

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi dan Metoda Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan. Maka desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT Main Tenang Jaya.

Peneliti melakukan penelitian kausal dalam penelitian ilmiah ini. Sugiyono (2017) mengatakan penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi) dan endogen (dipengaruhi) serta variabel intervening (penyela/antara)

3.2. Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Main Tenang Jaya pada tahun 2020 yaitu sebanyak 127 orang.

3.2.2. Sample Penelitian

Sampel menurut sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena ada

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sugiyono (2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampel . Yaitu, salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.sugiyono (2017). Jumlah sample dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

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

$$N = \frac{127}{1 + 127 (0,05)^2}$$

$N = 96,3$ Dibulatkan menjadi 97 responden.

Pembuatan kusioner dilakukan secara manual, lalu mengirimkan informasi berupa seperangkat pertanyaan yang berisi kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan yang memiliki criteria untuk dijadikan sampel sebanyak 97 sampel.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiono (2017) adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT. Main Tenang Jaya
- b. Data Sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah Kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Suliyanto (2018:227) skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a) Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 4
- b) Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 3
- c) Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2
- d) Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

3.4. Operasionalisasi Variable

a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:162) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Tabel 3.1
Definisi Operasionalisasi Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variable	Indikator	No Item
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	Tempat Lingkungan Kerja	1
	Pengaturan Udara	2
	Pengaturan Pencahayaan Dan Penerangan	3
	Pemakaian Peralatan Kerja	4
	Kondisi Fisik Pegawai	5

Sumber : Mangkunegara (2011:163)

a. Lingkungan Kerja

Menurut MasnunFitriyani (2020:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan.

Tabel 3.2
DefinisiOperasionalisasiIndikatorLingkunganKerja

Variable	Indikator	Sub Indikator	No Item
LingkunganKerja a (X2)	LingkunganKerjaFisik	1. BangunanTempatKerja	6
		2. PeralatanKerja Yang Memadai	7
		3. Fasilitas	8
	LingkunganKerja Non Fisik	1. HubunganDenganRekanKerja	9
		2. HubunganAtasanDenganBawahan	10
		3. Kerja Sama AntarKaryawan	11

Sumber :Siagian (2015)

b. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Waspod(2012:5) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Tabel 3.3
DefinisiOperasionalisasiVariableOrganizational Citizenship Behaviour (OCB)

Variabel	Indikator	No Item
<i>Organizational citizenship behavior</i>	<i>Altruism</i>	12
	<i>Conscientiousness</i>	13
	<i>Sportmanship</i>	14
	<i>Courtesy</i>	15
	<i>Civic Virtue</i>	16

Sumber : Organ et al (Titisari, 2014:7)

c. Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2018:230) kinerja merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Tabel 3.4
Definisi Operasionalisasi Variable Kinerja Karyawan

Variable	Indikator	No Item
Kinerja (Y1)	Kualitas Pekerjaan	17
	Kuantitas Pekerjaan	18
	Ketepatan Waktu	19
	Efektifitas	20
	Kemandirian	21

Sumber : Mangkunegara (2011)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Metode Analisis Deskriptif

Penelitian ini merupakan kuantitatif, dimana data dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan mudah diaplikasikan ke dalam olahan data SPSS. Dalam penelitian ini pengelolaan data menggunakan program Microsoft Excel 2013 dan *Software Statistic Product For School Science* (SPSS) Versi 24. SPSS merupakan sebuah program computer statistic yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data statistic secara tepat dan cepat. Serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan.

3.5.2. Metode Penyajian Data

Dalam penelitian ini penyajian data menggunakan table agar mempermudah peneliti menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.5.3. Metode Analisis Statistik Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengambilan data dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan namun sebelumnya data tersebut harus diolah dengan menggunakan software SPSS versi 24 untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan lebih efisien. Tahap selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan metode statistik yang analisis koefisien determinasi dan pengajuan hipotesis.

3.5.4. Analisis Regresi berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi berganda adalah salah satu metode untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Dimana Kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja sebagai variabel independen dan kepuasan karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan Analisa Regresi Berganda

3.5.5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabelterkait Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X (Supranto:2012). Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai dari 0 sampai dengan 1. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja karyawan, secara simultan dan parsial.

a. Regresi Parsial (Uji T)

Uji regresi parsial dilakukan untuk menguji signifikan dari setiap variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikansi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

1. jika sig $\leq 0,05$, maka H1 ditolak (H0 diterima) berarti tidak ada hubungan (pengaruh tidak signifikan).
2. jika nilai sig $> 0,05$, maka H1 ditolak (H0 diterima) berarti tidak ada hubungan (pengaruh tidak signifikan).

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan kesimpulan hipotesis diterima atau ditolak ditentukan dengan kriteria sebagai berikut Sugiyono (2017):

1. Tingkat sig $f \leq 5\%$ maka H0 diterima, artinya variabel independen yang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.
2. Tingkat sig $f \geq 5\%$ maka H0 penelitian ditolak, artinya variabel independen yang meliputi Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara tidak bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.