

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif yang menurut Sugiyono (2017:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungna antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) jenis variabel bebas yang akan di teliti, yaitu : Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Stress Kerja.

Strategi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional, karena metode ini cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Penelitian ini dilakukan sejak 31 Mei 2019 sampai 16 September 2019. Dengan 8 kali kunjungan diantaranya 4 kali survey, dan 4 kali kunjungan untuk penyebaran kuesioner secara bertahap.

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

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

Sugiyono (2017:90) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemugian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia, yang terdiri dari 13 divisi, diantaranya Direktur, Kepala Gudang, Finance, Accounting, Pajak, Admin Gudang, HRD, Krani, Mekanik Engineering, Oprator Forklif, Kuli Bongkar, Security, dan Office Boy.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sugiyono (2017:81) juga berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi yang ada pada PT. Tunas Perkasa Indonesia, yaitu semua karyawan dari semua divisi.

### **3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:137), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### **3.3.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden. Karena dapat memberikan tanggapan atau respon secara langsung tentang bagaimana disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Observasi ialah melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung. Dengan teknik ini peneliti bertujuan untuk mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.

2. Kuesioner adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner tersebut berisi indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

### 3.3.2. Data Sekunder

Studi kepustakaan adalah data yang didapat melalui literatur-literatur, mempelajari buku-buku ilmiah, dari beberapa pengarang yang digunakan sebagai referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Subjek unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tunas Perkasa Indonesia. Objek unit analisis ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), dan Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk mengetahui data objek dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner.

**Tabel 3.1**  
**Alternatif Jawaban Responden**

No	Alternatif Jawaban	Score
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber :Sugiyono (2017:93)*

**Tabel 3.2.**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Sutrisno (2016:94)	Jam Masuk, Jam Pulang, jam istirahat	1. Masuk tepat waktu 2. Keluar sesuai ketentuan waktu	1 2
	Berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan	1. Berpakaian Rapi 2. Bersikap sesuai aturan perusahaan	3 4
	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit klerja	1. Melakukan tugas sesuai jabatan 2. Melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab	5 6
	Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan para pegawai	1. Mengikuti aturan yang dilarang perusahaan	7
<b>Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b> Muhammad (2013:107)	Keterbukaan ( <i>openness</i> )	1. Jujur 2. Menerima pendapat orang lain	1 2,3
	Empati ( <i>empathy</i> )	1. Memahami perasaan orang lain 2. Dapat menempatkan diri	4 5
	Rasa Positif ( <i>positiveness</i> )	1. Bersikap positif ketika mengemukakan pendapat. 2. Melakukan komunikasi secara efektif dan baik	8
	Kesamaan ( <i>equality</i> )	Siap berkomunikasi dengan anggota lain	10
<b>Stress Kerja (X<sub>3</sub>)</b> Moorhead dan Griffin (2013:179)	Tuntutan Tugas	1. Pekerjaan yang menumpuk atau berlebihan 2. Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2
	Tuntutan Fisik	1. Ruang kerja yang kurang nyaman 2. Temperatur lingkungan kerja 3. Interaksi 4. Shift	3 4 5 6
	Tuntutan Peran	1. Karyawan takut melakukan kesalahan 2. Ambigu 3. Perbedaan pola pikir antara Karyawan dan peminann	7 8 9

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y) Sudaryono (2014:65)	Mutu Kerja	1. Terampil 2. Inisiatif 3. Kerapian	1 2 3
	Kuantitas Kerja	Kecepatan menyelesaikan tugas	4
	Kentangguhan	1. mengikuti perintah 2. keselamatan	5 6
	Sikap	1. Kerja sama 2. Perubahan	7 8

### 3.5. Metode Analisi Data

Metode Analisis Data ialah suatu cara yang digunakan oleh seseorang penelitian untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka dan perhitungan statistik.

#### 3.5.1. Uji Validitas

Sugiyono (2017:125) berpendapat validitas ialah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penelitian. Selain itu uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur seperti kuesioner mengukur apa yang diinginkan. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$ . Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid

#### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau handal jika pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian reliabilitas mengandalkan pengolahan data dengan SPSS

Ver 22.00. Ukuran yang akan dipakai adalah *Alpha Cronbach* per variabel akan dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ .

Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel atau konsisten

Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten

### 3.6. Metode Pengelohan Data

Data yang terkumpul dari hasil survey akan di kelompokkan berdasarkan variabel, jenis responden dan tabulasi data. Kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS versi 22.0 digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasil yang didapat cepat dan tepat.

#### 3.6.1. Analisis Statistik Data

##### 3.6.1.1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model disiplin kerja, komunikasi kerja dan Stress Kerja dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk tingkat signifikannya adalah diatas 0,60.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

##### 3.6.1.2. Uji Hipotesis Penelitian

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan simultan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Pengujian hipotesis secara parsial :

Uji parsial atau disebut uji t dalam analisis hipotesis parsial bertujuan untuk apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berkorelasi signifikan dengan variabel terikat (Y).

a. Koefisien Korelasi  $X_1$  (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Kerja)

$H_0 : \rho_1 \leq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_0 : \rho_1 > 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan signifikan)

b. Koefisien Korelasi  $X_1$  (Komunikasi Kerja) dengan Y (Kinerja Kerja)

$H_0 : \rho_2 \leq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_0 : \rho_2 > 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan)

c. Koefisien Korelasi  $X_1$  (Stress Kerja) dengan Y (Kinerja Kerja)

$H_0 : \rho_3 \leq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_0 : \rho_3 > 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan signifikan)

Untuk menguji koefisien korelasi diatas, dilihat dari *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang  $5\% = 0,05$ )

$H_0$  ditolak, jika *significance t*  $< 0,05$

$H_0$  diterima jika *significance t*  $\geq 0,05$

## 2. Koefisien Korelasi Simultan

$H_0 : \rho_{123} \leq 0$  (Secara simultan koefisien korelasi secara simultan antara disiplin, komunikasi, dan stress dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{123} > 0$  (Secara simultan koefisien korelasi simultan antara disiplin, komunikasi, dan stress dengan kinerja karyawan signifikan)

Untuk menguji koefisien korelasi secara simultan, dilihat dari nilai significance F dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar (5% = 0,05) untuk menentukan daerah kritis, dengan kriteria:

$H_0$  ditolak, jika *significance F* < 0,05

$H_0$  diterima jika *significance F*  $\geq$  0,05

Setelah dilakukan pengujian hipotesis diatas, apabila  $H_0$  ditolak maka koefisien korelasi dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat.