

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono (2012:8) dalam Polakitang et al., 2019). Mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

#### **3.2. Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang. Adapun sebagai obyek penelitian variabel independen adalah stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Perusahaan di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1. Jenis Data**

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

##### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2008:42) Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian

kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:129). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan data absensi karyawan serta profil PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang.

#### **3.3.2. Sumber Data**

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

##### **a. Data Internal**

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut (Kuncoro, 2007:25). Data internal dalam penelitian ini berupa kondisi internal perusahaan yang menjadi profil dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang berjumlah 400 karyawan.

##### **b. Data Eksternal**

Data Eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut (Kuncoro, 2007:25). Data eksternal yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden, berupa tunjangan, gaji karyawan.

### **3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan, (Margono (2013:118) dalam M. H. B. Santoso, 2019). Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah karyawan borongan yang bekerja di PT. Mustika Buana Sejahtera Lumajang dengan jumlah 400 karyawan.

#### **3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probability sampling yaitu metode sampling yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk menjadi sampel, (Sugiyono (2009:40) dalam Roring et al., 2014). Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah karyawan borongan sebanyak 400 orang karyawan.

### **3.5. Variabel Penelitian**

#### **3.5.1. Identifikasi Variabel**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:63) . Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama atau nilai dapat berbeda pada waktu yang sama untuk obyek atau orang yang

sama. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen atau bebas dan 1 (satu) variabel dependen atau terikat.

#### **a. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2015:64). Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependennya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- 1) Stres kerja ( $X_1$ )
- 2) Lingkungan kerja ( $X_2$ )

#### **b. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai dependen yang digunakan dalam sebuah model. variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2015:64). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.5.2. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel Independen**

Stres kerja ( $X_1$ ) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Karyawan (Gaol (2014: 650) dalam Roring et al., 2014). sedangkan indikator-indikator stres kerja (Zaki Baridwan (2012:124) dalam M. H. B. Santoso, 2019), sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan (X1.1)
- 2) Konflik peran (X1.2)
- 3) Pengembangan karir (X1.3)
- 4) Struktur organisasi (X1.4)

Berdasarkan indikator stres kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert :

- 1) Saya tidak senang dengan posisi kerja yang sekarang.
- 2) Pekerjaan saya tidak sesuai dengan Keahlian .
- 3) Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk pengembangan karir.
- 4) Struktur organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan.

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito (2005:109) dalam Roring et al., 2014). Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja (Sugiono (2013:3) dalam M. H. B. Santoso, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana Kerja (X2.1)
- 2) Hubungan dengan rekan kerja (X2.2)
- 3) Tersedianya fasilitas kerja (X2.3)

Berdasarkan indikator lingkungan kerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert :

- 1) Suasana di tempat kerja saya kondusif.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja baik.
- 3) Fasilitas diperusahaan sudah cukup memadai.

## b. Variabel Dependen

Kinerja karyawan (Y) merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Timpe (1992:31) dalam Sari et al., 2017). Sedangkan Indikator-indikator kinerja karyawan (Bambang Riyanto (2010:35) dalam M. H. B. Santoso, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan (Y1.1)
- 2) Prestasi kerja (Y1.2)
- 3) Kedisiplinan (Y1.3)
- 4) Kerjasama (Y1.4)
- 5) Tanggung jawab (Y1.5)

Berdasarkan indikator kinerja karyawan tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert :

- 1) Saya setia kepada perusahaan.
- 2) Saya mempunyai prestasi kerja yang baik.
- 3) Saya disiplin dalam bekerja.
- 4) Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kerjasama.
- 5) Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya.

## 3.6. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, oleh karena itu ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2009:146).

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reabilitasnya, belum tentu menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner (Sugiyono, 2015:372).

Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung jumlah variabel yang diteliti. Instrument penelitian sudah ada yang dibakukan tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala pengukuran.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009:131).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang akan menghasilkan data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori tetapi posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat, (Tabachnik & Fidell, 1996:8), dalam

(Kuncoro, 2007:23). Secara terperinci variabel penelitian dan instrumennya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1: Variabel dan instrumen penelitian**

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Stres Kerja	Kondisi pekerjaan	Saya senang dengan posisi kerja yang sekarang.	Ordinal	Zaki Baridwan (2012:124) dalam M. H. B. Santoso (2019)
	Konflik peran	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian		
	Pengembangan karir	Saya pernah mendapat kesempatan untuk pengembangan karir.		
	Struktur organisasi	Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan.		
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	Suasana di tempat kerja saya kondusif.	Ordinal	Sugiono (2013:3) dalam M. H. B. Santoso (2019)
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja baik.		
	Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas di perusahaan sudah cukup memadai.		
Kinerja	Kesetiaan	Saya setia kepada perusahaan.	Ordinal	Bambang Riyanto (2010:35) dalam M. H. B. Santoso (2019)
	Prestasi kerja	Saya mempunyai prestasi kerja yang baik.		
	Kedisiplinan	Saya disiplin dalam bekerja.		
	Kerjasama	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kerjasama.		
	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya.		

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada semua pegawai pada karyawan PT mustika buana sejahtera, dengan jumlah responden 400 orang karyawan. Tujuannya untuk

menjaring pendapat responden tentang stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengukuran untuk data variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini dalam bentuk skala *likert*. dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur di jabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *likert*, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, namun dalam penelitian ini skor untuk pernyataan positif (Sugiyono, 2012:133). Bentuk skala *likert*, yaitu:

Kriteria	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di kantor yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian (Sugiyono, 2008:92). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data karyawan PT. Mustika Buana Sejahtera lumajang.

### 3.7.3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang

diteliti, (Sugiyono, 2008:93). Untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian ini, peneliti melakukan studi kepustakaan.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1. Pengujian Instrumen**

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat keceptatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. dengan demikian data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono (2010:455) dalam Polakitang et al., 2019). Jika koefisien antara item dengan total item sama dengan atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

##### **b. Uji Realibilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Angga Astianto (2014) dalam Sari et al., 2017).

### 3.8.2. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), dan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali (2009:97) dalam Polakitang et al., 2019)

#### c. Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.

model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali (2009:103) dalam Polakitang et al., 2019). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda (Sugiyono (2012) dalam Kartikasari & Harini, 2015) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Stres kerja

X2 = Lingkungan kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel stres kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$\varepsilon$  = Error

### 3.8.4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian menggunakan Uji t, Menurut (Ghozali, 2018:99) . Uji t dengan menggunakan program SPSS cukup dengan melihat tingkat signifikansi hasil output SPSS < 0,05 atau 5% maka hipotesis di terima, jika tingkat signifikansi hasil output > 0,05 atau 5% maka hipotesis di tolak.

### 3.8.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai

koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97).

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung stress kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), maupun kinerja karyawan ( $Y$ ).

