

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan bentuk hubungan antar variabel, maka penelitian ini adalah penelitian kausal. Sugiyono (2016) menerangkan bahwa penelitian kausal adalah jenis penelitian ilmiah yang dirancang untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel atau faktor. Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam analisis data, maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) menerangkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka. Kemudian angka-angka tersebut dihitung maupun diukur menggunakan metode statistika berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan PT. Maritim Barito Perkasa yang berlokasi di Jl. Tembus Pelabuhan Martapura Baru No 25 RT 26 Teluk Mendung - Mantuil, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Penelitian dilakukan pada periode pertengahan Januari 2024 hingga bulan Februari 2024 dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan di divisi *operation*, *technical* dan *safety* yang biasanya bekerja di luar ruangan seperti pengiriman dan muat barang ke kapal.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016). Populasi dapat bervariasi, bisa berupa kelompok individu, objek fisik, wilayah geografis, atau entitas lain yang menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian. Populasi mencakup semua elemen yang relevan yang ingin dianalisis dalam penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.

2. Sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian atau subset dari jumlah individu, objek, atau elemen yang ada dalam populasi yang lebih besar. Sampel dipilih dengan tujuan mewakili populasi secara keseluruhan atau dengan karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Artinya, penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis dan mengambil kesimpulan berdasarkan data yang lebih terjangkau, efisien, dan praktis daripada jika harus mengkaji seluruh populasi. Oleh karena itu, maka sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan di divisi *operation*, *technical* dan *safety* pada PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.

3. Teknik Sampling

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*.

Probability Sampling memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sementara *Non-Probability Sampling* tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin dengan kriteria : 1) laki-laki atau perempuan; 2) sudah bekerja lebih dari 1 tahun; 3) karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing*; dan 4) bekerja di luar ruangan. Dengan syarat-syarat ini, maka tidak semua karyawan yang ada dapat dijadikan sampel. Jumlah seluruh karyawan adalah 200 orang sehingga jumlah sampel yang memenuhi kriteria tersebut ditentukan jumlahnya dengan rumus Slovin, yaitu :

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

Dimana :

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = batas toleransi kesalahan (error level) = 10%

Sehingga jumlah sampel yang ditetapkan adalah :

$$\begin{aligned} N &= \frac{200}{1 + (200 \times 0,1^2)} \\ &= \frac{200}{1 + (200 \times 0,01)} \\ &= \frac{200}{1 + 2} \\ &= \frac{200}{3} = 66,7 \Rightarrow 67 \text{ orang} \end{aligned}$$

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Konsep-konsep mengenai variabel penelitian perlu dibuatkan suatu gambaran praktisnya karena antara konsep dengan lapangan bisa saja mengalami perbedaan. Oleh karena itu, definisi konsep dari variabel penelitian perlu dibuatkan definisi operasionalnya berupa rincian dan cara mengukurnya.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi pribadi, dimana hal-hal tersebut mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya secara baik di PT. Maritim Barito Perkasa. Pengukuran variabel motivasi kerja ini mengadopsi indikator pada penelitian Wahjoedi (2021), yaitu :

- a. Pencapaian, adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya demi mendapatkan insentif dari perusahaan.
- b. Pengakuan, adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya agar mendapatkan pengakuan oleh perusahaan.
- c. Tanggung jawab, adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dengan cara memeriksa kembali agar tanggung jawab yang telah selesai.
- d. Kemajuan, adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya agar mendapatkan kemajuan yang lebih baik di masa mendatang.

- e. Pengembangan potensi pribadi, dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dengan pengembangan potensi pribadi melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa insentif, tunjangan, upah, dan uang pensiun dari PT. Maritim Barito Perkasa. Pengukuran variabel kompensasi ini mengadopsi indikator yang diungkapkan Efendi & Yusuf (2021), sebagai berikut :

- a. Insentif, adalah imbalan yang diterima karyawan di saat mampu menyelesaikan pekerjaan khusus untuk perusahaan.
- b. Tunjangan, adalah imbalan dari perusahaan berupa fasilitas penunjang aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Upah, adalah imbalan yang diterima karyawan berupa pembayaran komisi pada saat suatu pekerjaan diselesaikan.
- d. Uang pensiun, adalah uang pensiun yang dibayarkan oleh perusahaan saat karyawan berhenti dari pekerjaan di usia tertentu.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat rasa puas yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan (gaji, pekerjaan, rekan kerja, kesempatan promosi maupun pendampingan) yang disediakan oleh PT. Maritim Barito Perkasa. Pengukuran variabel Kepuasan Kerja ini menggunakan indikator yang digunakan pada penelitian Paparang *et al.* (2021), Luthans (2011), sebagai berikut :

- a. Gaji, adalah rasa puas karyawan akan gaji yang diterimanya dari perusahaan selama mereka bekerja.
 - b. Pekerjaan itu sendiri, adalah rasa puas karyawan yang berasal dari kecocokan minat dirinya dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
 - c. Rekan kerja, adalah rasa puas karyawan yang muncul dari hubungannya dengan rekan-rekan di lingkungan perusahaan.
 - d. Kesempatan Promosi, adalah rasa puas karyawan yang muncul dari ketersediaan kesempatan setiap karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan.
 - e. Pendampingan, adalah rasa puas karyawan akan pendampingan yang muncul dari pembimbingan oleh atasannya ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.
4. Kinerja Karyawan
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan demi memenuhi keinginan dari PT. Maritim Barito Perkasa yang berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pengukuran variabel Kinerja Karyawan ini mengadopsi indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2011), yaitu :
- a. Kualitas Kerja, adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang memenuhi standard kualitas yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Kuantitas kerja, adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam hal jumlah sesuai yang diminta oleh perusahaan.

- c. Ketepatan Waktu, adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam hal ketepatan waktu.
- d. Efektifitas, adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam hal kecepatan dan ketepatan.
- e. Kemandirian, adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang mampu dilaksanakan tanpa memerlukan bantuan dari orang lain.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variable penelitian | Indikator | Pernyataan |
|----------------------------|-------------------------------|---|
| Motivasi kerja (MK) | Pencapaian | Saya terdorong untuk bekerja sebaik-baiknya untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. |
| | Pengakuan | Saya terdorong untuk bekerja sebaik mungkin agar prestasi saya diakui oleh perusahaan. |
| | Tanggung jawab | Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan. |
| | Kemajuan | Saya terdorong untuk bekerja sebaik mungkin agar mendapatkan jabatan yang lebih baik di masa mendatang. |
| | Pengembangan potensi pribadi. | Saya terdorong untuk mengikuti program pelatihan dari perusahaan agar dapat bekerja lebih baik. |
| Kompensasi | Insentif | Saya menerima insentif pada saat menyelesaikan pekerjaan khusus di perusahaan. |
| | Tunjangan | Saya mendapatkan imbalan berupa fasilitas penunjang untuk memperlancar pekerjaan. |
| | Upah | Saya menerima komisi untuk setiap pekerjaan rutin yang dapat saya selesaikan. |
| | Uang Pensiun | Saya akan mendapatkan uang pensiun kalau berhenti bekerja di usia tertentu. |
| Kepuasan Kerja | Gaji | Saya puas akan gaji yang diterima dari perusahaan. |
| | Pekerjaan itu sendiri | Saya puas akan pekerjaan yang cocok dengan minat saya. |
| | Rekan kerja | Saya puas akan komunikasi yang lancar dengan rekan-rekan di lingkungan kerja. |
| | Kesempatan Promosi | Saya puas akan kesempatan yang tersedia untuk mencapai jabatan yang lebih baik lagi di perusahaan. |
| | Pendampingan | Saya puas akan bantuan dari atasan saya untuk menyelesaikan kesulitan dalam pekerjaan. |

| Variable penelitian | Indikator | Pernyataan |
|---------------------|-------------------|---|
| Kinerja Karyawan | Kualitas kerja | Saya mencapai hasil kerja sesuai standard yang ditetapkan oleh perusahaan. |
| | Kuantitas kerja | Saya menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai permintaan perusahaan. |
| | Ketepatan waktu | Saya mengerjakan tugas-tugas sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. |
| | Efektivitas kerja | Saya menghasilkan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai ketetapan perusahaan. |
| | Kemandirian kerja | Saya menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu dibantu oleh orang lain. |

Sumber diolah

E. Pengukuran Variabel

Data yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang telah dijadikan kuesioner kemudian diukur dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Sugiyono, 2016). Setiap pernyataan pada kuesioner diberikan tanggapan oleh para responden dengan disediakan beberapa alternatif tanggapan:

Table 3.2
Jawaban Responden dan Skala Likert

| Jawaban Responden | Skala Likert |
|---------------------|--------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Netral | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Sugiyono (2016)

F. Sumber dan Jenis Data

Data merupakan informasi-informasi tentang karakteristik dari suatu obyek (orang atau benda) untuk tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti tanpa perlu ada yang menyediakan sebelumnya. Data primer tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada para karyawan PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.

G. Teknik Pengumpulan data

Kuesioner adalah salah satu alat penting dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dari responden dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Kuesioner ini mencakup variabel indikator seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden diharapkan untuk merespons pernyataan atau pertanyaan ini sehingga peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan untuk analisis penelitian.

H. Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian yang efektif harus memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, sebelum menggunakan instrumen pada sampel yang ditargetkan, instrumen diuji terlebih dahulu pada sekelompok kecil, yaitu sebanyak 30 responden (uji instrumen pada sampel kecil). Pada tahap ini, kuisisioner dievaluasi dan dianalisis untuk menilai apakah ada butir pertanyaan yang belum memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Jika ada butir yang dinilai tidak valid atau tidak reliabel, maka perbaikan dilakukan pada instrumen tersebut.

Tujuan dari langkah ini adalah memastikan bahwa saat instrumen digunakan pada seluruh responden, data yang diperoleh akan memiliki respons yang valid dan dapat diandalkan, karena instrumen telah diujicobakan terlebih dahulu pada sampel kecil.

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu kuesioner benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur dalam penelitian. Suatu pernyataan dianggap valid jika dapat secara akurat mengukur variabel apa yang digunakan. Penilaian dilakukan berdasarkan korelasi antara skor item dengan skor konstruk yang dihitung menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Dalam konteks penelitian ini, uji validitas dilakukan melalui metode *Convergent Validity* karena melibatkan model pengukuran dengan indikator reflektif. Menurut (Latan & P. D. I. Ghazali M. Comm., 2012), uji ini dianggap valid jika hasil *loading factor* memiliki nilai $> 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi dalam respons dari para responden. Artinya uji ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya, dengan kata lain suatu variabel dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan melalui smartPLS 3.2 dengan melibatkan perhitungan nilai koefisien *Composite Reliability*. Menurut (Latan & P. D. I. Ghazali M. Comm.,

2012), suatu variabel dalam kuesioner dianggap reliabel jika nilai koefisien *Composite Reliability* > 0,7.

I. Teknik Analisis Data

Ada dua macam analisis yang dilibatkan dalam melakukan analisis penelitian yaitu dengan teknik deskriptif dan teknik statistik (smartPLS).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang hasil penelitian di lapangan, terutama terkait dengan karakteristik responden penelitian. Tujuan utama analisis ini adalah untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari satu sampel tertentu. Dalam analisis deskriptif, perhitungan manual digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara obyektif tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Fokus utama dari analisis ini adalah mengumpulkan informasi mengenai nilai rata-rata dan karakteristik lain dari data yang ada.

Pengukuran tanggapan responden kemudian dijabarkan dalam bentuk jumlah total dan diklasifikasikan dengan skala menurut (Husein, 2011), yaitu :

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

Keterangan:

rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

Dari rumus di atas maka di dapatkan rentang skala sebagai berikut:

$$R_s = \frac{67(5-1)}{5} = \frac{67(4)}{5}$$

$$= 53,6 \Rightarrow 54$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada rumus di atas, maka setiap rentang dari tanggapan variabel penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Rentang Skala

| No. | Rentang | Motivasi Kerja | Kompensasi | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
|-----|-----------|----------------|------------------------|-------------------|------------------|
| 1. | 67 – 121 | Sangat Rendah | Sangat tidak mencukupi | Sangat tidak puas | Sangat rendah |
| 2 | 122 - 175 | Rendah | Tidak mencukupi | Tidak puas | Rendah |
| 3 | 176 – 230 | Cukup | Cukup | Cukup | Cukup |
| 4 | 231 – 285 | Tinggi | Mencukupi | Puas | Tinggi |
| 5 | 286 – 340 | Sangat tinggi | Sangat mencukupi | Sangat puas | Sangat Tinggi |

Sumber: Husein (2011), diolah.

2. Analisis *Smart-Partial Least Squares* (Smart-PLS)

Menurut Latan & Ghazali (2012), analisis pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Program ini dimulai dari tahap pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

PLS adalah alat analisis yang kuat, tidak bergantung pada asumsi normalitas data, dan tidak memerlukan sampel yang besar. Selain digunakan untuk mengonfirmasi teori yang ada, PLS juga berguna untuk mengembangkan hubungan di mana dasar teori belum terbentuk atau untuk menguji proposisi baru.

Dalam pelaksanaan analisis Smart-PLS ini, ada beberapa langkah pengujian yang akan dilakukan:

- a. Evaluasi *Measurement Model*: Pada tahap pengukuran model (*outer model*), dilakukan pengujian untuk validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator yang digunakan. Tujuannya adalah memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan valid dan reliabel. Uji validitas mencakup *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, sedangkan uji reliabilitas meliputi *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.
- b. Evaluasi *Structural Model*: Evaluasi model struktural menggunakan nilai *R-squared* (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai sangat kuat (0,75), moderat (0,50), atau lemah (0,25), dimana angka-angka ini menggambarkan sejauh mana model menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan.
- c. Membuat diagram path
Diagram path digambarkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis penelitian yang dibuat.
- d. Melakukan pengujian atas hipotesa.
Dalam pengujian hipotesis dengan metode *resampling bootstrap*, distribusi normal diabaikan. Pengujian statistik menggunakan uji t dan nilai *p-value* untuk setiap jalur hipotesis. Evaluasi dilakukan terhadap nilai *t statistic* dan *p-value* pada setiap koefisien pengaruh. Jika ditemukan $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5%) atau paling tinggi $p\text{-value} < 0,1$ (alpha 10%), maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya signifikan.