

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam strategi ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sahu dan Singh (2016:7) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada pengukuran suatu fenomena yang dianalisis menggunakan statistik yang melihat kemungkinan berkaitan dalam hubungan antar variabel. Strategi penelitian ini bertujuan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Hermawan (2019:61) populasi merupakan kelompok yang akan menjadi perhatian bagi peneliti dan akan didapatkan sebuah hasil. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan CV. Layer Printing yang berjumlah 139 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:116) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam menghitung jumlah sampel yang akan penulis menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = jumlah Populasi

e = *Margin of Error*, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 5%

$$= \frac{139}{1 + 139 (0,05)^2}$$

$$= \frac{139}{1,3475}$$

n = 103,153 dibulatkan menjadi 103

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data Primer

Menurut Sugiono (2016:233) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung berdasarkan pengamatan dan penelitian dari objek suatu penelitian. Data Primer pada penelitian ini merupakan sumber dari pengamatan secara langsung pada perusahaan yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan CV. Layer Printing.

3.3.2. Data Sekunder

Data Sekunder Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen–dokumen perusahaan, buku–buku literatur, dan jurnal-jurnal dari para peneliti terdahulu.

3.4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah *Skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:144). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval 1-4 dengan nilai skor:

Tabel 3.1

Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

3.5. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Variabel Stres Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item
Aspek Psikologis	1. Kecemasan dan ketegangan	1
	2. Kehilangan konsentrasi	2
Aspek Fisiologis	1. Fisik mudah merasa lelah	3
	2. Mudah merasa pusing dan sakit kepala	4
Aspek Behavioral	1. Menurunnya tingkat produktivitas	5
	2. Menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya	6

Tabel 3.2. Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item
Kebutuhan Fisik	1. Pemberian gaji	7
	2. Pemberian bonus	8
	3. Pemberian uang makan	9
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	1. Asuransi kecelakaan	10
	2. Jaminan hari tua	11
	3. Jaminan sosial	12
Kebutuhan Sosial	1. Interaksi antar karyawan	13
	2. Rasa dicintai dan mencintai	14
Kebutuhan Penghargaan Diri	1. Kebutuhan rasa dihormati	15
	2. Kebutuhan rasa dihargai	16

Kebutuhan Perwujudan Diri	1. Pekerjaan yang menarik	17
	2. Pekerjaan yang menantang	18

Tabel 3.3. Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item
Lingkungan Kerja Fisik	1. Kondisi penerangan cahaya yang baik	19
	2. Kondisi suhu udara	20
	3. Kondisi suara bising	21
	4. Kondisi penggunaan warna yang baik	22
Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan kerja yang harmonis	23
	2. Hubungan antara sesama karyawan	24
	3. Hubungan antara karyawan dengan atasan	25

Tabel 3.4. Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item
Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan	26
	2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	27
Peluang Promosi	3. Ketertarikan dengan pekerjaan	28
	1. Keinginan mengembangkan diri	29
	2. Peluang dipromosikan	30
	3. Keadilan promosi	31

Sumber : Beehr (2014:107), Maslow (2012:150, Sedarmayanti (2012:46), Luthans (2011:141)

3.6. Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi, selanjutnya diolah menggunakan program *software* statistik berupa SPSS 24.0. Data disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar mudah dimengerti dan dibaca. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis data yang disajikan.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS v24*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, yaitu dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada para responden untuk kemudian dijawab.

Didalam sebuah penelitian, uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner dapat dikatakan valid dan tidak valid. Validnya suatu instrumen kuisisioner berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi tolak ukur suatu variabel yang ada didalam sebuah penelitian, jika instrumen kuisisioner tersebut tidak valid berarti instrumen tersebut tidak dapat digunakan dalam mengukur suatu variabel yang ada didalam sebuah penelitian. Item yang digunakan merupakan item yang mempunyai nilai korelasi lebih besar dari r tabel. Menurut Ghozali (2016:17) untuk menguji validitas suatu kuisisioner dapat dilakukan dengan cara menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05, jika hasil perhitungan r -hitung $>$ r -tabel dengan signifikansi 0.05

maka instrumen atau item-item dalam pernyataan dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam suatu penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen variabel yang digunakan didalam penelitian memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrument ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2015:126) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) yang ada didalam sebuah penelitian. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.8. Metoda Analisis Data

3.8.1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien korelasi parsial dimaksud untuk mencari tahu seberapa kuat, hubungan dari salah satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tidak simultan atau bersama-sama. Nilai r^2 yang besar menunjukkan variable independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali,2016:83). Determinasi parsial yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) (terhadap variabel dependen : Stress Kerja (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

- a. Pengaruh X_1 Motivasi terhadap Y Keunggulan Bersaing, dimana X_2 dan X_3 Konstan.

$$KD_{y1.23} = (r_{y1.23})^2 \times 100\%$$

- b. Pengaruh X_2 Lingkungan Kerja terhadap Y Keunggulan Bersaing, dimana X_1 dan X_3 Konstan.

$$KD_{y,2,13} = (r_{y2.23})^2 \times 100\%$$

- c. Pengaruh X_3 Kepuasan Kerja terhadap Y Keunggulan Bersaing, dimana X_1 dan X_2 Konstan.

$$KD_{y3.12} = (r_{y3.12})^2 \times 100\%$$

3.8.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada regresi linier berganda. Bila nilai r mendekati -1 atau 1 maka ada hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Determinasi Korelasi

3.8.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (dengan uji F). Dalam penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai koefisien determinasi (KD) yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r). Oleh karena itu, pengujian hipotesis ini dilakukan pengujian terhadap p .

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono 2012:236). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan hasil tingkat signifikansi dengan tingkat probabilitas yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0.05. Hipotesis-hipotesis yang digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Layer Printing
 $H_{01}: \beta_1 = 0$: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing
 $H_{a1}: \beta_1 \neq 0$: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Layer Printing
 $H_{02}: \beta_2 = 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing
 $H_{a2}: \beta_2 \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Layer Printing
 $H_{03}: \beta_3 = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing
 $H_{a3}: \beta_3 \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing

Kriteria pengujian Uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal itu berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji f)

Uji Koefisien Anova yaitu uji f dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan, apakah model regresi yang kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Untuk memperoleh hasil Uji Koefisien Anova (Uji F) terdapat kriteria sebagai berikut.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara signifikan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.