

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 21) strategi asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi adanya hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel eksogen Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil (Sugiyono, 2016:11).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi merupakan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi umum dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk di Indonesia. Sementara itu populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT Bank BRI Syariah Tbk KC Wahid Hasyim yang berjumlah total 98 orang.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 84) yang dimaksud *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016: 86) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 98 orang.

## 3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

### 3.3.1. Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016: 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016: 137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari jurnal, artikel, tesis, buku-buku yang relevan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

### 3.3.2. Metoda Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan (*field study*) dan penelitian kepustakaan (*library search*).

#### 1. Studi lapangan (*field study*)

##### a. Observasi

Observasi yakni pengamatan langsung yang dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara. Hal ini dilakukan peneliti untuk mengetahui kegiatan yang telah berjalan di PT Bank BRI Syariah Tbk KC Wahid Hasyim sehingga peneliti mendapatkan data yang akurat dan relevan.

##### b. Kuesioner

Peneliti melakukan penyebaran daftar pertanyaan tertulis (angket) kepada karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Wahid Hasyim. Pengumpulan data ini didasarkan atas jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

#### 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Search*)

Merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk mencari dan membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat di dalam buku manajemen sumber daya manusia dan jurnal-jurnal, khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:192) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk menilai sikap dan persepsi responden, dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian tertentu (Sugiyono 2016:132), dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti yang tercantum pada tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1. Alternatif Jawaban Responden**

No.	Alternatif Jawaban	Nilai Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dan dijelaskan dalam beberapa indikator. Indikator ini dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.2**

**Indikator dan sub indikator variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	Kode
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Kebutuhan untuk berprestasi	1. Berusaha meningkatkan kemampuan	Ordinal	MK1
		2. Selalu masuk kerja		MK2
		3. Mendapat pujian atas hasil pekerjaan		MK3

	Kebutuhan akan kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha untuk memimpin dalam pekerjaan</li> <li>2. Kemampuan dalam pengambilan keputusan</li> </ol>	Ordinal	MK4  MK5
	Kebutuhan berafiliasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berhubungan erat dengan sesama tim</li> <li>2. Hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan</li> <li>3. Saling membantu dalam kesulitan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal	MK6  MK7  MK8
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Taat terhadap aturan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin waktu kerja</li> <li>2. Disiplin waktu istirahat</li> <li>3. Disiplin waktu pulang</li> </ol>	Ordinal	DK1  DK2  DK3
	Taat terhadap peraturan organisai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesesuaian berpakaian</li> <li>2. Tingkat ketaatan dalam berlaku sopan</li> <li>3. Kepatuhan terhadap aturan kerja</li> </ol>	Ordinal	DK4  DK5  DK6
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertingkah laku</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan</li> </ol>		DK7  DK8  DK9
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi norma yang berlaku</li> <li>2. Menjaga nama baik perusahaan</li> </ol>	Ordinal	DK10  DK11
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. .Penerangan cahaya ruangan</li> <li>2. Suhu udara kantor</li> </ol>	Ordinal	LK1  LK2

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kebersihan ruang kerja</li> <li>4. Penggunaan warna cat</li> <li>5. Keamanan dalam bekerja</li> <li>6. Jam kerja kantor</li> </ol>		<p>LK3</p> <p>LK4</p> <p>LK5</p> <p>LK6</p>
	Lingkungan kerja non fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan</li> <li>2. Hubungan kerja antar rekan kerja</li> </ol>	Ordinal	<p>LK7</p> <p>LK8</p>
Kepuasan Kerja (Y)	Tugas Pokok dan fungsi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>2. Beban Kerja</li> <li>3. Kesuaian pekerjaan</li> </ol>	Ordinal	<p>KK1</p> <p>KK2</p> <p>KK3</p>
	Supervisi oleh pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Pembinaan professional pimpinan</li> </ol>	Ordinal	<p>KK4</p> <p>KK5</p>
	Kesempatan untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan program promosi</li> <li>2. Informasi seputar promosi jabatan</li> <li>3. Kesempatan mengikuti pelatihan</li> </ol>	Ordinal	<p>KK6</p> <p>KK7</p> <p>KM8</p>

Sumber : (Veithzal Rivai, 2015: 860, Robbin dan Judge , 2017: 162, Sutrisno, 2016: 941 dan Sedarmayanti, 2017: 30)

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini di uji dengan uji validitas dan reabilitas. Berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas dan reliabilitas instrument yang akan digunakan untuk penelitian.

### 3.5. Metoda Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan tools Smart PLS. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

#### 3.5.2. Analisis *Outer Model*

*Outer Model* atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah reflektif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel. Analisis outer model untuk indikator reflektif dapat di uji melalui beberapa indikator, antara lain :

a. *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b. *Discriminant validity*

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

c. *Composite reliability* ( $\rho_c$ )

Data yang memiliki composite reliability  $> 0,7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi. Kemudian dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan  $> 0,7$ .

d. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan  $> 0,7$  untuk semua konstruk.

#### 3.5.3. Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa busar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

### 3.5.4. Analisis *F Square*

Analisis ini menunjukkan apakah variabel laten endogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel laten eksogen.

### 3.5.5. Analisis Inner Model (Uji *Path Coefficient*)

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Evaluasi inner model dapat Uji *Path Coefficient*.

.Koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan analisis jalur (path, analysis) atau model yang telah dibuat. Hasil korelasi antar konstruksi diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan.

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikannya. Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan benar 95% dan keputusan salah sebesar 5%. Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- $p\text{-value} \geq 0,05$ , hipotesis diterima
- $p\text{-value} < 0,05$ , hipotesis ditolak

$p\text{-value}$  : probabilitas *value* (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 95% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 5%.

Berikut adalah hipotesis yang di uji berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian:

#### **Hipotesis 1**

$H_0$  :  $\gamma_i \leq 0$  Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_1$  :  $\gamma_i > 0$  Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Hipotesis 2**

$H_0$  :  $\gamma_i \leq 0$  Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_1$  :  $\gamma_i > 0$  Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Hipotesis 3**

$H_0$  :  $\gamma_i \leq 0$  Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_1$  :  $\gamma_i > 0$  Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan