

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2019 : 27). Tujuan penelitian kuantitatif ialah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori ataupun hipotesis yang berkaitan dengan fenomena-fenomena yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Melon Indonesia yang beralamat Digital Valley, 5th Floor Menara Bandung, Jl. Gegerkalong Hilir No. 47, Sukarasa, Kecamatan Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2021 sampai selesai.

A. Variabel dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2015:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38).

b. Budaya Organisasi (X_2)

Menurut Robbins (2011:107), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

c. Karakteristik Individu (X_3)

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu, Handayani (2011:79).

1. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terkait. Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel dependen pada penelitian ini adalah **Kinerja Karyawan (Y)**.

Menurut Mangkunegara yang di kutip dalam buku Tannady (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Operasional variabel pada penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Oleh karena itu, peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut:

Table 2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja	1. Penerangan / cahaya di tempat kerja	Skala Likert

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.		

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sirkulasi udara di tempat kerja 2. Kebisingan di tempat kerja 3. Bau tidak sedap di tempat kerja 4. Keamanan di tempat kerja 	
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	Menurut Robbins (2011:107), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan perilaku 2. Norma 3. Nilai-nilai pedoman 4. Aturan filsafat 5. Iklim organisasi 	Skala Likert
3.	Karakteristik Individu (X ₃)	Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu, Handayani (2011:79).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat 	Skala Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins dan Coulter (2010), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 	Skala Likert

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit kerja *Game Business* pada PT Melon Indonesia yang ada di Kota Bandung sebanyak 47 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2014:116). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:118).

A. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan yaitu data premier. Data premier merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data pada penelitian ini didapat dengan cara menyebarkan kuisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu.

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner / angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199).

2. Teknik Pengukuran Data

Metode Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:132) . Kategori penilaian yang digunakan skala likert adalah 1-5 dan penilaian skor masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 3:

Table 3
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu / Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014:92). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa angket/kuesioner, dimana terdapat empat variabel yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan. Kuesioner yang disajikan berisi 43 pernyataan yang terdiri dari 10 item Lingkungan Kerja, 10 item Budaya Organisasi, 9 item Karakteristik Individu dan 14 item Kinerja Karyawan.

A. Metode Analitis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur (Amirullah, 2016:163). Dengan demikian uji validitas adalah uji yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validnya suatu data / kuisioner.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas ialah rumus product momen Pearson sebagai berikut:

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

Sumber: Ridwan dan Akdon (2015:124)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

N : Jumlah subjek atau responden

X : Skor butir X

Y : Skor butir Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat nilai X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat nilai Y

Dengan demikian, kriteria uji validitas dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas masing-masing indikator. Dengan demikian uji reliabilitas digunakan untuk mengukur, dalam hal ini kuisioner, jika digunakan secara berulang akan menunjukkan data yang tidak berubah.

Teknik pengukuran dalam uji reliabilitas menggunakan metode *Chornbach Alpha* (Perdana K, 2016:40).

Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas ialah rumus *Chornbach*

Alpha sebagai berikut:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{ac} : koefisien reliabilitas alpha chronbach

k : banyak butir item kuisioner

$\sum s_i^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

s_t^2 : jumlah varians

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan hal yang penting dikarenakan dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi (Purnomo, 2016 : 83). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample 52 Kolmogorov-Smirnov Test dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya (Perdana K

., 2016:49). Model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi heteroskedastisitas (Duli Nikolaus, 2019:122-123).

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara *scatterplot* atau pola grafik dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, misalkan sebuah titik yang ada membentuk sebuah pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah alat uji yang model regresinya untuk menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian terdapat multikolinearitas dalam kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya (Amirullah, 2016:168).

Uji multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF antara 1-10 atau kurang dari 10 dan nilai

tolerance lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.

1. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan sebuah data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono dalam Purnomo (2016:37). Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menjabarkan atau memberikan keterangan mengenai suatu data atau keadaan.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah dari ilmu statistika yang mempunyai sembilan macam jenisnya (Purnomo, 2016:137). Hal ini menunjukkan keeratan suatu hubungan antara 2 variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 – 1 atau 0 – (-1). Jika nilai mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Table 4

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dipakai guna mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel independen dengan 1 variabel dependen (Purnomo, 2016:161). Variabel independen yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Purnomo (2016:161)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 : Koefisiensi regresi Lingkungan Kerja

β_2 : Koefisiensi regresi Budaya Organisasi

β_3 : Koefisiensi regresi Karakteristik Individu

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : Karakteristik Individu

e : Variabel yang tidak diteliti

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:93). Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan langkah dan asumsi sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

$H_0 : \beta_1 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_3 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ yaitu terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Simultan (Uji F)

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (dependen). Uji ini dapat kita lihat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dapat kita lihat dengan membandingkan F

hitung dengan F_{tabel} , jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1. Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait (Kuncoro, 2013:246). Nilai koefisiensi determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Jika nilai koefisiensi determinasi kecil memperlihatkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisiensi determinasi mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen.

Untuk menghitung nilai koefisiensi determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi