

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Berdasarkan penuturan tersebut, maka objek dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas atau independen. Kepuasan kerja ( $M$ ) sebagai Mediasi dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Subjek penelitian atau unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Rangga.

#### 3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Deskriptif menjadi metode dalam meneliti suatu kelompok, objek, pemikiran ataupun kondisi peristiwa sekarang. Selain itu verifikatif yang merupakan jenis metode yang bertujuan untuk menguji dugaan mengenai hubungan antar variabel dari masalah yang akan diteliti di dalam hipotesis.

#### 3.3 Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel merupakan variabel indikator-indikator terukur yang memungkinkan datanyadapat dikumpulkan dengan instrumen pengumpulan data. Operasional variabel menjadi dasar dalam pembuatan kuisioner selanjutnya, seperti ditunjukkan pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel                                                                                                                  | Indikator                               | Ukuran                                                         | Skala    | Item |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------|------|
| <b>Budaya Organisasi (X1)</b><br>Sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang | Inovasi dan keberanian mengambil resiko | Tingkat keberanian karyawan dalam mengembangkan sikap inovatif | Interval | 1,2  |
|                                                                                                                           | Memperhatikan hal – hal rinci           | Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.     | Interval | 3,4  |
|                                                                                                                           | Orientasi pada hasil                    | Tingkat pencapaian perusahaan dalam target pekerjaan           | Interval | 5,6  |

|                                                                                                                                                                                                                                   |                                              |                                                                                                            |          |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.<br><br>(Robbins & Timoty, 2015)                                                                                                                                         | Orientasi pada manusia                       | Tingkat kepercayaan perusahaan terhadap karyawan untuk menyelesaikan tugas sebaik – baiknya secara mandiri | Interval | 7,8   |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Orientasi pada tim                           | Tingkat tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara tim                                    | Interval | 9,10  |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Keagresifan                                  | Tingkat kecekan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan                                                     | Interval | 11    |
| <b>Stres Kerja (X2)</b><br>Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang<br>(Handoko, 2008)                                                                                             | Beban kerja yang berlebihan                  | Tingkat beban kerja yang diberikan                                                                         | Interval | 12,13 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Tekanan atau desakan waktu                   | Tingkat penyelesaian tugas dengan tenggat waktu                                                            | Interval | 14,15 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Kualitas supervisor yang buruk               | Tingkat pengawasan atasan yang buruk                                                                       | Interval | 16,17 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Konflik                                      | Tingkat konflik antar karyawan                                                                             | Interval | 18,19 |
| <b>Kepuasan Kerja (M)</b><br>Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima<br>(Robbins & Coulter, 2016) | Kenyamanan bekerja                           | Tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja                                                                  | Interval | 20,21 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Bergairah                                    | Tingkat semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan                                 | Interval | 22,23 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Mencintai dan menyenangkan pekerjaan         | Tingkat mencintai dan menyenangi pekerjaan yang diberikan                                                  | Interval | 24,25 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Bahagia                                      | Tingkat bahagia karyawan menyambut pekerjaan yang dibebankan kepadanya                                     | Interval | 26    |
|                                                                                                                                                                                                                                   | Bangga                                       | Tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan                                                    | Interval | 27,28 |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b><br>Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan<br>(Mathis, 2006)                                   | <i>Quantity of output</i> (kuantitas hasil)  | Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan sesuai target dan kemampuan                                 | Interval | 29    |
|                                                                                                                                                                                                                                   | <i>Quality of output</i> (kualitas hasil)    | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan                                                   | Interval | 30,31 |
|                                                                                                                                                                                                                                   | <i>Timeliness of output</i> (kualitas hasil) | Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu                                                                 | Interval | 32,33 |

### 3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Secara ringkas Arikunto (2013) mengemukakan bahwa Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Emony (1995) mengemukakan Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah diterapkan. Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Tirta Rangga yaitu 285 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan *Random Sampling*. Penentuan unit analisis dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

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

n : sampel minimum

N : sampel populasi

e : persentase batas toleransi (*margin of error*)

Adapun perhitungan yang diperoleh dari rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{285}{1 + 285(0,05)^2} = 166$$

Dengan demikian diperoleh jumlah unit analisis minimal sebanyak 166 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suryadi (2020) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian disebut juga instrumentasi, yang mencakup kegiatan memilih atau merancang alat yang digunakan dalam pengumpulan data

penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui angket.

Sugiyono (2017) berpendapat angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Secara ringkas Bahri (2018) berpendapat kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket menjadi teknik pengumpulan data yang efisien dilakukan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- |    |                     |   |
|----|---------------------|---|
| 1) | Sangat setuju       | 5 |
| 2) | Setuju              | 4 |
| 3) | Kurang setuju       | 3 |
| 4) | Tidak setuju        | 2 |
| 5) | Sangat tidak setuju | 1 |

Menurut Arikunto (2013) “Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh”. Sumber data dalam penelitian ini dapat yaitu sumber data primer.

Mas’ud (2014) berpendapat bahwa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah 285 karyawan PT Tirta rangga.

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smartPLS* versi 4 SEM dengan teknik penganalisisan data dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

Nisa (2021) berpendapat SEM adalah teknik analisis data untuk menguji secara simultan pada sebuah hubungan yang dibentuk dari salah satu atau lebih variabel bebas atau variabel yang tidak terukur.

Menurut Imam Ghozali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola Structural Equation Modeling (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM.

### 3.7 Teknik Analisis dan Rancangan Penguji Hipotesis

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk disimpulkan yang berlaku umum. Untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang diteliti, selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011) yaitu:

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{Populasi } (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penafsiran**

| No | Interval Skor Rata-Rata | Kriteria Penafsiran |               |                |                  |
|----|-------------------------|---------------------|---------------|----------------|------------------|
|    |                         | Budaya Organisasi   | Stres Kerja   | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
| 1  | (1,0 – 1,8)             | Sangat Lemah        | Sangat rendah | Sangat buruk   | Sangat buruk     |
| 2  | (1,81 – 2,6)            | Lemah               | Rendah        | Buruk          | Buruk            |
| 3  | (2,61 – 3,4)            | Sedang              | Sedang        | Sedang         | Sedang           |
| 4  | (3,41 – 4,2)            | Kuat                | Tinggi        | Baik           | Baik             |
| 5  | (4,21 – 5,0)            | Sangat kuat         | Sangat tinggi | Sangat baik    | Sangat baik      |

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Interpretasi  $f^2$**

| Nilai $f^2$            | Interpretasi      |
|------------------------|-------------------|
| $f^2 \geq 0,35$        | Kuat              |
| $0,15 \leq f^2 < 0,35$ | Sedang            |
| $0,02 \leq f^2 < 0,15$ | Lemah             |
| $f^2 < 0,02$           | Tidak berpengaruh |

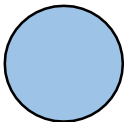
### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). SEM-PLS merupakan suatu metode regresi berbasis variance untuk membuat model yang berorientasi pada prediksi sebagai alternatif dari SEM yang berbasis *covariance*. Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola Structural Equation Modeling (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada missing values, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinieritas, sedangkan pada PLS menggunakan pendekatan *distribution free* dimana dapat berdistribusi tertentu. Selain itu PLS juga dapat digunakan pada sampel yang

berukuran kecil. Berikut ini merupakan kriteria penilaian model Partial Least Square yang diajukan oleh (Ghozali, 2014) yang ditunjukkan pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Penilaian PLS**

| <b>Kriteria</b>                                                  | <b>Penjelasan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Evaluasi Model Pengukuran Refleksif</b>                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <i>Loading factor</i>                                            | Nilai loading faktor harus $\geq 0,70$ (Tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup)                                                                                                                                                                       |
| <i>Average Variance Extracted</i>                                | Nilai <i>average variance extracted</i> (AVE) harus $\geq 0,50$                                                                                                                                                                                                                                            |
| Validitas Diskriminan                                            | Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel lainnya                                                                                                   |
| <i>Composite Reliability</i>                                     | <i>Composite Reliability</i> mengukur internal konsistensi dan nilainya harus $\geq 0,60$                                                                                                                                                                                                                  |
| <i>Cronbach Alpha</i>                                            | Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan $> 0.6$ untuk semua konstruk.                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Evaluasi Model Pengukuran Formatif</b>                        | <b>Penjelasan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Signifikan nilai <i>weight</i>                                   | Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dimulai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>                                                                                                                                                                     |
| <b>Evaluasi Model Struktural</b>                                 | <b>Penjelasan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| R <sup>2</sup> untuk variabel laten endogen                      | Nilai estimasi Hasil R <sup>2</sup> untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model 0,67 ‘Kuat’, 0,33 ‘moderat’, dan 0,19 ‘lemah’,                                                                                                                                         |
| Estimasi koefisien jalur f <sup>2</sup> untuk <i>effect size</i> | Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> Nilai f <sup>2</sup> dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang “0, 02 lemah”, 0, 15 “Medium”, “0, 35 kuat”. |
| Relevansi Prediksi (Q <sup>2</sup> Square)                       | Nilai Q <sup>2</sup> diatas nol ( $> 0$ ) memberikan bukti bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> dan jika nilai Q <sup>2</sup> dibawah nol mengindikasikan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .                                                                                  |

|                                                                                     |                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  | Variabel laten digambar dengan simbol lingkaran oval |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|

|                                                                                   |                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|  | Variabel laten digambar dengan simbol persegi panjang         |
|  | Koefesien Jalur digambarkan dengan tanda anak panah satu arah |

**Gambar 3.1**  
**Model Hubungan SEM dalam PLS**