

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan. Variabel bebas yaitu faktor-faktor yang nantinya akan diukur, dipilih dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat hubungan diantara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya

pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Efektivitas Kerja (Y).

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:38). Definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk kenyamanan dalam bekerja. Yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Fasilitas dan peralatan kerja ( $X_{1.1}$ ) :

- Memberikan jaminan kesehatan dan asuransi jiwa seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan bagian produksi.
- Menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang digunakan karyawan bagian produksi pada saat mengoperasikan mesin seperti topi, masker, sarung tangan, dan sebagainya.
- Memberikan peralatan kerja yang mempermudah karyawan bagian produksi dalam melaksanakan tugasnya seperti

adanya forklip untuk memindahkan bahan dari gudang ke area produksi.

2. Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja ( $X_{1.2}$ ) :

- Menjaga keamanan barang pribadi milik karyawan produksi pada saat bekerja seperti penggunaan jasa satpam untuk mengawasi area parkir dan loker karyawan.
- Menjaga keamanan area produksi dengan menyediakan tabung pemadam kebakaran disetiap sudut ruang produksi untuk mengatasi adanya kebakaran yang diakibatkan dari mesin.
- Menjaga kebersihan lingkungan sekitar area produksi seperti pengelolaan limbah dan sampah. Serta kebersihan ruangan dan toilet.

3. Pertukaran udara ( $X_{1.3}$ ) :

- Memiliki ventilasi yang baik.

4. Penerangan ( $X_{1.4}$ ) :

- Memberikan cahaya lampu yang cukup terang khususnya di area sekitar ruangan produksi.

5. Kebisingan ( $X_{1.5}$ ) :

- Keadaan di ruangan produksi bebas dari suara yang bising terkecuali suara dari mesin yang digunakan untuk proses produksi.

## 2. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai dan norma-norma yang telah lama berlaku yang dijadikan pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang ada di organisasi. Yang menjadi indikator dalam budaya organisasi, yaitu :

### 1. Peraturan ( $X_{2.1}$ ) :

- Mematuhi peraturan yang berkaitan tentang kelengkapan dan persyaratan sebelum masuk area produksi yang sudah ditetapkan perusahaan seperti dilarang merokok, dilarang membawa handphone, harus memakai sepatu, dan lain-lain.
- Mematuhi peraturan yang berkaitan tentang jam kerja karyawan bagian produksi yang sudah ditetapkan perusahaan seperti keterlambatan, pembagian *shift*, dan lain-lain.

### 2. Jarak dengan atasan ( $X_{2.2}$ ) :

- Diperbolehkan dan diberikan kebebasan dalam mengungkapkan pendapat, ide maupun saran untuk perusahaan kepada pimpinan hanya pada forum rapat..

### 3. Profesionalisme ( $X_{2.3}$ ) :

- Setiap karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kualitas terbaik.

#### 4. Integrasi ( $X_{2.4}$ ) :

- Adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja seperti menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan pada saat melaksanakan aktivitas bekerja.

### 3. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang hasil pencapaian suatu tugas atau tujuan dalam rentang waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yang menjadi indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Efisiensi ( $Y_1$ ) :

- Kemampuan karyawan bagian produksi dalam menghasilkan output pada suatu kualitas dan kuantitas tertentu sesuai ketentuan perusahaan.

#### 2. Absenteisme ( $Y_2$ ) :

- Jumlah absen karyawan.
- Tingkat keterlambatan (jam masuk kerja karyawan).

#### 3. Semangat kerja ( $Y_3$ ) :

- Memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaannya dan perusahaan.
- Rajin bekerja dan menunjukkan prestasi kerjanya.

#### 4. Motivasi ( $Y_4$ ) :

- Adanya dorongan untuk bekerja secara optimal.

#### 5. Kepuasan ( $Y_5$ ) :

- Sikap karyawan yang merasa puas atas hasil kerjanya.

#### **D. Pengukuran variabel**

Menurut Sugiyono (2017:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini pengukurannya menggunakan skala Likert, dimana para responden akan diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, responden diminta memberikan *checklist* pada jawaban yang dipilih. Setiap jawaban diberi skor dengan angka 1 sampai 5. Tingkatan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu sebagai berikut :

- |  |     |
|--|-----|
| a. Sangat Setuju (SS) diberi skor        | : 5 |
| b. Setuju (S) diberi skor                | : 4 |
| c. Netral (N) diberi skor                | : 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) diberi skor         | : 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | : 1 |

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data berasal dari :

1. Data primer yakni data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti sendiri secara langsung dari obyek penelitian (Fatihudin, 2015:116). Peneliti

memperoleh data primer dari obyek penelitian ini yaitu PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.

2. Data sekunder yakni data yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung atau menggunakan sumber lain, badan/institusi lain atau dari penelitian lain (Fatihudin, 2015:116). Peneliti memperoleh data sekunder berupa jurnal penelitian terdahulu serta undang-undang tentang persyaratan lingkungan kerja perkantoran dan industri.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*observasi*) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian.
2. Menyebarkan angket (*questionare*). Angket dapat diartikan sebagai sederetan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis oleh peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang berupa jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden.
3. Dokumenter adalah pengumpulan data melalui catatan atau dokumen perusahaan.

## **G. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi di PT.Aneka Jasuma Plastik Surabaya sebanyak 74 orang.

## 2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono,2017:62). Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi terdapat bermacam-macam cara, pada penelitian ini untuk menentukan banyaknya sampel menggunakan rumus Slovin (Susetyo *et al*, 2014:86), sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, menggunakan 5%.

Perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{74}{1 + 74 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{74}{1 + 74 (0,0025)}$$

$$n = \frac{74}{1,185}$$

$$n = 62,447257384$$

$$n = 62$$

Berdasarkan hasil rumus diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden.

## H. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data mempunyai dua teknik, yakni secara manual dan *computerize*. Pada penelitian ini, peneliti mengolah data menggunakan teknik *computerize* dengan mengoperasionalkan komputer dengan program *Microsoft excel* dan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam proses pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing* yakni, memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data (Fatihudin, 2015:136-137). Kegiatan membuat daftar pernyataan kuesioner dengan memeriksa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, releansi jawaban atas pernyataan dan pernyataan yang menggunakan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan efektivitas kerja.
2. *Coding* yakni, proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pernyataan yang terdapat di instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel

yang diteliti (Fatihudin, 2015:137). Kegiatan memberi kode pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel lingkungan kerja dengan kode X<sub>1</sub>, budaya organisasi dengan kode X<sub>2</sub>, dan efektivitas kerja Y.

3. Tabulasi data yakni, mencatat atau *entry* data kedalam tabel induk penelitian (Fatihudin, 2015:138). Kegiatan pengelompokan jawaban kuesioner dari responden dimasukkan ke dalam program komputer *Microsoft excel*, setelah itu diproses dan dihitung oleh program SPSS. Maka secara otomatis akan keluar hasil pengolahan datanya.
4. Pengujian hipotesis yakni, tahap pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi tersebut ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak (Fatihudin, 2015:142). Berdasarkan pengujian hipotesis keputusan dibuat dan hasil pengujian hipotesis tersebut akan dijadikan materi dalam bab pembahasan.

## **I. Pengujian Instrumen Penelitian**

Untuk menguji instrumen penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai Rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah

sampel, dengan memakai tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2016:53).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

## J. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ), dalam penelitian ini menggunakan sebagai berikut :

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) analisis regresi ganda 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 2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan, model

persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Budaya organisasi

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154-156) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi salah satunya adalah multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap penilaian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian Heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Semakin besar  $R^2$  berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linier tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat yaitu efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh

perubahan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Apabila nilai  $R^2$  semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji simultan dengan Uji F

Ghozali (2016:96) menjelaskan bahwa uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen/bebas dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Tujuan uji F dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) dengan *level of significant*  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0.05$ . Kriteria pengambilan keputusannya yaitu ;

1. Apabila nilai signifikansi  $< \alpha$  (0.05) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai signifikansi  $> \alpha$  (0.05) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b. Uji parsial dengan uji t

Ghozali (2016:97) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara parsial (individu) terhadap efektivitas kerja (Y) dengan *level of significant*  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0.05$  . Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

1. Apabila nilai signifikansi  $< \alpha$  (0.05) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai signifikansi  $> \alpha$  (0.05) berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.