungan antara variabel penjelas dan hasil menjadikannya analisis kausal. Penelitian ini didasarkan pada dugaan. Sugiyono (2019:2) mengartikan teknik penelitian sebagai “prosedur ilmiah dalam mengumpulkan data untuk tujuan tertentu”.

Sugiyono (2019:57) menyatakan bahwa tujuan melakukan studi survei adalah untuk mengumpulkan data mengenai gejala yang ada dan mengidentifikasi alasan yang tepat atas permasalahan tersebut.

3.2 Objek Penelitian

Sugiyono (2019:55) mengartikan objek penelitian sebagai suatu variabel yang akan diteliti oleh peneliti untuk membentuk kesimpulan tentang seseorang, suatu barang, atau suatu kegiatan.

Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini melibatkan kompensasi (X1), efikasi diri (X2), dan kondisi lingkungan kerja (X3) sebagai faktor-faktor independen. Sementara itu, produktivitas kerja (Y) menjadi variabel yang bergantung pada faktor-faktor tersebut. Karyawan di PT Asia Bina Parama (EF) menjadi fokus objek pada penelitian ini dan peneliti berharap dapat memperoleh wawasan mengenai dampak faktor-faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, efikasi diri, lingkungan kerja terhadap PT Asia Bina Parama (EF). Penelitian ini diyakini akan memberikan pencerahan baru mengenai topik bagaimana memaksimalkan produktivitas di tempat kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) kata "populasi" mengacu pada kumpulan semua hal atau orang yang menjadi fokus penelitian dan dari situlah kesimpulan dapat ditarik”.

Orang-orang dari suatu kelompok, suatu peristiwa, atau apapun yang diteliti semuanya mempunyai ciri-ciri yang sama, dan orang-orang tersebut membentuk “populasi”. Populasi penelitian ini adalah 150 anggota karyawan PT Asia Bina Parama (EF).

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2019:127) mencatat bahwa setiap sampel yang digunakan dalam penelitian perlu menggambarkan dengan tepat karakteristik populasi sasaran. Jika keterbatasan seperti dana, tenaga, dan waktu menghalangi penelitian terhadap seluruh populasi dalam kasus populasi yang besar, peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel dari populasi tersebut. Dalam konteks penelitian ini, metode Penerapan *probability sampling* digunakan. Menurut Sugiyono (2019:129), *probability sampling* adalah suatu pendekatan pengambilan sampel yang menjamin setiap orang dalam populasi mempunyai kesempatan yang adil untuk dipilih sebagai sampel.

Meskipun pada penelitian ini terdapat pembatasan dalam proses pengambilan sampel, di mana dari populasi yang ditargetkan sebanyak 150, peneliti hanya berhasil memperoleh respons dari 89 responden. Kendala ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada :

1. Terbatasnya waktu pengerjaan
2. Kesibukan yang dialami karyawan (Responden)
3. Tidak semua karyawan atau responden berkenan untuk mengisi kuesioner.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Studi ini memanfaatkan kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai instrumen untuk menghimpun informasi.

Teknik pengumpulan data ini disebar secara *online* atau *daring* kepada karyawan PT Asia Bina Parama (EF). Kuesioner yang disebar berbasis web, diimana responden dapat langsung melakukan kuesioner dengan cara membuka link atau alamat situs web berbentuk *Google Form* yang telah diberikan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert dapat digunakan untuk menilai bagaimana perasaan atau pemikiran masyarakat terhadap isu-isu sosial. Variabel penelitian adalah kejadian-kejadian yang diungkap oleh peneliti. Skor 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang signifikan, sedangkan nilai 5 menunjukkan sangat setuju pada skala Likert 5 poin.

Studi ini akan membantu PT Asia Bina Parama (EF) menentukan apakah dan berapa besar gaji, gaya manajemen, kepercayaan karyawan terhadap kemampuan diri dalam pekerjaan, dan kualitas lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas.

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (SS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Tabel 3.1 *Likert Scale* Menurut Sugiyono (2018:94)

3.5 Definisi Operasional

Dengan menerapkan definisi operasional, peneliti dapat mengamati atau mengukur objek dan fenomena secara akurat. Penting untuk mendefinisikan variabel penelitian secara operasional agar dapat digunakan dengan jelas dan dapat diobservasi serta diukur tanpa adanya keambiguan, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan dalam analisis statistik. Nama dan definisi variabel, hasil dan kategori pengukuran, serta skala pengukuran adalah contoh dari apa

yang dapat ditemukan dalam definisi operasi. Pada kenyataannya, langkah-langkah ini menghubungkan penjelasan yang dikembangkan secara teoritis mengenai permasalahan penelitian dengan informasi yang diperoleh dari observasi aktual terhadap dunia nyata.

Variabel dioperasionalkan untuk menyederhanakan pengumpulan data, mengurangi ruang untuk ketidaksepakatan interpretasi, dan membatasi penerapan variabel. Pada tabel berikut, kita dapat melihat bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
1.	Kompensasi	Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya dianggap sebagai kompensasi. Uang, sumber daya, dan fasilitas, serta peluang kemajuan pendidikan dan profesional, semuanya merupakan jenis kompensasi yang sah. (Hasibuan, 2017:86)	Upah dan Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan setiap bulannya. 2) Besaran upah yang diterima karyawan cukup memadai.
			Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat karena adanya insentif. 2) Semua insentif yang dilakukan sesuai dengan

				persyaratan hukum.
			Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Akses pekerja terhadap manfaat seperti asuransi jiwa dan program keselamatan kerja sebanding dengan bahaya yang mereka hadapi di tempat kerja. 2) Setiap tahunnya karyawan mendapatkan tunjangan hari raya
			Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perusahaan menyediakan fasilitas jamiinan Kesehatan iuntuk karyaiwan. 2) Fasiilitas kiantor (Seriagam, kaintin, tempat ibiadah, peralatan keirja) lenigkap dain memiadai.
2.	Efikasi Diri	Keyakinan diri merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai	Level (Tingkat)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tingkat kesulitan tugas. 2) Karyawan yakin dan mampu untuk

		tujuan melalui usaha pribadinya (Bandura (1997:42-46)		menyelesaikan tugas yang sulit.
			<i>Strength</i> (Kekuatan)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan yakin dalam mempertahankan kemampuannya. 2) Karyawan yakin dengan apa yang telah dibuatnya.
			<i>Generality</i> (Keluasan)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keyakinan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah. 2) Para pekerja akan menyelesaikan tugas dengan kompeten, bahkan jika itu melibatkan jenis tugas yang baru bagi mereka.
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan tempat yang didalamnya terdapat pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut. Sedarmayanti (2009:28)	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerja akan lebih produktif jika ruang kerjanya memiliki penerangan yang baik. 2) Lampu diruangam kerja berfungsi dengan baik.

			Suhu Udara	<p>1) Peningkatan sirkulasi udara di lingkungan kerja dapat optimal dalam mendukung kinerja karyawan.</p> <p>2) Suhu udara ditempat kerja membuat karyawan bernafas dengan oksigen yang cukup.</p>
			Suara Bising	<p>1) Lokasi kerja karyawan berada di lingkungan yang bebas dari gangguan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi mereka.</p> <p>2) Lokasi kerja karyawan terletak di tempat yang tidak terpengaruh oleh getaran mekanisme, menciptakan kenyamanan relatif dan mendukung</p>

				fokus dalam pekerjaan.
			Peraturan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tata letak di tempat kerja karyawan cenderung kurang terorganisir dengan baik. 2) Penggunaan warna di lingkungan kerja tidak sesuai sehingga kurang estetik secara visual.
			Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keamanan ditempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan aman. 2) Perusahaan menyediakan CCTV di ruangan karyawan bekerja.
			Hubungan Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jalur komunikasi antara manajemen dan staf terjalin dengan baik. 2) Kepemimpinan selalu berhasil menciptakan

				lingkungan dimana setiap orang dapat bekerja sama secara damai.
4.	Produktivitas Kerja	Tenaga kerja di dalam organisasi diwajibkan mencapai produktivitas, karena produktivitas menjadi salah satu tujuan utama bagi organisasi (Sutrisno, 2017:104-105).	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerja melakukan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. 2) Pekerja memiliki pemahaman intuitif tentang sifat hafalan pekerjaan mereka.
			Meningkatkan hasil yang capai	<ol style="list-style-type: none"> 1) Anggota staf secara konsisten berupaya mencapai produktivitas yang lebih besar. 2) Fasilitas yang disediakan oleh organisasi kondusif untuk pekerjaan produktif.
			Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ada kemungkinan bagi para pekerja untuk mendahulukan tujuan perusahaan daripada tujuan mereka sendiri.

				<p>2) Organisasi mempunyai rencana yang jelas untuk menjamin keberhasilan jangka panjang tenaga kerjanya.</p>
			Pengembangan diri	<p>1) Orang-orang yang bekerja di sini memiliki peluang untuk memajukan karir mereka.</p> <p>2) Pekerja didorong untuk mengembangkan dan menerapkan pendekatan baru untuk meningkatkan produktivitas.</p>
			Mutu	<p>1) Pekerja berkomitmen untuk terus meningkatkan standar keunggulan.</p> <p>2) Perusahaan mendorong para pekerjanya untuk bekerja pada tingkat tertinggi mereka.</p>
			Efisiensi	<p>1) Pekerja dapat memenuhi tenggat waktu</p>

				<p>yang ditetapkan oleh bisnis.</p> <p>2) Pekerja memanfaatkan waktunya dengan baik sepanjang hari kerja.</p>
--	--	--	--	---

3.6 Teknik Analisis Data

Pengumpulan data analisis dilanjutkan dengan menggunakan metode pengelolaan data. Informasi disusun ke dalam kategori menurut faktor dan jenis responden.

Peneliti memanfaatkan analisis data untuk mencoba mencari tahu jawaban atas permasalahan yang ditimbulkan oleh rumusan masalah.

Sugiyono (2018:285) menjelaskan bahwa analisis data merupakan tindakan sistematis untuk menghimpun dan merapikan informasi dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumen tertulis. Prosesnya melibatkan pengelompokan data, pembongkaran menjadi bagian-bagian yang lebih terinci, sintesis, identifikasi pola, pemilihan data terkait, dan penarikan kesimpulan yang dapat dipahami oleh pengumpul dan penerima data. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif.

Penerapan berbagai teknik analisis seperti Uji Validitas dan Uji Reliabilitas serta penerapan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas merupakan metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini juga menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, dan Uji t.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas sebagaimana disebutkan Sugiyono pada tahun (2019:179) berfungsi sebagai alat yang berguna untuk mengevaluasi kesesuaian antara data yang diamati pada suatu objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Korelasi Pearson sering digunakan sebagai alat evaluasi keandalan survei, dengan nilai kritis = 0,05 atau 5%. Faktor-faktor berikut digunakan untuk mengevaluasi validitas tes:

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item survei valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item survei tersebut tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) pengujian reliabilitas menentukan seberapa konsisten pengukuran yang identik memperoleh hasil yang sama. Tujuan pengujian reliabilitas adalah menentukan apakah hasil yang diperoleh konsisten atau tidak ketika gejala yang sama diukur berulang kali menggunakan alat ukur yang sama. Jika tanggapan peserta survei tidak banyak berubah dari satu putaran ke putaran berikutnya, Anda mungkin mempercayai temuan tersebut. Cronbach's Alpha adalah metodologi yang digunakan dalam analisis reliabilitas. Berikut rumus Cronbach's Alpha:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ac} : koefisien reliabilitas *alpha Cronbach*

k : banyak butir atau item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

σt^2 : jumlah atau total varians

Kriteria penilaian uji realibilitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila $\alpha > 0.60$ maka reliabel atau konsisten
2. Apabila $\alpha < 0.60$ maka tidak reliabel atau tidak konsisten

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, harus menguji hipotesis untuk memastikan bahwa data sampel benar-benar mewakili populasi. Untuk memeriksa apakah model regresi dapat diterapkan, ahli statistik menggunakan pengujian penerimaan tradisional. Beberapa asumsi tradisional yang diuji dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji normalitas, peneliti dapat menentukan apakah variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) persamaan regresi mengikuti distribusi normal. Penting untuk memikirkan apakah distribusinya khas atau tidak biasa. Apabila data variabel independen dan dependen memenuhi distribusi normal, maka persamaan regresi tersebut valid. Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas menentukan apakah data yang dimasukkan dalam model regresi baik variabel bebas maupun variabel terikat mengikuti distribusi normal.

Uji Kolmogrov-Smirnov dengan metode Monte Carlo dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak, jika tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 dan jika kurang dari 0,05 maka datanya tidak mengikuti distribusi normal.

Metode Monte Carlo adalah suatu teknik pengujian normalitas data yang melibatkan pendekatan sistematis dengan memanfaatkan angka acak. Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data yang telah diuji dengan menggunakan sampel nilai acak atau nilai yang dianggap *extream*.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Variabel independen yang layak dalam suatu model regresi seharusnya tidak menunjukkan korelasi satu sama lain. Menurut (Ghozali, 2018:107) ada dua kemungkinan landasan untuk memutuskan antara uji multikolinearitas:

Melihat nilai *tolerance* :

1. Tidak terjadi multikolinearitas pada data jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,10.
2. Multikolinearitas terjadi pada data jika nilai toleransinya kurang dari 0,10.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam menilai apakah ada perbedaan dalam varians residual di antara pengamatan pada model regresi, langkah yang diambil adalah melakukan uji heteroskedastisitas. Suatu model regresi dianggap optimal ketika tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Salah satu pendekatan tersebut adalah dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rho untuk mencari tanda-tanda heteroskedastisitas. Menemukan hubungan antara residu dan variabel independen adalah strateginya. Uji ini menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika korelasi variabel independen-residual jauh lebih besar dari 0,05.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mendeskripsikan hubungan antara satu jawaban (Y) dan sekumpulan prediktor (X_1, X_2, \dots, X_n), regresi linier berganda menggunakan sekumpulan persamaan. Dengan menggunakan nilai-nilai variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n), uji regresi linier berganda berupaya memprediksi nilai variabel terikat (Y). Hubungan antara variabel terikat dan bebas juga dapat dihitung.

Sederhananya, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

yang mana :

Y = P r o d u k t i v i t a s (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b_1 = Koefisien regresi kompensasi

b_2 = Koefisien Efikasi Diri

b_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Efikasi Diri

X_3 = Lingkungan Kerja

3.10 Pengujian Hipotesis

Mencari tahu apakah suatu hipotesis dapat diimplementasikan adalah inti dari pengujian hipotesis. Asumsi atau pernyataan mengenai suatu populasi yang mungkin benar atau salah disebut hipotesis. Validitas hipotesis suatu penelitian dapat ditentukan melalui pemeriksaan sistematis terhadap seluruh populasi.

Populasi dapat diambil sampelnya secara acak untuk mendapatkan informasi yang berguna. Hipotesis nol adalah asumsi atau pernyataan yang dibuat saat menguji hipotesis. Dalam uji hipotesis, H_0 merujuk pada hipotesis nol, sementara H_1 adalah hipotesis alternatif yang diterima jika H_0 ditolak. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2) merupakan langkah besar dalam menguji hipotesis. Dalam melaksanakan ini, dapat digunakan berbagai uji statistik, seperti uji t dan uji F. Tingkat signifikansi korelasi antara variabel bebas (X) dan respons (Y) diuji melalui pendekatan ini. Akurasi hubungan keseluruhan antar variabel memegang peranan penting.

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu cara untuk mengukur pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah melalui uji koefisien determinasi. Menghitung koefisien determinasi (R^2) memungkinkan seseorang menilai kemampuan model dalam menangkap fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 tinggi, artinya koefisien definisi dapat berkisar antara 0 dan 1, mengindikasikan bahwa variasi bebas tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh variasi terbatas.

3.10.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam suatu model memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : tidak memiliki kelayakan

H_1 : memenuhi kelayakan

1. Diterima H_a sebagai ganti H_0 apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung \leq F tabel atau jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.3 Uji t

Ghozali (2018:98) menjelaskan fakta bahwa uji t adalah uji parsial. t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada ambang signifikansi 5% untuk melakukan uji parsial. Beginilah hipotesisnya dinyatakan:

H_0 : Tidak ada korelasi antara x dan y.

H_a : Nilai x mungkin berpengaruh pada nilai y.

1. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ dan $p-value > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya salah satu variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan $p-value < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya salah satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan