

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Toserba Selamat Sukabumi pada Bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal	■	■																						
2	Pengajuan izin penelitian			■	■																				
3	Persiapan penelitian					■	■	■																	
4	Pengumpulan data								■	■	■														
5	Pengolahan data											■	■	■	■										
6	Analisis dan evaluasi															■	■								
7	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
8	Seminar hasil penelitian																							■	■

Sumber : Rencana Penelitian (2022)

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Toserba Selamat Sukabumi. Perusahaan ini dipilih karena ditemukannya permasalahan mengenai kurangnya kinerja karyawan yang diduga dapat dipengaruhi motivasi, komunikasi dan stres kerja. Obyek penelitian adalah variabel atau hal yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian. Obyek penelitian ini adalah Motivasi, komunikasi, stres Kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji

suatu hipotesis dengan kuisioner berbentuk pernyataan sebagai instrument yang dipakai. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel bebas (Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang tidak termasuk general manager, manager verifikasi dan sertifikasi, manager administrasi dan keuangan, dan manager teknik dan operasi sehingga didapat jumlah populasi 50 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan Toserba Selamat Sukabumi yang berjumlah 50 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel motivasi, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya. Data variabel motivasi diukur dengan instrument motivasi yang dikembangkan oleh Ardana dkk. (2012). Pernyataan dalam skala antara lain: Penempatan kerja yang tepat, suasana nyaman pada saat bekerja.

3.5. Devisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2011). Variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent) (Sugiyono;2011) Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, Stephen P.;1996). Teori kebutuhan McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan, yang dapat menjadi indikator motivasi :

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) Tercermin pada keinginan seseorang untuk mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi, keinginan untuk mencapai tujuan dengan memperhitungkan risikonya, dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif (Ma'sud; 2002)
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) Tercermin pada keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, bersahabat; dimana seseorang akan lebih mementingkan aspek hubungan pada pekerjaan, senang bergaul, dan berusaha mendapatkan persetujuan (Ma'sud; 2002)
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) Tercermin pada keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain, menguasai, mengarah dan mengatur dengan cara orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasinya agar dia berpengaruh (Ma'sud; 2002).

2. Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pauc dan Faules, 2015:31).

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah

pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

3. Stress Kerja

Stress sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich, John M., dkk; 2005). Indikator stress antara lain adalah:

a. Ketidakcocokan pekerjaan

Hal ini yang dapat menimbulkan karyawan tidak bisa efektif dalam bekerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Sistem kerja yang menuntut hasil secara individu akan beda dengan hasil Kerjasama, yang mana manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan semua kebutuhan organisasi jika bekerja secara individu karena manusia memiliki keterbatasan biologis dan psikologis.

c. Tuntutan tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

d. Pengembangan karier

Kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

e. Intimidasi dan Tekanan

Perilaku yang akan menyebabkan seseorang merasa takut atau mengalami bahaya.

3.5.2. Variabel Terikat

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan. baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan oleh perusahaan. Handoko (2014). Kinerja karyawan (Y) dengan indikator terdiri dari:

a. Pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

b. Kualitas hasil kerja

Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka, ia wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan.

d. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah maupun non-pemerintah, usaha maupun non-usaha, berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif, dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

e. Tanggung Jawab

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut. Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting di dalam kehidupan setiap manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam kehidupan profesional yaitu di tempat kerja.

f. Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran

Ketidak disiplin karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

g. Dedikasi dan minat

Selalu bersemangat untuk melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Motivasi	Motivasi sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan	a. Kebutuhan pencapaian (need for achievement) b. Kebutuhan kekuatan (need for power) c. Kebutuhan	Skala Likert

	oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, Stephen P.;1996).	hubungan (need for affiliation)	
Komunikasi	Komunikasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pauc dan Faules, 2015:31).	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang makin baik e. Tindakan	Skala Likert
Stres Kerja	Stress sebagai suatu respon aktif, dimoderasi oleh perbedaan individu,	a. Ketidakcocokan pekerjaan b. Peran individu dalam organisasi	Skala Likert

	yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich, John M., dkk; 2005)	c. Tuntutan tugas d. Pengembangan karier e. Intimidasi dan Tekanan	
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan. baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan oleh perusahaan. Handoko (2014)	a. Pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu d. Standar Operasional Prosedur (SOP) e. Tanggung Jawab f. Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran g. Dedikasi dan minat dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.	Skala Likert

3.6. Teknik Analisis data

Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif yaitu metode penganalisaan data yang dilakukan mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2017).

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dapat berupa kata-kata antar lain:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Netral (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pernyataan. Jawaban pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan. Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden,

apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval angka penafsiran seperti terlihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

$$\text{Interval angka penafsiran} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100$$

Tabel 3.3 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
0 – 20	Sangat Tidak Setuju
21 – 40	Tidak Setuju
41 – 60	Netral
61 – 80	Setuju
81 – 100	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2022

3.6.2. Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan uji instrumen terlebih dahulu kemudian uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda rumusnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Bilangan konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

X3 = Stres Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel X1, X2, X3

e = Residual model

3.6.3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas dan realibilitas

Menurut Ghozali (2005), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisener yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuisener dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Reliabilitas dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Croncbach Alpha (α). Menurut Ghozali suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuisisioner dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam hal ini melakukan korelasi masing-masing skor Variabel dengan total skor Variabel. Dengan mengajukan Hipotesis :

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sample.

Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak dapat dibandingkan nilai correlated item-total correlation.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal maka dilakukan pengujian dengan metode Kalmogrov Smirnov, dengan menggunakan SPSS 21 (Ghozali, 2013). Pedoman dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah :

- a) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal.
- b) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya varianceinflationfactor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIP yang tinggi karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel

bebas ada yang tingkat kekeliruan dibawah 5%, berarti menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dan jika nilai kekeliruan di atas 5% berarti menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Deteeksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

3.6.5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (Y) yaitu kinerja karyawan.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikan = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau diterima, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$: Motivasi, Komunikasi dan stress Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$: Motivasi, Komunikasi dan stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Uji t (parsial) Untuk menguji variabel bebas secara parsial pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan hitung dengan tabel pada taraf nyata 5%.

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi

$Se\ b_i$ = standard error