

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka atau bilangan, sehingga data yang digunakan tersebut agar lebih terstruktur (Suliyanto, 2018:20). Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang di dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder .

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket. Sasaran data pada data primer yaitu data yang ditemukan langsung oleh peneliti di lapangan. Menurut Danang Sunyoto (2013:21), Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus dan data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada

2. Data Sekunder

1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Helvetia yang berlokasi di Jl. Kemuning Raya, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Helvetia dengan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

[illegible]

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

- c. Budaya Organisasi (X3) menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

2. Variabel Dependen

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Untuk penjelasan tentang definisi operasional, indikator-indikator pada setiap variabel serta instrumen pengukuran setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator		Skala Pengukuran
-----------------	-----------------------------	------------------	--	-------------------------

Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya Danang Sunyoto (2012:64)	Menurut putra dalam Rolos et al, (2018:21) ada 4 indikator beban kerja, diantaranya : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan		Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017)	Menurut Afandi (2018:70) terdapat 4 indikator lingkungan kerja, diantaranya: 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara		Skala <i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X3)	Budaya Organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi	Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :		Skala <i>Likert</i>

	yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan Robins dan judge (dalam Sulaksono Hari, 2015)	1. Inovatif mementingkan resiko. 2. Berorientasi pada hasil. 3. Berorientasi pada semua karyawan. 4. Berorientasi detail pada tugas.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah “seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan” Menurut (Poltak & Sinambela, 2019:43).	Menurut Afandi (2018:89) ada 9 indikator kinerja karyawan, diantaranya : 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran. 9. Kreativitas		Skala <i>Likert</i>

Sumber : data diolah peneliti 2023

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S; 2003 menyatakan populasi adalah kumpulan total elemen yang ingin kita buat kesimpulannya, elemen populasi adalah subjek tempat pengukuran dilakukan. Jadi populasi bukan hanya orang,

tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek/subjek itu (Sugiyono, n.d.). Jadi, pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia yang berjumlah 56 orang.

Billman (*billing management*) merupakan pekerjaan yang melakukan pengelolaan pelanggan yang meliputi pembacaan dan pencatatan angka kwh meter, Yantek (pekerjaan pelayanan teknik) yang memiliki tugas untuk inspeksi jaringan distribusi, inspeksi gardu distribusi, inspeksi trafo, pengukuran beban, dan manajemen data aset, *Security* memiliki tugas untuk menjaga keamanan, dan P2TL (penertiban pemakaian tenaga listrik) yang bertugas untuk melakukan kegiatan rangkaian yang meliputi perencanaan, pemeriksaan, tindakan dan penyelesaian yang dilakukan oleh PLN terhadap instalasi PLN atau instalasi pemakai tenaga listrik dari PLN.

Tabel 3. 3
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Billman	19
2	Yantek	18
3	<i>Security</i>	5
6	P2TL	14
Jumlah keseluruhan		56

Sumber : data diolah oleh peneliti 2023

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi yang diambil sebagai objek penelitian karena dianggap mampu mewakili dari populasi yang ada. Biasanya sampel digunakan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2004: 85), sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang

sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017:83) c (sugiyono, 2017). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang pegawai.

1.5 Aspek Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiono (2018:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiy, 2018). Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3. 4

Skala pengukuran *likert*

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : data diolah oleh peneliti 2023

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137), pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. *Questioner* (Petanyaan), merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung.
2. Observasi, suatu pengamatan yang dilakukan langsung oleh peneliti.
3. Wawancara, yaitu dengan bertanya langsung kepada responden agar mendapatkan informasi yang diinginkan.

1.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, 2016:52) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuisisioner tersebut (Wibowo, 2019). Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hasil positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil tidak positif, maka $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka variabel tidak valid.

Tabel 3. 5

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,685	0,361	VALID
X1.2	0,800	0,361	VALID
X1.3	0,868	0,361	VALID
X1.4	0,819	0,361	VALID
X1.5	0,662	0,361	VALID

Sumber : data
peneliti 2023

Tabel 3. 6

**Hasil Uji
Validitas**

diolah

Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,704	0,361	VALID
X2.2	0,819	0,361	VALID
X2.3	0,887	0,361	VALID
X2.4	0,883	0,361	VALID

X2.5	0,759	0,361	VALID
------	-------	-------	-------

Sumber : data diolah peneliti 2023

Tabel 3. 7

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,861	0,361	VALID
X3.2	0,582	0,361	VALID
X3.3	0,409	0,361	VALID
X3.4	0,701	0,361	VALID
X3.5	0,448	0,361	VALID
X3.6	0,442	0,361	VALID
X3.7	0,734	0,361	VALID
X3.8	0,380	0,361	VALID
Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,669	0,361	VALID
Y.2	0,795	0,361	VALID
Y.3	0,827	0,361	VALID
Y.4	0,790	0,361	VALID
Y.5	0,646	0,361	VALID
Y.6	0,532	0,361	VALID
Y.7	0,532	0,361	VALID
Y.8	0,450	0,361	VALID
Y.9	0,487	0,361	VALID

Sumber : data diolah peneliti 2023

Tabel 3. 8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa $df = n - 2$ (30-2), data rtabel didapat dari tabel statistik sebesar 0,361. Dalam hal ini nilai rhitung dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $rtabel = 0,361$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid dan siap untuk disebarakan kepada responden ketika riset di lapangan.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Hal uji ini akan mencerminkan dapat tidaknya dipercaya oleh suatu instrument penelitian. Kriteria pengukuran reliabilitas :

- 1) Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 = *Reliabel*
- 2) Nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 = *Tidak Reliabel*

Tabel 3. 9

Hasil Uji

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rteori	Kriteria
Beban kerja	0,825	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan kerja	0,870	0,60	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,718	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,912	0,60	<i>Reliable</i>

Reliabilitas

Sumber : data diolah peneliti 2023

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai keseluruhan setiap variabel cronbach's alpha $>$ dari 0,60 maka konstruk pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan reliable dengan tingkat reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien (Cronch Alpha) untuk variabel Beban Kerja (X1) yaitu sebesar $0,825 > 0,60$. Variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar $0,870 > 0,60$. Variabel Budaya Organisasi (X3) yaitu $0,718 > 0,60$. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $0,912 > 0,60$. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah reliable (layak).

1.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengaruh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafis dan analisis statistik. Uji t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti distribusi normal. Apabila nilai residual yang dihasilkan tidak terdistribusi secara normal, maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah variabel terdistribusi secara normalitas, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar dalam pengujian normalitas ini adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model 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.

Menurut Santoso (2014:393) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.8.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Santoso, 2016:174). Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2016:92).

1. Melihat nilai Toleransi :
 - a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.

- b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.
2. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*)
 - a. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
 - b. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidaksengajaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan uji gletser. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.8.2 Metode Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel X_1, X_2, X_3 , Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Independen yaitu Beban Kerja

X_2 : Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja

X_3 : Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi

Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = *Standar Error*

3.8.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017:213).

3.8.3.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengonsumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2017:250) Hipotesis akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_1 diterima jika : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Untuk mengetahui cara membaca t_{tabel} , pertama harus diketahui lebih dahulu nilai df dengan cara $df = N - K$ dimana N = jumlah sample, dan K = total konstanta, dan dikarenakan nilai signifikansi adalah 0,05 dan hipotesis menggunakan 2 arah maka kita dapat melihat kolom ke empat pada t_{tabel} dengan nilai 1,675.

3.8.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji- F)

Pada dasarnya uji ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan (Ghozali, 2016:96). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan,
- b. Jika nilai $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} adalah dengan cara mengetahui nilai df (*degree of freedom*) dimana ada nilai df pembilang (df1) dan df penyebut (df2). Ditentukan dengan cara df (df1) = $K - 1$, sedangkan df (df2) = $N - K$, menurut Sugiyono (2015:257).

Keterangan :

Df = *Degree of freedom*

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

3.8.4 Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat, tidak perlu apakah variabel tersebut berpengaruh pada variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan R^2 (Setiawan, 2019).