

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan hubungan kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang berusaha mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat sebab akibat. Artinya dalam penelitian ini mencari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan yang dipilih yaitu Pendekatan Kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian *survei*. Jenis survei yang digunakan adalah *cross section* artinya pengumpulan data sampel dalam satu waktu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti sendiri kepada karyawan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menggunakan satuan ukur likert dan diolah menggunakan program smartPLS.

3.2. Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Silaen (2018) populasi merupakan keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) di kelurahan Kalibaru Jakarta Utara.

3.2.2. Sampel

Menurut Silaen (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk diukur atau dinikmati karakteristiknya. Teknik Sampling yang digunakan yaitu Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 75 orang pegawai bagian penanganan prasarana dan sarana umum kelurahan Kalibaru Jakarta Utara, yang berstatus sebagai pegawai kontrak atau Pegawai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP).

3.3. Metode Pengambilan Data

Jenis data pada penelitian yang dipakai adalah data kuantitatif yang dilengkapi data-data yang dapat dihubungkan dengan teori-teori yang ada dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 hari. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut.

1. Sumber primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer yang diperoleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan penanganan prasarana dan sarana umum menggunakan google form dan riset lapangan seperti:

a. Survei

Sebuah metode pengumpulan data primer dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

b. Kuesioner

Sebuah teknik pengumpulan data dari seluruh responden melalui pertanyaan yang akan dijawab pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2018) Skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala likert menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai tolak ukur menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Skala pengukuran likert ini akan mengukur persetujuan dengan skor 1-5.

Tabel 3. 1 Interpretasi Skor Jawaban

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Sumber Sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca artikel, buku, jurnal, skripsi, tesis serta penelitian sebelumnya. Teknik pengumpulan ini menggunakan kuesioner atau angket yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan, guna memudahkan pengolahan serta pengukuran data dan jawaban tersebut diberi nilai.

3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah nilai dari objek yang memiliki variasi tertentu sudah ditetapkan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel penelitian

Sebelum melakukan penelitian harus terlebih dahulu memahami variabel-variabel yang akan diteliti, agar hasil dari penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini penulis membagi variabel penelitian menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi suatu variabel lainnya. Variabel bebas (variabel

independen) diberi simbol “X”. dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

- b. Variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lainnya. Variabel terikat (variabel dependen) diberi simbol “Y”. dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala Likert
Lingkungan kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Tata letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas 7. Hubungan dengan pemimpin 8. Hubungan sesama rekan kerja 	Skala Likert
Stres kerja (X_2)	Stres kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak semimbangan tersebut akan memberikan dampak yang bagi setiap individu. (Priansha, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 	Skala Likert

Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala Likert
Disiplin kerja (X ₃)	Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Supomo dan Nurhayati, 2018)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di tanggung jawabkan kepadanya berdasarkan Kemampuan, Pengalaman dan Ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya. (Hasibuan, 2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi Motif Peluang Pekerja	Skala Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti

3.5. Metoda Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metoda analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM (*structural equation modelling*) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu objek dan subjek. objek penelitian yaitu karyawan penanganan prasarana dan sarana umum. Dan subjek penelitian yaitu adalah lingkungan kerja (X₁), stress kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃).

3.5.1. *Evaluation of Measurement Model (Outer Model)*

Outer model adalah gambaran hubungan antara variabel laten dengan indikator. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* digunakan untuk pengujian menggunakan *software* SmartPLS3.0.

3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran dan uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu pengukuran. Uji validitas sangat diperlukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu konstruk pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Silaen (2018) uji validitas merupakan keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur. Terdapat tiga kriteria dalam menggunakan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Akan tetapi penelitian ini hanya menggunakan dua yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*

a. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah korelasi antara skor indikator refleksi dengan skor variabel latennya Solimun et al., (2017) Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,7$ merupakan nilai ideal dimana indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Penelitian empiris, nilai loading factor $> 0,5$ dianggap cukup atau diterima pada jumlah indikator per konstruk hanya berkisar 3 sampai 7 indikator. Bahkan Sebagian ahli menerima 0,4 dimana nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator Haryono dan Marniyati (2017)

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah pengukuran indikator refleksi dengan skor variabel latennya (Solimun et al. 2017). Apabila *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari pada korelasi dengan konstruk lainnya maka dikatakan *discriminant validity* yang baik. Disarankan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50. ukuran *discriminant validity* lainnya bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk.

3.5.1.2. Uji reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran dan dalam penelitian reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subyek dan dalam kondisi yang sama. Menurut Silaen (2018) uji reliabilitas adalah menyangkut ketepatan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran. Tujuan pengujian reliabilitas untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur indikator refleksi dengan cara menghitung nilai *composite reliability*. Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif dikarenakan masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independent.

a. *Composite Reliability and Cronbach's Alpha*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator refleksif dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability*. *Cronbach alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas pada suatu konstruk. Nilai pada *composite reliability* harus $> 0,70$ meskipun nilai $0,60$ masih diterima dan nilai *cronbach's alpha* mengukur data dengan nilai $>0,70$ artinya data reliabilitas mencukupi (Ghozali, 2020).

3.5.2. *Evaluation of Structural Model (Inner Model)*

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

1. *R-Square*

R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pada sebuah indikator terhadap konstruk endogen maupun konstruk eksogen dan besarnya nilai *R-Square* model awal pada PLS adalah sebesar 0,760. Setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari nilai model struktural dan perubahan nilai *R-Square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh pada *substantive*. Dan nilai *R-Square* 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menjadi: model kuat, dan lemah (Ghozali, 2020).

2. *Path Coefficient*

Merupakan jalur koefisien yang menggambarkan pada kekuatan hubungan antara konstruk atau sebagai versi standar dari bobot regresi linear yang dapat digunakan dalam pengujian kemungkinan pada hubungan sebab-akibat antara variabel statistik dalam pendekatan pemodelan persamaan structural.

3. *T-Statistic (Bootstrapping)*

Merupakan suatu metode dalam mengubah data dari sampel yang kita peroleh dan melakukan replikasi dari data tersebut (resampling) secara acak untuk diperoleh data simultan yang baru. Dan merupakan suatu proses untuk menilai tingkat signifikansi atau *probability*.

3.5.3. Metode Penyajian Data

Hasil data pada Penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel akan memudahkan dalam melakukan analisis dan memahami data dan dapat disajikan lebih sistematis.

1. Uji Parsial (Uji statistik t)

Untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

$H_0: \rho_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

$H_a: \rho_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan)

Pengaruh X_2 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

$H_0: \rho_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

$H_a: \rho_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

Pengaruh X_3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

$H_0: \rho_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

$H_a: \rho_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial, dilihat dari *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata (α) yang digunakan sebesar ($5\% = 0,05$) dengan kriteria:

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

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