

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

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

Penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam penelitian ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab antara variabel terikat dengan variabel tidak terikat. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013: 55) rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti telah dikemukakan, terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: (1) hubungan simetris, (2) hubungan kausal, dan (3) interaktif/timbal balik. Jadi penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dimana hubungan antar variabel dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan rumus statistik yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Sementara itu, metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik berupa angka-angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan (Sugiyono, 2017: 7).

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode teknik random sampling dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok yang bertujuan untuk memberi penjelasan apakah terdapat

pengaruh antara variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi),  $X_2$  (Kompetensi),  $X_3$  (Lingkungan Kerja) dengan  $Y_1$  (Kinerja Karyawan) Bank BJB Kantor Cabang Depok.

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2017: 80).

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan purposive sampling, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank BJB Kantor Cabang Depok, dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Sugiyono (2017: 82-85) Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih untuk menjadi anggota sampel. Purposive Sampling merupakan salah satu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan

tertentu, maka peneliti mengambil pertimbangan untuk responden yang dijadikan sampel yaitu karyawan Bank BJB dengan masa kerja minimal satu tahun. Dengan demikian penggunaan teknik purposive sampling akan digunakan penelitian pada Bank BJB Kantor Cabang Depok menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel atau jumlah responden

N = ukuran populasi

e = presentase kesalahan pengambilan sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan, sehingga presentase kesalahan pengambilan yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui jumlah sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{48}{1+48(0,05^2)}$$

$$n = \frac{48}{1+48(0,0025)}$$

$$n = \frac{48}{1+0.12}$$

$$n = \frac{48}{1.12}$$

$$n = 42,8571 = 43$$

Hasil dari pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

### **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Dalam penelitian terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016: 308) jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung, memberikan data kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian di dapat dari pihak lain.

Pada penelitian kali ini jenis data yang diambil adalah data primer, dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung ke karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok.

#### **3.3.2. Metoda Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017: 141) dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan supervisor dan beberapa karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok.

2. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari data atau informasi melalui literature atau referensi yang berasal dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu. Data dari studi pustaka juga didapatkan dari *website* Bank BJB.

Instrumen penelitian ini diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berbentuk pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur menggunakan *skala likert*, adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017: 93). Dalam penelitian yang dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner dan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1.** Skor jawaban kuesioner berdasarkan *skala likert*.

No.	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	4
2.	Setuju	S	3
3.	Tidak Setuju	TS	2
4.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiyono (2017)*

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 38). Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* dan variabel *dependen*, menurut Sugiyono (2017: 39) variabel *independen* (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Sementara itu, variabel *dependen* (terikat) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Berikut ini adalah operasionalisasi variabel pada penelitian ini:

1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan atau padangan kerja bagaimana para anggota organisasi atau seluruh pimpinan dan karyawan yang berada dalam sebuah perusahaan dapat menjalankan segala peraturan dan paduan yang menentukan kebiasaan kinerja yang diterapkan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.

2. Kompetensi ( $X_2$ )

Kompetensi adalah suatu keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kualitas mutu kinerja dalam memberikan pelayanan sehingga dapat menyelesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.

3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah tingkat pencapaian suatu pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan mutu kualitas dan kuantitas yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab pada Bank BJB Kantor Cabang Depok. Dalam hal ini dilihat bagaimana persepsi karyawan melihat kinerjanya agar dapat bisa memberikan penilaian untuk dirinya sendiri dijadikan sebagai acuan untuk dapat meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas dalam meningkatkan kinerja.

Dalam dasar penyusunan kuesioner penelitian diambil dari teori-teori dan pendapat tentang variabel-variabel penelitian yang berasal dari beberapa literatur, kemudian disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun variabel yang diukur dan

dijelaskan dalam beberapa indikator kemudian dijadikan dasar untuk menyusun dalam kuesioner berupa pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 3.2.** Indikator Budaya Organisasi

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Kesadaran Diri	1
	Keagresifan	2
	Kepribadian	3
	Performa	4
	Orientasi Tim	5

*Sumber: Edison (2016)*

**Tabel 3.3.** Indikator Kompetensi

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
Kompetensi ( $X_2$ )	Pengetahuan	6
	Pemahaman	7
	Kemampuan	8
	Nilai	9
	Sikap	10
	Minat	11

*Sumber: Sutrisno (2014)*

**Tabel 3.4.** Indikator Lingkungan Kerja

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. item</b>
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Penerangan	12
	Pewarnaan	13
	Suhu udara	14
	Suara bising	15
	Keamanan kerja	16
	Kebersihan	17
	Ruang gerak	18
	Tanggung jawab kerja	19
	Perhatian dan dukungan pimpinan	20
	Kerjasama antar kelompok	21
	Kelancaran komunikasi	22

*Sumber: Sedamaryanti (2012)*

**Tabel 3.5.** Indikator Kinerja Karyawan

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Efektif	23
	Efisien	24
	Kualitas	25
	Ketetapan Waktu	26
	Produktivitas	27
	Keselamatan	28

*Sumber: Moehariono (2012)*

### **3.5. Metoda Analisis Data**

#### **3.5.1. Pengolahan Data**

Data yang terkumpul dalam kuesioner ditabulasi, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciens*). Data disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar mudah dibaca dan dimengerti.

#### **3.5.2. Penyajian Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis data yang disajikan.

#### **3.5.3. Analisis Statistik Data**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial (Sugiyono, 2017: 147).

##### **1. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang dibagi sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan yaitu berdasarkan karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) dan karakteristik responden (kualitas kinerja yang diberikan). Dimana deskripsi responden tersebut akan ditampilkan dalam bentuk tabel beserta dengan uraian.

##### **2. Deskripsi Jawaban Responden**

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis ini menggunakan analisis indeks yang menggambarkan responden atas butir-butir pernyataan yang diajukan.

### 3.5.4. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.5.4.1. Uji Validitas

Menurut Saworno (2012: 85) jika ditemukan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka perhitungan tersebut valid, nilai perhitungan koefisien korelasi hasil perhitungan harus lebih besar dari nilai perhitungan koefisien tabel yang disebut *corrected item total correlation*.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 267) mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 43 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Depok.

#### 3.5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat digunakan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini pengukuran dapat dilakukan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi jawaban, instrument penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrument tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$  (Ghozali, 2016: 12).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 268) digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada responden sebanyak 43 karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok, dengan menguji butir pernyataan yang akan dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

### 3.5.5. Koefisien Determinasi Simultan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2018: 108) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan cara mengukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu, nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi memberikan informasi yang dibutuhkan pada variabel dependen. Kelemahan mendasar pada koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian.

### 3.5.6. Uji Hipotesis

#### 3.5.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Priyanto (2014: 120) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

Ho:  $\rho_{y1.23} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Ha:  $\rho_{y1.23} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

b. Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

Ho:  $\rho_{y2.31} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Ha:  $\rho_{y2.31} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

c. Pengaruh  $X_3$  terhadap Y

Ho:  $\rho_{y3.12} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Ha:  $\rho_{y3.12} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ )

Ho ditolak, Ha diterima jika *P-value*  $< 0,05$

Ho diterima, Ha ditolak jika *P-value*  $\geq 0,05$

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima, Ha ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

### 3.5.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2014: 126) Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho:  $\rho_{y123} = 0$  (secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Ha:  $\rho_{y123} \neq 0$  (secara simultan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok).

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, digunakan nilai *Significance F* dibandingkan terhadap  $\alpha$  (5% = 0,05).

Ho ditolak, Ha diterima jika *Significance F* < 0,05

Ho diterima, Ha ditolak jika *Significance F*  $\geq$  0,05

atau

Ho ditolak, Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima, Ha ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$