

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Bypass Ngurah Rai No.11a, Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Metode penelitian dari kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian spesifikasinya adalah sistematis, terencana, serta terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan didalam desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data aktual, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales sebanyak 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Apabila jumlah responden kurang dari 100, maka sampel semua diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah dari populasi tersebut relative kecil dan kurang dari 100. Istilah lain sampel ini juga disebut teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menginterpretasikan deskripsi variabel yang diteliti, artinya variabel tersebut memiliki pengertian yang terstruktur dan spesifik. Didalam penelitian ini ada beberapa variabel yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

a.) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

b.) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018):

- Inovasi dan pengambilan risiko

Hal ini berkaitan sejauh mana karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales untuk berinovasi dan keberanian mengambil resiko.

- Memperhatikan detail

Sejauh mana karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales memperhatikan hal rinci akan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

- Orientasi terhadap hasil

Hal ini berkaitan sejauh mana perusahaan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales berfokus pada hasil bukan pada proses mendapatkan hasil tersebut.

- Orientasi terhadap orang

Sejauh mana perusahaan memperhitungkan kinerja atau kontribusi dari masing-masing karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

- Orientasi terhadap tim

Sejauh mana perusahaan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales menerapkan kebijakan untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab dikerjakan dalam suatu kelompok atau tim daripada diselesaikan secara individu.

2. Komitmen Organisasi

a.) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b.) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990) :

- Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales yang memiliki perasaan kuat untuk tetap melaksanakan tanggung jawabnya atau perannya dalam suatu perusahaan dikarenakan karyawan memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

- Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan suatu pemahaman karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales memilih untuk berkomitmen kepada perusahaan Garuda By pass Ngurah Rai tertentu dikarenakan karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja.

- Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan konsep komitmen berdasarkan norma yang berasal dalam diri karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

3. Kinerja Karyawan

a.) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

b.) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2016):

- Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit atau jumlah siklus yang diselesaikan.

- Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun kemampuan karyawan.

- Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2013) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder berupa jumlah karyawan, data laporan hasil kinerja tahunan, profil instansi atau organisasi, data absensi tahunan dan sejenisnya yang ada di Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dengan harapan setiap pertanyaan dapat dipahami dan diisi oleh responden dengan sebenar-benarnya. Kemudian kuesioner tersebut dikembalikan pada peneliti untuk selanjutnya hasil tersebut di uji (Bungin, 2005).

Pada penelitian ini kuesioner disebarluaskan melalui *google form*, dimana kuesioner disebarluaskan dengan mengirimkan link *google form* kepada responden, setelah responden mengisi kuesioner, hasil dari kuesioner tersebut akan dikirim kembali ke *google drive* peneliti untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data.

G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Teknik pengukuran data skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Berikut tabel di bawah ini merupakan alternatif jawaban responden yang dimuat dalam model *Likert Scale* (Ghozali, 2018), yaitu:

Tabel 3.1 Alternatif jawaban responden

Simbol	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
C	Cukup	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Dari tabel tersebut diatas bahwa responden untuk memilih salah satu dari 5 pilihan jawaban pertanyaan yang tersedia pada kuisoner.

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Analisis rentang skala didalam penelitian ini digunakan bertujuan untuk dapat mengolah data kuantitatif berupa angka yang nanti kemudian bisa diartikan

dalam data kualitatif (Sugiyono, 2017). Rentang skala ini digunakan untuk mengetahui Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah rentang skala dengan total jumlah karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales sebanyak 30 karyawan.

Untuk menentukan rentang skala yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(n-1)}{m}$$

Keterangan:

R_s : Rentang Skala

M : Jumlah alternatif

N : Jawaban Responden

Maka dari rentang skala diperoleh dengan perhitungan yaitu sebagai berikut :

$$R_s = \frac{30(5-1)}{5}$$

$$= \frac{30(4)}{5}$$

$$= \frac{120}{5}$$

$$= 24$$

Berdasarkan perhitungan skala diperoleh sebesar 24. Maka dari itu, dari hasil perhitungan rentang skala di atas dibuat table pengukuran mengenai Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

Berikut ini merupakan skala penilaian disetiap kategori variabel penelitian:

Tabel 3.2 Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Skor	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
30-54	Sangat Lemah	Sangat Lemah	Sangat Rendah
55-79	Lemah	Lemah	Rendah
80-104	Cukup	Cukup	Cukup
105-129	Kuat	Kuat	Tinggi
130-154	Sangat Kuat	Sangat Kuat	Sangat Tinggi

2. Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan ialah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

β_0 = Konstanta Regresi Berganda (Nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel independen (budaya organisasi)

X_2 = Variabel independen (komitmen organisasi)

Kemudian persamaan tersebut harus diinterpretasikan untuk dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

I. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan kepada responden sebanyak 30 karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyak sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai x

$\sum Y$ = Jumlah nilai y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Uji validitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS. Kreteria pengujiannya ialah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan alpha 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

2. Uji Realiabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Ghozali (2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan ialah konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha dengan rumus:

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan

R = Reabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

Σb^2 = Jumlah varian butir dikuadratkan

$\sigma\tau^2$ = Jumlah varian total dikuadratkan

Kriteria pengujiannya ialah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 maka terdapat data yang reliabel.

J. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, data yang akan digunakan harus lolos uji sehingga terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastitas, dan *spourius regression*. Untuk memastikan hal tersebut, berikut uji asumsi klasik yang dilakukan:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal Ghozali (2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel dependen dipengaruhi dengan variabel independen Ghozali (2018). Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikannya $> 0,05$.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Ghozali (2018). Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

K. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (budaya organisasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

1. Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Ini berarti uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel independen

(Ghozali, 2018). Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara simultan.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji secara simultan.