

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2016:8).

3.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian saat ini, peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang. Waktu penelitian yang dijadwalkan hingga penelitian ini selesai dimulai pada bulan Januari hingga Maret 2021. Objek penelitian yang diteliti adalah variabel (X) yang meliputi pengaruh lingkungan kerja (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1) Data primer

“Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Dalam sumber daya manusia, data

primer diperoleh langsung dari sumbernya, sehingga peneliti menjadi tangan pertama yang memperoleh data tersebut” (Istijanto, 2010:38)

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang. Berupa pernyataan-pernyataan responden untuk mempresentasikan pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. “Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang di publikasikan kepada masyarakat pengguna data” (Sugiyono, 2004:129).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan di PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal adalah sebagai berikut:

1) Data internal

“Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut” (Kuncoro, 2007:25).

Data internal yang digunakan dalam dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Kelinci Mas Lumajang berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan.

2) Data eksternal

“Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut” (kuncoro, 2013:148). Data eksternal dalam penelitian ini berupa data hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (sugiyono, 2015: 148).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 karyawan pada tahun 2021.

3.4.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2015:149). Sampel terpilih dalam penelitian saat ini berjumlah sebanyak 55 orang karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,1$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Proses kelonggaran 10%

Berdasarkan penghitungan sampel di atas sebanyak 55,1 (dibulatkan menjadi 55). Sehingga jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.

3.4.3 Teknik Sampling

“Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sederhana (*simple random sampling*) adalah desain yang paling sederhana dan mudah, prinsip pemilihan sampel ini adalah setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih” (Kuncoro, 2013:127).

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional.

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu 2 (dua) variabel independen/bebas dan 1 (satu) variabel dependen). “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2004:37).

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) yang akan diuji pengaruhnya terhadap dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

3.5.2 Definisi Konseptual

Dari pengertian variabel di atas, maka peneliti akan menguraikan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini, Adapun beberapa definisi konseptual dijelaskan di bawah ini :

1. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. (Terry, 2006).
2. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. (Tarigan dan Nasution 2014).
3. Kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah dengan adanya perilaku. (Sutrisno, 2009).

3.5.3 Definisi Operasional

Berdasarkan beberapa definisi konseptual yang dijelaskan di atas, maka diuraikan definisi operasional variabel yang menjelaskan indikator dalam penelitian ini antara lain :

A. Pengaruh lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja.
3. Kebisingan di tempat kerja.
4. Keamanan di tempat kerja.
5. Hubungan karyawan.

Berdasarkan indikator tersebut maka disusun pernyataan kuisioner sebagai berikut:

- a) Penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai.
- b) Suara mesin yang bising membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.
- c) Suhu udara yang panas membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.
- d) Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan.
- e) Hubungan kerja sama antar karyawan berjalan dengan sangat baik.

B. Pengembangan sumber daya manusia

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Hasan (2011:100) dan Hasibuan (2000 : 82) yaitu sebagai berikut :

1. Indikator kepribadian.
2. Indikator Produktivitas.
3. Indikator Kerativitas.
4. Prestasi kerja karyawan.

5. Kedisiplinan karyawan.

6. Absensi karyawan.

Berdasarkan indikator pengembangan sumber daya manusia tersebut maka disusun pernyataan kuisioner sebagai berikut:

- a) mampu dalam menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku etika dan moralitas.
- b) Meningkatkan apa yang dihasilkan dalam hal jumlah dengan kualitas yang lebih baik.
- c) Saya mempunyai kreativitas untuk menciptakan sesuatu yang berguna perusahaan.
- d) Mampu meningkatkan pengembangan kualitas dan kuantitas kerja.
- e) Mampu menjaga kedisiplinan dalam hal bekerja.
- f) Lebih giat dalam bekerja serta tidak sering ijin cuti.

C. Kinerja karyawan

Menurut Mondy, Noe, dan Premaux yang dikutip dalam buku Donni Juni Priansa pengukuran kinerja ada 6, yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Inisiatif.
4. Adaptibilitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja.
7. Kerja sama.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan tersebut maka disusun pernyataan kuisioner sebagai berikut:

- a) Saya memenuhi kualitas yang baik, bekerja berdasarkan prosedur yang ada.
- b) Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus terpenuhi serta diselesaikan.
- c) Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.
- d) Proses yang saya lakukan transparan, dapat dipertanggung jawabkan.
- e) Karyawan mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
- f) Saya melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.
- g) Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain.

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam yang sedang diamati. Fenomena ini secara spesifik disebut variabel penelitian. (Sugiono, 2015:178).

Berikut ini merupakan instrumen penelitian yang disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
1.	Pengaruh lingkungan kerja (X_1)	1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi	a) Penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai. b) Suhu udara yang panas membuat karyawan tidak	Ordinal

		udara di tempat kerja	dapat bekerja dengan maksimal.	
	3.	Kebisingan di tempat kerja	c) Suara mesin yang membuat karyawan tidak	
	4.	Keamanan di tempat kerja	dapat bekerja dengan maksimal.	
	5.	Hubungan karyawan	d) Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan. e) Hubungan kerja sama antar karyawan berjalan dengan sangat baik.	
2.	Pengembangan sumber daya manusia (X ₂)	1. Indikator kepribadian 2. Indikator Produktivitas 3. Indikator Kerativitas 4. Prestasi kerja karyawan 5. Kedisiplinan karyawan 6. Absensi karyawan	a) Mampu dalam menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku etika dan moralitas. b) Meningkatkan apa yang dihasilkan dalam hal jumlah dengan kualitas yang lebih baik. c) Saya Mempunyai Kreativitas untuk menciptakan sesuatu yang berguna perusahaan. d) Mampu meningkatkan pengembangan kualitas dan kuantitas kerja. e) Mampu menjaga kedisiplinan dalam hal bekerja. f) Lebih giat dalam bekerja serta tidak sering ijin cuti.	Ordinal
3.	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Inisiatif. 4. Adaptibilitas 5. Kemandirian. 6. Komitmen	a) Saya memenuhi kualitas yang baik, bekerja berdasarkan prosedur yang ada. b) Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus terpenuhi serta	Ordinal

kerja.	diselesaikan
7. Kerja sama.	c) Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu. d) Proses yang saya lakukan transparan, dapat dipertanggung jawabkan. e) karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. f) Saya melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. g) Mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan yang lain.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran Nugraha (2016) adalah kesepakatan yang akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat pengukuran tersebut jika digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiono, 2015:167).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang mempunyai urutan, namun jarak antara titik-titik maupun kategori terdekat tidak harus menunjukkan rentang yang sama. Dalam skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan posisi pertama yang lebih tinggi dari pada kategori urutan kedua dan kategori urutan kedua mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari urutan ketiga dan seterusnya. (Istijanto, 2010:80).

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan form kepada responden yang berisi beberapa pertanyaan maupun pernyataan untuk dijawab. Sugiyono (2015: 230). Peneliti akan memberikan kuisisioner kepada para pegawai PT. Kelinci Mas Lumajang. Adapun tujuan dari kuisisioner tersebut untuk mengetahui pengukuran data mengenai variabel pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara skala *likert*.

Skala *likert* menurut Sugiono (2015:168) digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Berikut bentuk skala *likert* antara lain:

- | | |
|---|---|
| a. Setuju atau selalu atau sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju atau sering atau positif diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu atau kadang-kadang atau netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju atau hampir tidak pernah atau negative diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju atau tidak pernah atau sangat negative diberi skor | 1 |

3.7.2 Wawancara

Wawancara adalah kegiatan menggali informasi atau data dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan. Sugiyono (2015: 224). Untuk wawancara dalam penelitian ini, peneliti kepada para karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang

selaku responden dengan berbagai metode, baik dengan tatap muka, atau telepon. Tujuan wawancara untuk menggali informasi tentang permasalahan kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.7.3 Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan. (Sugiyono, 2008:93).

Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.8 Teknik Analisa Data

Data penelitian ini kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Misalnya akan menguji hipotesis hubungan antar dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang di gunakan adalah korelasi spreman rank, sedangkan bila datanya interval atau ratio digunakan korelasi pears dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2015:400).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Dalam pengujian instrumen perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas yang berisi data responden yang telah melakukan pengisian data pada kuisisioner. Berdasarkan data responden pada kuisisioner tersebut harus berisi data yang valid dan reliabel.

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan begitu data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang akan dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Sugiyono, (2012: 455). Uji validitas penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor pada setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan antara lain:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi.

n = Jumlah Observasi / responden.

X = Skor butir.

Y = Skor total.

Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor dari faktor dengan skor total. Jika korelasi setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini bila korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiono, 2012:178).

3.8.1.2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2008:137) Reabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda.

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur digunakan tepat yang digunakan tepat, akurat, stabil atau konsisten dalam gejala tertentu. Sugiyono, (2017:172). Kriteria reabilitas bisa dilihat dengan melihat koefisien *alpha cronbach* yang akan dijelaskan pada tabel 3.2 berikut :

No.	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1.	0,00 – 0,20	Kurang Realibilitas
2.	0,20 – 0,40	Agak Realibilitas
3.	0,40 – 0,60	Cukup Realibilitas
4.	0,60 – 0,80	Realibilitas
5.	0,80 – 1,00	Sangat Realibilitas

Sumber (Nugroho & Yohanes, 2011:33).

3.8.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini untuk mengetahui asumsi yang mendasari maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabe dependen serta hubungan kausal maupun fungsi antar variabel tersebut. (Riduwan, 2018:154).

3.8.1.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan

menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Umar, 2008:181).

3.8.1.5 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. (Kuncoro, 2007:98).

Uji multikoinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Umar, 2008:177).

Untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas. (Santoso, 2012:92).

3.8.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Umar, 2008:179).

3.8.2 Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2012: 277).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

X₁ = Pengaruh Lingkungan kerja

X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

β₁, β₂, β₃ = Koefisien Regresi

ε = *Error Term*

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.8.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui *level of signifikan* dengan α = 5% dengan kriteria pengujian antara lain Silaen (2018:215):

Jika - $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis diterima.

Jika - $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis ditolak.

3.8.3.2 Uji F

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan dengan mengetahui koefisien regresi secara serentak atau secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Silaen (2018:215). Untuk mengetahui (*analysis of valance* = ANOVA) dijelaskan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika - $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak H_a diterima

Jika - $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak

3.8.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Kuncoro, 2007:84)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.