

BAB 3

METODA PENELITIAN

3.1 Strategi penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) 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/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 sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa numerik dan analisisnya menggunakan statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu populasi sampling atau populasi penelitian dan populasi sasaran atau target populasi, dimana populasi sasaran mempunyai ukuran lebih besar dari pada ukuran populasi sampling. Populasi sampling adalah

unit analisis yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi atau penelitian. Sedangkan populasi sasaran adalah seluruh unit analisis yang berada dalam wilayah penelitian. Populasi adalah area generalisasi, yang kesimpulannya ditarik dari objek/subyek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk pelajari.

Populasi pada penelitian ini diantaranya :

1. Populasi Umum

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Millennium Pharmacon International Tbk. Pada periode tahun 2021, jumlah populasi 1.124 orang.

2. Populasi Sasaran

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk, yang berjumlah 90 orang pada periode tahun 2021.

Populasi umum dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Millennium Pharmacon International Tbk pada periode tahun 2021 dengan jumlah populasi 1.124 orang, sedangkan yang menjadi populasi sasaran adalah semua karyawan kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International yang berjumlah 90 orang pada periode Tahun 2021.

Tabel 3.1

Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

PT. Millennium Pharmacon International Tbk

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Pria	60
2	Wanita	30
Total		90

Sumber: Data diolah untuk penelitian

3.3 Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2012:73), pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, dan sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari populasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2012:104), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka diambil seluruh sampel, tetapi jika populasi melebihi 100, dapat menarik 10-15% atau 20-25% dari total populasi, tergantung setidak-tidaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
2. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Menurut penelitian ini, karena populasi tidak melebihi 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi (100%) yaitu sebanyak 90 orang responden. Oleh karena itu, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

3.4 Data dan metoda pengumpulan data

Pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

3.4.1 Data primer dan data sekunder

3.4.1.1 Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara maupun menggunakan angket (Sunyoto, 2015:28). Data Primer merupakan sumber data yang pertama kali yang dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti dalam sebuah penelitian. Jenis data yang di peroleh dari obyek yang kita teliti secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer di dapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert kepada 90 responden dengan cara meminta karyawan untuk mengisi kuesioner yang telah di siapkan.

3.4.1.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi tangan kedua dan sudah dikumpulkan dari beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian (Riadi, 2016:48). Dalam mendapatkan data sekunder penulis mempelajari buku-buku serta literatur yang terkait dengan masalah penelitian. Selain itu penulis juga melakukan pengutipan langsung dari teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini, dengan cara membaca buku-buku, artikel dan informasi lainnya yang berasal dari internet dan website yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang sudah ada dan tersedia serta dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam sumber data sekunder, terdapat data seperti gambaran umum dan data jumlah karyawan kantor pusat PT. Millennium Pharmacon International, Tbk.

3.4.2 Metoda pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari perusahaan yang menjadi objek dalam

penelitian yaitu Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International, Tbk. Pada penelitian ini menggunakan dua teknik untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2017), sebagai berikut :

1. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Jadi, observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber penelitian oleh peneliti.

2. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis akan mengelola data dengan cara memberikan penilaian terhadap instrumen atau angket yang di sebarakan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk skala Likert yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Diberikan terhadap jawaban yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan.

Tabel 3.2

Skala Likert

NO.	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:93)

3.5 Operasionalisasi variabel

Berdasarkan teori yang didapat maka uji instrumen pada penelitian ini digambarkan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.3

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
BUDAYA ORGANISASI (X₁) <i>Sumber : Robbins dan Judge (Wibowo:2013)</i>	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1. Inovasi karyawan diperbolehkan	BOI 1
		2. keberanian untuk mengambil resiko ketika berinovasi	BOI 2
		3. Inovasi pada kemajuan perusahaan	BOI 3
	Perhatian pada hal-hal rinci	1. Ketelitian dalam pekerjaan	BOI 4
		2. Tanggung jawab dalam pekerjaan	BOI 5
	Orientasi hasil kerja	1. Fokus terhadap target kerja	BOI 6
	Orientasi pada	1. Kerja sesuai	BOI 7

<p>Disiplin kerja (X₂)</p> <p>Sumber : Ajeng Mustika Sari, Prasetyo Budi Widodo (2015)</p>	anggota organisasi	kemampuan	
	Orientasi tim	1. Pekerjaan bersifat secara tim	BOI 8
	Keagresifan	1. Inisiatif bekerja	BOI 9
		2. Menyelesaikan pekerjaan	BOI 10
	Keadilan	1. Adanya persamaan hak dan kewajiban	DK 1
		2. Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik	DK 2
	Keteladanan pemimpin	1. Teladan Pemimpin	DK 3
	Tujuan dan kemampuan	1. Kejelasan Tujuan	DK 4
		2. kebersamaan yang aktif atasan dan bawahan dalam kerjasama yang baik	DK 5
	Sanksi dan hukuman	1. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	DK 6
Ketegasan	1. Tindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan	DK 7	
	1. ketegasan pimpinan dalam kedisiplinan pegawai	DK 8	
<p>Motivasi kerja (X₃)</p> <p>Sumber : Donni Juni Priansa (2016 : 206-207)</p> <p>Kebutuhan aktualisasi Diri (self-Actualization)</p>	Kebutuhan fisiologis (physiological Needs)	1. Gaji karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	MK 1
		2. Tunjangan yang diperoleh dari bekerja disini sudah layak dan memuaskan	MK 2
		3. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	MK 3
	Kebutuhan rasa aman (safety needs)	1. Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	MK 4
		2. Pengelolaan lingkungan kerja sudah	MK 5

Needs)		baik		
		3. Situasi lingkungan pekerjaan yang baik dalam perusahaan	MK 6	
		4. Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan	MK 7	
	Kebutuhan sosial (social needs)	1. Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	MK 8	
		2. Saya senang karena karyawan di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	MK 9	
	Kebutuhan harga diri atau pengakuan (Esteem Needs)	1. karyawan di hargai oleh perusahaan	MK 10	
		2. merasa dihargai oleh karyawan	MK 11	
	Kebutuhan aktualisasi Diri (self-Actualization Needs)	1. perasaan terhadap kesanggupan dalam menggunakan kemampuan diri sendiri	MK 12	
		2. makna penting dalam pekerjaan	MK 13	
		3. memiliki bakat dan kemampuan	MK 14	
		4. perusahaan ini menyediakan sumber daya yang cukup memadai	MK 15	
	Kinerja karyawan (Y) Sumber : jurnal Roring (2017)	Kualitas	1. Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik	KK 1
			2. Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	KK 2

	Kuantitas	1. Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan	KK 3
		2. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	KK 4
		3. Karyawan dilibatkan dalam sasaran perusahaan	KK 5
	Tanggung jawab	1. Karyawan merasa turut bertanggung jawab pada sasaran perusahaan	KK 6
	Kerja sama	1. Berpartisipasi dan kerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan	KK 7
	Inisiatif	1. Bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan melakukan membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.	KK 8

Sumber: Robbins dan Judge (Wibowo:2013), Ajeng Mustika Sari, Prasetyo Budi Widodo (2015), Donni Juni Priansa (2016 : 206-207), jurnal Roring (2017).

3.6 Metoda analisis data

Pada metoda ini data-data yang telah didapat dan dikumpulkan, lalu diolah untuk dianalisis terlebih dahulu kemudian dapat dijadikan dasar dalam pembuatan pembahasan. Dalam penelitian ini metoda analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.6.1 1. Analisa deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2016:147). Dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai

gambaran bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur.

3.6.2 2. Analisis statistik data

Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan program SmartPLS versi 3.3.7 dengan menggunakan metoda partial least square yang dilakukan dengan tiga tahap yaitu :

1. Analisa Outer Model
2. Analisa Inner Model
3. Pengujian hipotesis

3.6.2.1 Measurement model (outer model)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif di evaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015:73). Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. Convergent Validity:

Nilai convergent validity dapat dilihat dari korelasi antar score item atau indikator dengan konstruknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70, namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai loading faktor 0,5 – 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2015:37).

2. 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 (Ghozali, 2015:39).

3. Average Variance Extracted (AVE): Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$ (Ghozali, 2015:76).

4. Composite Reliability: nilai composite reliability harus $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory. (Ghozali, 2015:75).

5. Cronbach Alpha: Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk, namun untuk penelitian yang bersifat exploratory $> 0,6$ masih dapat diterima (Ghozali, 2015:77). Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu dengan significance of weights. Nilai weight indikator formatif dengan konstraknya harus signifikan (Ghozali, 2015:73).

3.6.2.2 Analisis inner model

Analisis inner model dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2015:73). Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R² 0,75 baik, 0,50 moderat, sedangkan 0,25 lemah (Ghozali, 2015:79).

2. Predictive Relevance (Q²)

Disamping melihat besarnya nilai R-square, evaluasi hasil model struktural dapat juga dilakukan dengan menggunakan Q^2 predictive relevance yang dikembangkan oleh Stone (1974) dan Geisser (1975). Teknik ini dapat mempresentasi synthesis dari cross validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk dengan menggunakan prosedur blindfolding. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 dianggap kecil, 0,15 dianggap sedang, dan 0,35 dianggap besar. Semakin mendekati angka 1 maka mempunyai penilaian prediksi yang semakin baik (Ghozali, 2015:79).

3.7 Pengujian hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik outer model maupun inner model maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik $>$ t-tabel (Ghozali, 2015:42).

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%.

Dengan mendasarkan pada hasil-hasil terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut :

3.7.1 Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_{y.X_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_{y.X_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $> 0,05$.

3.7.2 Pengaruh langsung disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_{y.X_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_{y.X_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

- a. H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$.
- b. H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $> 0,05$.

3.7.3 Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_{z.X_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta z.X_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

- a. H0 ditolak atau Ha diterima jika signifikansi $< 0,05$.
- b. H0 diterima atau Ha ditolak jika signifikansi $> 0,05$.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi objek penelitian

Perusahaan bergerak dibidang usaha distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh wilayah Indonesia, beroperasi dengan 33 kantor cabang dan 1 kantor pusat serta 1 gudang pusat di Jakarta. Perusahaan mendistribusikan produk dari prinsipal dalam negeri dan luar negeri. Untuk produk ethical disitribusikan ke masyarakat melalui apotik dan rumah sakit, sedangkan untuk produk OTC (over the counter) didistribusikan melalui apotik, toko obat dan pasar modern. Dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT. Millennium Pharmacon International Tbk No. 36 tanggal 6 April 2018 Pasal 3, maksud dan tujuan serta kegiatan usaha adalah sebagai berikut:

Maksud dan tujuan Perseroan ialah :

- a. Perdagangan Besar Farmasi
- b. Perdagangan Besar Obat Tradisional