

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan suatu bagian dari penjelasan perihal bagaimana proses yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan tertentu dan dapat menemukan solusi yang akan dikembangkan menjadi gagasan, teori, dan ide. Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran dari rumusan masalah mengenai tanggapan karyawan atas pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:35) mengenai penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri. Baik dalam satu variabel atau lebih, maupun variabel yang berdiri sendiri ataupun variabel bebas tanpa membuat perbandingan pada variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam rancangan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) tentang pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada penekanan aspek data dan fakta mengenai pengetahuan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan model penelitian *survey* yang digunakan sebagai sampling dari populasi sampel. *Survey* tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuisioner melalui google form dan diisi oleh responden yang disesuaikan dengan kriteria penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah umum yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang merupakan salah satu subsector dari industri keuangan dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2019. Populasi tersebut diambil dari unit cabang utama Bank Mandiri Jakarta Cikini.

3.2.2. Sampel

Definisi Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang menjadi bagian dari populasi tersebut. Misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Populasi dari penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja didalam sebuah unit perbankan cabang utama Bank Mandiri Jakarta Cikini yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono. 2017:84)

Adapun kriteria anggota yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja di unit perbankan tersebut
2. Karyawan sudah melaksanakan pelatihan dasar
3. Karyawan merupakan *frontliner, supervisor, manager, dan head office*

3.3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:137), jenis dan sumber data pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap sudah mewakili seluruh populasi yang ada dalam penelitian. Dan dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner dengan mengajukan pertanyaan pertanyaan yang sudah disiapkan melalui *google form* dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada karyawan Bank Mandiri Jakarta Cikini yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet sebagai penunjang penelitian.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2017:38) operasional variabel adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel ini diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel variabel yang terkait dalam penelitian. Selain itu juga dibutuhkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

3.4.1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) mengenai variabel adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian

ini, yang menjadi variabel independen (X) adalah Pelatihan (X_1), Disiplin (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3).

3.4.1.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, berikut yang termasuk Variabel Bebas:

a. Pelatihan Kerja (X_1)

Definisi pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2016:44) adalah suatu proses pembinaan jangka pendek yang mempergunakan mekanisme sistematis serta terorganisir dimana karyawan non manajerial akan mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Definisi disiplin kerja menurut Busro (2018:346) adalah suatu sikap mental seorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ditentukan.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Definisi kepuasan kerja menurut Arda (2017:18) merupakan dasar adanya keinginan untuk menaikkan kualitas kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan akan terbentuk jika terdapat keinginan dari karyawan tersebut untuk mencapai pencapaiannya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki harapan untuk mengembangkan kualitas kerjanya, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan.

3.4.1.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini diberi simbol Y.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:172) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, menyangkut hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga merupakan perihal bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, menyangkut kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut.

3.5. Instrumen Variabel

Dalam penyusunan instrumen dari setiap variabel yang diteliti, maka peneliti menggunakan *survey* berupa pengisian kuesioner pada *link google form* yang disebarkan kepada responden. Perihal mengenai poin apa saja yang ada dalam kuesioner tersebut adalah terkait dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja di kantor cabang utama Bank Mandiri Jakarta Cikini. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner tersebut dijabarkan seperti di bawah ini:

Tabel 3.1. Instrumen Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Variabel Penelitian	Indikator	Penjelasan	Instrumen
Pelatihan (X ₁)	Instruktur	Mampu menjadi pusat perhatian bagi peserta	1
		Mampu menciptakan suasana yang memiliki umpan balik	2
	Peserta	Memiliki semangat untuk mengikuti pelatihan	3
		Memiliki keinginan untuk memahami materi pelatihan	4
	Materi	Bahan materi yang diberikan dapat dipastikan sesuai dengan kebutuhan peserta	5
		Bahan materi memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta	6
	Metode	Penyesuaian metode yang digunakan dengan jenis pelatihan	7
		Penyesuaian metode yang digunakan harus sesuai dengan materi yang diberikan	8
	Tujuan Pelatihan	Mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan peserta sesuai dengan harapan perusahaan	9

Sumber: Dessler (2015)

Tabel 3.2. Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Penelitian	Indikator	Penjelasan	Instrumen
Disiplin Kerja (X ₂)	Tujuan dan Kemauan	Disiplin waktu, disiplin target, disiplin pada prioritas kerja, dan disiplin terhadap prosedur kerja	10
	Teladan Pimpinan	Menentukan kedisiplinan karyawan	11
	Balas Jasa	Berkaitan dengan pemberian upah sebagai wujud kepuasan kerja	12
	Keadilan	Pembagian tugas dan upah yang adil sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan	13
	Pengawasan Melekat	Bentuk pengawasan langsung dalam mengamati perilaku karyawan	14

Sumber: Supomo & Nurhayati (2018)

Tabel 3.3. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Variabel Penelitian	Indikator	Penjelasan	Instrumen
Kepuasan Kerja (X ₃)	Kesesuaian Pekerjaan	Pekerjaan menyenangkan dan adanya kesempatan menggunakan keterampilan yang dimiliki	15
	Upah	Keadilan dalam pemberian gaji	16
	Prestasi Kerja	Kesempatan promosi untuk naik jabatan	17
	Pimpinan	Mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan	18
	Lingkungan Kerja	Rekan kerja yang saling mendukung	19

Sumber: Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2017)

Tabel 3.4. Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Indikator	Penjelasan	Instrumen
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Inisiatif, berkemampuan, dan mampu melihat peluang	20
	Kuantitas	Berkemauan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal	21
	Ketepatan Waktu	Mengatur waktu untuk mengantisipasi kegiatan yang dilakukan	22
	Efektivitas Biaya	Mengoptimalkan pemakaian sumber daya	23
	Kebutuhan Pengawasan	Pemantauan kegiatan karyawan	24
	Pengaruh Interpersonal	Timbal balik positif, terciptanya kenyamanan, dan adanya kerja sama antar karyawan	25

Sumber: Priansa (2017)

3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data merupakan langkah penting dalam rangka memperoleh hasil dari penelitian. Oleh sebab itu, data yang dianalisis dengan teknik yang tepat akan menuntun kita pada temuan ilmiah. Data yang belum dianalisis merupakan data mentah yang akan memberi arti bila dianalisis dan ditafsirkan dengan tepat. Maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penelitian *survey*. Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pengetahuan alam dan memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini ditemukan dan dikembangkan diberbagai iptek baru karena data dan penelitiannya yang berupa angka dan menggunakan analisis statistik.

Kemudian yang dimaksud dengan *survey* menurut Sugiyono (2017:6) merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara akurat. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Skala umum yang biasa digunakan dalam kuesioner pada penelitian adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Setelah data terkumpul, peneliti akan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan melakukan perhitungan untuk menemukan solusi dari rumusan masalah. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147), analisis deskriptif adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum secara nyata dan beraturan. Metode yang digunakan merupakan hasil dari pengoperasian variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Dimana Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) pada setiap pertanyaan dan pernyataannya memiliki jawaban dengan penilaian yang berbeda. Setiap pilihan atas jawaban yang diberikan, akan

diberikan skor yang diajukan untuk pertanyaan dan pernyataan positif dan negatif dalam kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.5. Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1.	(SS) Sangat Setuju	4	1
2.	(S) Setuju	3	2
4.	(TS) Tidak Setuju	2	3
5.	(STS) Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber: Sugiyono (2017)

Setiap pertanyaan yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut, baik variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diukur dalam bentuk kuisisioner. Untuk menganalisis setiap pertanyaan, dapat dilakukan dengan menghitung jawaban dari setiap kategori pertanyaan. Setelah melakukan penjumlahan, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah membuat garis kontinum, yaitu garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti sesuai dengan instrumen yang digunakan

3.6.2. Analisis Model PLS SEM

Menurut Ghazali (2016:22), model spesifikasi dalam PLS SEM menggunakan model analisis jalur, di mana semua variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diketahui secara jelas (laten) dalam PLS tersebut terdiri atas tiga set hubungan yaitu:

1. *Inner Model*

Menspesifikasikan hubungan antar variabel laten (model struktural)

2. *Outer Model*

Menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dan indikator (variabel manifest atau model pengukuran)

3. *Weight Relation*

Dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi

3.7. Pengujian Hipotesis

Secara statistik, hipotesis berarti suatu pernyataan yang berhubungan dengan pengolahan data termasuk pada populasi dan sampel dalam penelitian. Sedangkan secara umum, hipotesis berarti suatu pendapat sementara pada rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono 2019:84). Maka secara statistik maupun secara umum, terdapat dua jenis hipotesis yang dimulai dengan menentukan hipotesis 0 (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu dari tiap tiap variabel yang saling terhubung, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

- H_0 terhadap $X_1 = 0$, artinya dengan adanya pelatihan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_a terhadap $X_1 \neq 0$, artinya dengan adanya pelatihan terdapat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Maka dapat diketahui bahwa:

- H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $\leq 0,05$
- H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$

3.7.2. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

- H_0 terhadap $X_2 = 0$, artinya dengan adanya disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_a terhadap $X_2 \neq 0$, artinya dengan adanya disiplin kerja terdapat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Maka dapat diketahui bahwa:

- H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $\leq 0,05$
- H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$

3.7.3. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

- H_0 terhadap $X_3 = 0$, artinya dengan adanya kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_a terhadap $X_3 \neq 0$, artinya dengan adanya kepuasan kerja terdapat adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Maka dapat diketahui bahwa:

- H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $\leq 0,05$
- H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$