

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat penelitian yang alamiah (bukan buatan), dan peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Teknik strategi dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. menurut Sugiyono (2016: 14) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan datanya menggunakan *instrument* penelitian, analisis data statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi penelitian

Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan untuk menguji variabel yang sedang diteliti dan sampel yang digunakan harus bisa mewakili dan dapat menjawab pengujian dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan

sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:67) Sampel Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi yang ada pada Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy menjadi sampel yaitu sebanyak 88 orang responden penelitian ini tidak menggunakan semua populasi dikarenakan 2 pemimpin tidak diikutsertakan karena alasan tertentu.

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Survei kuesioner adalah metode survei menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu karyawan dalam mengkordinir pengumpulan Kuesioner Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy dengan jangka waktu yang ditentukan. Teknik Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai tempat, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena memiliki tujuan memperoleh data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2014:85).

.

3.3.2 Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Pengumpulan data dengan cara melakukan survei ke lapangan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, terdiri dari:

- a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengunjungi langsung objek atau perusahaan yang akan diteliti, untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang dilakukan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan melalui lembar kuesioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy. Bentuk kuesioner yang disusun adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan berhubungan pendapat mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy.

3. Studi Kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan (*library Research*) adalah metode yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti, buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis, *browsing* di internet, jurnal, makalah, dokumen perusahaan, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam operasional variabel penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data berupa kuesioner. Operasional penelitian saya disusun dari sub indikator lingkungan kerja, kompensasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam pernyataan dengan 4 (empat) alternative jawaban. Dalam pernyataan digunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun setiap pernyataan dan pertanyaan. Menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan semua persepsi karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Roxy. Tahap analisis dilakukan dengan cara *scoring*, dimana skor atau bobot nilai antara 1 sampai 4. Setiap jawaban responden akan dinilai dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.1:
Skala Likert untuk instrument penelitian

NO	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3

3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 3.2:

Indikator Variabel lingkungan kerja (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Lingkungan kerja (X1) Menurut : Sedarmayanti (2013 : 26)	Lingkungan kerja fisik	Suhu Udara	1,2
		Kebisingan	3,4
		Penerangan	5,6,7
		Mutu udara	8,9
		Perasaan aman	10,11
		Pengaturan ruang kerja	12,13
		Privasi ruangan	14,15
	Lingkungan kerja non fisik	Pelaksanaa pengawasan	16,17
		Suasana kerja	18,19
		Sistem imbalan	20,21
		Huungan antar individu	22,23

Sumber: Sedarmayanti (2013 : 26)

Tabel 3.3:

Indikator Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kompensasi (X2) menurut : Septiawan	Upah dan gaji	Gaji sesuai dengan pekerjaan	24,25
		Tariff upah sesuai dengan pekerjaan.	26
	Insentif	Penerimaan uang lembur	27,28

	Tunjangan	Bonus	30,31
		Asuransi	31,32
		Pensiun	33
		Cuti	34,35
	Fasilitas	Kendaraan / akses tempat parkir khusus	36,37

Sumber: Septiawan (2012)

Tabel 3.4:

Indikator Variabel kecerdasan emosional (X3)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kecerdasan emosional (X3) : Menurut Goleman (2015 : 58)	Kesadaran Diri	Sadar atas apa yang dirasakan diri sendiri	38,39
		Memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain.	40,41
		Mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan.	41,42
		Mampu membuat keputusan meskipun dibawah dibawah tekanan.	43,44
		Seseorang dengan kesadaran tinggi mampu menunjukkan rasa humor.	45,46
		Dengan kesadaran diri tinggi seseorang akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai.	47
		Dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi.	48
	Pengaturan diri	Mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati.	49,50
		Mampu berpikir jernih sebelum bertindak	51,52
	Motivasi	Selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja.	53,54

		Memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.	56,57
		Mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses.	58,59
		Melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan.	60,61
	Mengerti Emosi Orang Lain	Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain	62,63
		Mengalami emosi orang lain	64,65
		Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian	66,67
		Mampu kemampuan untuk mengelola dengan hubungan dengan orang lain.	68
		Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain.	69

Sumber: Goleman (2015:58)

Tabel 3.5:

Indikator Kepuasan Kerja Variabel(Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kepuasan Kerja (Y) : Menurut Siagian (2010:295)	Gaji	Bayaran yang diterima sesuai dengan harapan	70
		Bayaran yang diterima tepat waktu	71
	Pekerjaan itu sendiri	Menghasilkan elemen yang nyaman dalam melakukan pekerjaan	72
		Menghasilkan elemen yang aman dalam melakukan pekerjaan	73
	Rekan sekerja.	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	74

		Dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	75
	Atasan	Dapat menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan atasan	76
		Dapat menjaga loyalitas yang baik antara atasan dan bawahan	77
	Promosi	Keterbukaan promosi kenaikan jabatan	78
		Kemungkinan peluang kenaikan jabatan	79
	Lingkungan kerja	Fisik dan psikologis	80

Sumber: Siagian (2010:295)

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Metode pengolahan data

Metode Analisis Data adalah metode yang digunakan oleh seorang peneliti untuk menentukan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan dari metode analisis data adalah untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang dikumpulkan. Setelah data kuesioner dikumpulkan, data kemudian dikonversi menjadi data kuantitatif, dengan memberikan bobot skor berdasarkan skala Likert. Dalam penelitian ini pengolahan dan penyajian data dalam bentuk diagram menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

3.5.2 Analisis statistik data

3.5.2.1 Structural Equation Modeling (SEM-PLS)

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM-PLS), dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian ini SEM digunakan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model bukan untuk merancang, Menurut (Santoso, 2011) SEM PLS merupakan sekumpulan Teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian simultan, hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel teori Menurut

Jogiyanto (2011) PLS adalah analisis SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Penggunaan SEM berbasis PLS sama dengan penggunaan regresi linier berganda, yaitu memaksimalkan varian yang dijelaskan pada variabel laten endogen (variabel tergantung) dengan analisis tambahan yaitu penilaian kualitas data yang didasarkan pada karakteristik model pengukuran. (Byrne dan Barbara, 2010) juga mengungkapkan bahwa SEM PLS dapat digunakan alternatif lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis factor, analisis *time series*, dan analisis kovarian. Pada SEM PLS ada tiga tahap, yaitu:

3.5.2.1.1 Model pengukuran atau *Outer Model*

Outer model dapat menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Variable laten dapat diukur dengan indikator-indikator yang bersifat reflektif dan formatif dengan asumsi bahwa konstruk dan variabel laten mempengaruhi indikator atau arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator manifest (Ghozali, 2014)

Pengujian dalam Outer Model yaitu:

a. Uji Validitas

Ghozali (2016:52) menyatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Menurut Chin dalam Ghozali (2012:25), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* sebesar lebih besar dari 0,5. Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

b. Validitas diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. Validitas diskriminan merupakan suatu tingkatan tertentu di mana sebuah konstruk dinyatakan unik dan berbeda dari konstrukkonstruk yang lain berdasarkan standar empiris (Hair,Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013, 104). Uji validitas diskriminan dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan memeriksa *cross loading* dari setiap variabel. *Outer loading* indikator dari konstruk yang diasosiasikan harus lebih besar daripada *outer loading* indikator yang lain (Hair et al, 2013, 105).

c. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016: 47) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:171) apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dinyatakan reliable. sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.5.2.1.2 Evaluasi Goodness of Fit

Goodness of Fit digunakan untuk menilai kelayakan suatu model dengan data, untuk menguji kelayakan suatu model dapat diukur menggunakan nilai *Normed Fit Index* (NFI). Menurut Ghozali (2014:68), NFI merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (no-fit et al) – 1 (perfect fit). Seperti halnya TLI tidak ada nilai absolut yang dapat digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan sama atau > 0.90.

3.5.2.1.3 Model Struktural atau *Inner Model*

Model structural atau *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Rumusan masalah atau hipotesis penelitian menjadi dasar perancangan model structural hubungan antar variabel. *Inner model* diuji dengan menggunakan *Path Coefficient* (koefisien jalur) dan R square (R^2)

a. Koefisien jalur atau Path Coefficient

Koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai masing-masing koefisien jalur. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficient* dimana tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Hair, et.al:2017)

b. R Square (R^2)

R Square dilihat pada konstruk atau variabel endogen. Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R Square 0,75 berarti kuat, nilai R Square 0,50 berarti kuat dan nilai 0,25 berarti lemah. (Hair, et.al: 2014).