

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, sampel biasanya acak, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:13).

Penelitian kuantitatif ini tergolong ke penelitian non kasus yang mengarah ke rancangan penelitian korelasional, yang mengidentifikasi hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisioner pada para karyawan di PT. Ramen Master Indonesia.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pada umumnya, populasi merupakan sekumpulan individu dengan ciri – ciri yang sama dalam suatu tempat yang sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dan dikemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Ramen Master Indonesia, khususnya pada dengan jumlah 220 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan himpunan bagian dari unit populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena didasari dengan jumlah populasi yang terlalu banyak, keterbatasan waktu, tenaga, dan juga biaya. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Arikunto (2010:112), menyatakan

apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sedangkan jika populasi lebih dari 100, maka sampel minimal yang diambil adalah 10% - 25% atau lebih dari populasi. Demikian penelitian penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan PT. Ramen Master Indonesia selaku objek penelitian.

3.2.3 Objek dan Sumber Data Penelitian

3.2.3.1 *Objek Penelitian*

Dalam melakukan sebuah penelitian, pastinya akan ada suatu objek yang harus di teliti dan dianalisis. Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:38).

Penelitian ini berpusat pada objek penelitian yang berupa para karyawan di dalam PT. Ramen Master Indonesia, yang berlokasi di Jalan Panglima Sudirman no. 52 Pasuruan.

3.2.3.2 *Sumber Data Penelitian*

Dalam melakukan sebuah penelitian pastinya akan memakan banyak waktu dan tenaga, serta banyaknya sumber data yang perlu dicari. Yang dimaksudkan dengan sumber data sendiri merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang diperoleh haruslah memiliki informasi kejelasan mengenai data tersebut.

Sumber data sendiri dibedakan menjadi dua, yaitu pengumpulan dengan menggunakan sumber primer dan juga sumber sekunder.

3.2.3.2.1 *Data Primer*

Data primer biasanya didapatkan melalui sumber utama. Hal tersebut didukung oleh pendapat Suharsimi Arikunto (2010), menyatakan bahwa data primer merupakan data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain". Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data primer dengan cara terjun langsung ke lapangan dan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan PT. Ramen Master Indonesia.

3.2.3.2.2 *Data Sekunder*

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh bukan melalui sumber utama penelitian. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sugiyono (2012:141) yang mengungkapkan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

Dalam penelitian kali ini, peneliti juga turut mendapatkan sumber data sekunder melalui dari referensi yang beredar di internet, sampai dengan membaca literatur jurnal-jurnal pada aplikasi Mendeley yang memiliki bahasan topik yang sama dengan penelitian ini.

3.3 Variabel, Operasionalisasi, Dan Pengukuran

3.3.1 Variabel

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas pula dari variabel – variabel yang ada di dalamnya untuk diteliti seberapa besar pengaruhnya. Arikunto (2010:161) menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Hasil dari penelitian variabel – variabel inilah yang nantinya dijadikan sebagai tolak ukur kelangsungan suatu perusahaan ataupun organisasi yang di teliti. Variabel – variabel dalam penelitian ini mencakup mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3.3.1.1 *Variabel Independen*

Variabel independen disebut juga sebagai variabel bebas, karena variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Sugiyono (2012:59), menjelaskan bahwa Variabel independen merupakan variabel yang menjadi penyebab timbulnya perubahan pada variabel dependen, disebut juga sebagai variabel yang memengaruhi.

Variabel independen pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan
2. Lingkungan Kerja

3. Komunikasi

3.4.1.2 Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga dengan variabel yang terikat. Sugiyono (2012:59), menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau biasa dikenal sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan

3.3.2 Operasionalisasi dan Pengukuran

3.3.2.1 Indikator Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap proses terbentuknya kinerja karyawan. Menurut Kartono dalam Harahap (2019) kepemimpinan seseorang dapat diukur dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan yang tepat sebagai cara pemecahan masalah. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus melakukan pengambilan keputusan yang terstruktur dan tepat sasaran.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi baik bagi diri sendiri maupun dengan orang lain.

3. Kemampuan Komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan penyampaian isi pesan yang efektif agar dapat diterima dengan baik oleh pendengarnya.

4. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus bisa bertanggungjawab dengan penuh dan baik terhadap para bawahannya ataupun segala hal yang bersangkutan

dengan organisasi/perusahaan. Pemimpin akan mendapatkan konsekuensi jika ia lepas dari tanggung jawabnya.

5. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin yang tegas akan dapat disegani dan bisa mengendalikan bawahannya dengan baik dan benar.

3.3.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Kenyamanan lingkungan kerja akan menunjang dalam proses berjalannya kinerja dengan baik. Sedarmayanti (2009:28) dalam Sari (2019) menguraikan beberapa indikator yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya/ penerangan akan membantu kelancaran dan keselamatan sebagai proses dalam membantu penglihatan melalui penerangan yang terang dan memadai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Kesulitan bernafas di tempat kerja akibat terhalangnya oksigen yang masuk tentunya akan menyebabkan pengap. Dengan tidak adanya oksigen yang cukup, tubuh tidak akan bisa bermetabolisme dengan baik dan bahkan saja akan menyebabkan berbagai jenis penyakit yang berhubungan dengan alat pernafasan. Oleh sebab itu, penempatan ventilasi udara perlu diperhatikan agar tersedianya pasokan sirkulasi udara.

3. Kebisingan di tempat kerja

Polusi suara akibat dari bunyi – bunyi yang disebabkan oleh alat maupun mesin yang berada di tempat kerja pastilah sangat mengganggu. Oleh sebab itu diperlukannya penempatan yang tepat bagi mesin – mesin berdaya bising yang tinggi.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau – bauan di tempat kerja akan mengganggu fokus dalam bekerja. Agar terjaminnya kenyamanan bersama, alangkah baiknya perlu diperhatikannya kebersihan tempat pembuangan dan juga toilet dengan sadar diri.

5. Keamanan di tempat kerja
Perusahaan harus dengan betul memperhatikan keamanan (*safety first*) pada setiap karyawannya dalam mengambil segala tindakan yang menyangkut dengan pekerjaan.

3.3.2.3 Indikator Komunikasi

Thoha (2014:191), menyatakan bahwa indikator komunikasi antar pribadi agar bisa efektif adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.

1. Keterbukaan

Di sini, yang dimaksudkan dengan keterbukaan adalah agar diri masing-masing tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya.

2. Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dukungan baik dari sesama rekan kerja maupun dengan atasan sangatlah berpengaruh dan akan tercapainya komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan yang diutarakan ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan.

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Berjalannya suatu organisasi akan terpelihara dengan baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

3.3.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hariandja dalam Sari (2019), kinerja karyawan memiliki 5 indikator yang meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja dari karyawan bisa diukur melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Penilaian karyawan berdasarkan jumlah hasil kerja yang dihasilkan melalui tugas atau wewenang yang diberikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada kurun waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektifitas

Dengan cara pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Diukur dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari indikator indikator yang menunjang pengaruh positif pada masing – masing individu untuk lebih meningkatkan efektifitas kinerja semaksimal mungkin dengan tujuan dan arah yang jelas.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa macam metode yang dapat dilakukan dalam metode pengumpulan data. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Studi Literatur

Literatur sendiri bisa berarti segala hal yang memiliki pengaruh dengan literasi yang tentunya berhubungan dengan hal membaca. Sugiyono (2012:291), mengemukakan bahwa studi literatur berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan studi literatur dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang dapat membantu peneliti dalam menemukan berbagai macam topik – topik pembahasan dari jurnal – jurnal melalui jejaring internet, khususnya mengenai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan juga kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner biasanya disebut juga dengan angket. Menurut Sugiyono (2012:142), kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. Ramen Master Indonesia, khususnya pada . Dalam kuesioner ini saya menggunakan skala *likert* sebagai metode dalam pengukuran data kuesioner. Instrumen yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan metode ini adalah dapat berupa angket dan juga alat tulis untuk mengisi angket.

3.5 Metode Analisis Data

Setelah data – data yang berhubungan dengan penelitian yang terkait sudah lengkap, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang dilakukan untuk pada penelitian kali ini adalah kuantitatif. Tujuan dari analisis data sendiri adalah untuk mendeskripsikan data agar mudah dicerna, untuk membuat kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data dari sampel. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*. Adapun tahap – tahapannya sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hal pertama yang dilakukan setelah memperoleh hasil penelitian adalah dengan melakukan uji validitas. Menurut Arikunto (2010:211), uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dapat dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi jika memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dan tujuan kuesioner tersebut. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ (5%) dan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Sedangkan butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ dan nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:211), uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah dapat dipercaya dan dikatakan baik untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data penelitian dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 berarti kurang baik, nilai 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dengan melakukan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012:160), Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Apabila pada *normal probability plot* sebaran mengikuti arah garis diagonal, maka uji normalitas terpenuhi. Selain itu, apabila tingkat signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05, maka memenuhi uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139), Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara ZPRED dengan SRESID. Apabila titik – titik pada plot menyebar, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:105), Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya gejala Multikolinieritas. Apabila nilai *tolerance value* > 0,01 atau nilai VIF < 10 maka terbebas dari multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275) Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

A= Konstanta

X1= Kepemimpinan

X2= Lingkungan kerja

X3= Komunikasi

b1= Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2= Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

b3= Koefisien regresi variabel antara X3 dan Y

e = Tingkat kesalahan (*error term*)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghazali (2012:98) Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Untuk melakukan uji ini, dengan menggunakan tingkat signifikansi < 0,05, dengan ketentuan:

$t_{hitung} > t_{tabel} =$ Hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel} =$ Hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji F

Menurut Ghazali (2012:98), Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji ini, menggunakan derajat signifikansi < 0,05, dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} =$ Hipotesis diterima, artinya variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$F_{hitung} < F_{tabel} =$ Hipotesis ditolak, artinya variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012:97), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati 1, berarti pengaruh variabel bebas yang semakin besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai determinasi (R^2) yang mendekati 0, berarti pengaruh variabel bebas