

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif menggunakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini memanfaatkan data yang bisa diukur dan di analisis secara objektif agar dapat memahami fenomena yang mendasari objek penelitian. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menerapkan teknik kuantitatif atau metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menjelaskan kondisi atau karakter fenomena yang diteliti dan menguji hipotesis. Dengan demikian, peneliti dapat menemukan hubungan antara variabel dan membuat generalisasi yang berlaku pada populasi yang lebih luas. Metode ini penting karena memberikan hasil yang dapat dipercaya dan berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data primer menurut (Ghauri dkk, 2020) merupakan jenis data yang dikumpulkan dari para peneliti secara langsung melalui berbagai metode, seperti survei, wawancara, atau eksperimen, yang dirancang khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian atau masalah yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data primer memberikan peneliti kemampuan untuk menentukan secara pasti data apa yang perlu dikumpulkan dan berapa banyak data yang diperlukan untuk memperoleh hasil yang valid dan relevan. Dengan demikian, peneliti dapat merancang instrumen pengumpulan data yang akurat untuk menegaskan bahwa informasi yang di capai sepenuhnya sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, penggunaan data primer menjadi penting dalam penelitian ini, karena memungkinkan peneliti memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan spesifik mengenai fenomena objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam lingkup penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur

Tbk di Jambi. Sumber data di penelitian ini adalah karyawan yang bekerja bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Jambi.

3.3 Metode Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi sasaran pengukuran maupun unit yang menjadi objek uji. Dalam konteks ini, populasi mengacu pada suatu wilayah yang terdiri atas objek maupun subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang diidentifikasi serta diteliti oleh peneliti. Populasi tidak hanya terdiri dari jumlah individu, objek, maupun subjek yang menjadi objek penelitian, namun juga semua karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh objek maupun subjek. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 50 karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Jambi.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi maupun ciri-ciri yang dimilikinya. Pada penelitian ini, seluruh populasi diikutsertakan, sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel apabila jumlah populasi tergolong kecil, yaitu kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu, peneliti tidak perlu menentukan sampel, karena penelitian akan mencakup seluruh anggota populasi, sebanyak 50 karyawan di bagian produksi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Pada dasarnya penelitian terdiri dari pengukuran fenomena-fenomena yang terdapat di masyarakat maupun di alam. Apabila data yang digunakan merupakan data yang telah tersedia sebelumnya, kegiatan tersebut lebih tepat dikategorikan sebagai pelaporan daripada penelitian. Karena penelitian melibatkan pengukuran, maka diperlukan instrumen pengukuran yang baik. Instrumen pengukuran ini sering disebut instrumen penelitian. Dengan demikian,

instrumen penelitian adalah instrument yang berfungsi untuk melakukan pengukuran terhadap suatu fenomena sosial atau alam yang menjadi objek pengamatan, di mana seluruh fenomena tersebut dikenal sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini terdapat beberapa variabel untuk analisis data, yaitu Lingkungan kerja sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan Gairah Kerja Harmonis sebagai variabel mediasi. Indikator Kinerja Karyawan dan Gairah Kerja. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Riyanto dkk, (2021), Nimon & Zigarmi, (2015), Vallerand dkk, (2003) dalam Smith dkk, (2023). Berikut tabel operasional variabel X,Y dan Z:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil penilaian yang mencerminkan perilaku dan peran aktif dalam kewajiban, terdiri kinerja tugas dan perilaku. Penilaian ini meningkatkan motivasi, mendorong inovasi dan mendukung pengembangan keterampilan, serta memperkuat tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Riyanto dkk, 2021)	Kuantitas	1. Memiliki kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	(1-5)
		Kualitas	3. Memiliki tanggung jawab atas hasil pekerjaan. 4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. 5. Memiliki keterampilan yang cukup dalam bidang pekerjaan. 6. Dapat menggunakan keterampilan secara efektif dalam pekerjaan.	
		Ketepatan Waktu	7. Tidak menunda-nunda pekerjaan. 8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. 9. Hadir tepat waktu di tempat kerja.	
		Efektivitas (Riyanto dkk, 2021)	10. Bekerja dengan teliti. 11. Cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 12. Memahami dengan jelas tugas yang harus di lakukan.	
Variabel Independen Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja merupakan suatu konsep yang diperoleh dari berbagai penelitian	Kemandirian	1. Kemampuan untuk memilih metode pelaksanaan tugas. 2. Berwewenang dalam pengambilan keputusan.	(1-5)

Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	Skala
	mengenai persepsi iklim psikologis, yang menunjukkan bahwa cara karyawan melihat lingkungan kerja mereka mempengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup elemen fisik seperti ruang kerja dan produk, tetapi juga elemen sosial dan budaya yang mempengaruhi interaksi antar karyawan	Hubungan dengan rekan kerja	3. Berusaha membangun hubungan baik. 4. Memiliki perhatian terhadap bidang profesional.	
		Hubungan dengan pemimpin	5. Adanya perhatian profesional dari atasan. 6. Memiliki tindakan demi kepentingan terbaik.	
		Kolaborasi	7. Memiliki sikap positif dan kolaboratif terhadap rekan kerja. 8. Memiliki dukungan dari rekan kerja.	
		Keadilan Distributif	9. Keseimbangan antara keuntungan dan usaha. 10. Memiliki keadilan terhadap hasil kerja keras.	
		Umpan balik	11. Mendapatkan umpan balik yang tepat mengenai kinerja. 12. Mendapatkan umpan balik yang membangun.	
		Pertumbuhan	13. Memiliki pilihan untuk berdiskusi mengenai pengembangan di masa depan. 14. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru.	
		Pekerjaan yang bermakna	15. Mengerjakan kepentingan proyek bagi perusahaan. 16. Memiliki makna terhadap tujuan organisasi.	
		Harapan Kinerja	17. Memiliki ekspektasi untuk memenuhi standar perusahaan. 18. Mempunyai pengetahuan terkait dengan keluaran minimum.	
		Keadilan prosedural	19. Memiliki keadilan dan konsistensi dalam kebijakan. 20. Mempunyai hak suara dalam pengambilan keputusan.	
		Variasi Tugas	21. Memiliki variasi dalam pekerjaan. 22. Mempunyai keterlibatan dalam tugas yang beragam.	
		Keseimbangan Beban Kerja	23. Memiliki waktu istirahat terlalu singkat. 24. Memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.	
	(Nimon & Zigarmi, 2015)	(Nimon & Zigarmi, 2015)		

Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel Intervening Gairah Kerja Harmonis (Z)	Gairah kerja harmonis adalah semangat yang muncul ketika individu menginvestasikan waktu dan energi dalam aktivitas yang memberi mereka rasa otonomi, rasa pencapaian, dan rasa pencapaian. Ketika seseorang memiliki gairah yang cukup terhadap suatu aktivitas, mereka dapat melanjutkannya secara seimbang tanpa mengorbankan hal-hal lain dalam hidupnya, sehingga menciptakan pengalaman yang memuaskan. (Vallerand dkk, 2003) dalam (Smith dkk, 2023)	Internalisasi Otonom	1. Melakukan pekerjaan terhadap hal-hal baru membuat seseorang lebih menghargai keseluruhan pengalaman yang dijalani. 2. Pekerjaan ini merupakan gairah yang dapat dikendalikan dengan baik.	(1-5)
		Harmoni	3. Melakukan pekerjaan ini membuat seseorang merasa terpicu dan terlibat sepenuhnya pada tugas yang dijalankan. 4. Memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan aktivitas lain	
		Bagian Penting Dari Identitas (Vallerand dkk, 2003) dalam (Smith dkk, 2023)	5. Melakukan pekerjaan ini dapat memiliki beragam pengalaman. 6. Melakukan pekerjaan ini tentunya akan mendapatkan pengalaman yang berkesan. 7. Melakukan pekerjaan ini dapat mencerminkan kualitas seseorang.	

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner didefinisikan sebagai seperangkat pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dalam wawancara, dengan petunjuk yang tepat yang menunjukkan pertanyaan mana yang akan ditanyakan, dan dalam urutan apa dan biasanya menyiratkan seperangkat pertanyaan tertulis yang perlu dijawab oleh responden (Ratten, 2023). Di masa lalu, kuesioner diberikan kepada orang-orang dengan tujuan untuk memperoleh tanggapan mereka terhadap masalah tertentu, tetapi dengan kemajuan teknologi, metode daring kini lebih efisien dan praktis. Kuesioner dapat disajikan dalam berbagai format, baik tertulis maupun daring, tetapi saat ini penggunaan kuesioner daring semakin meningkat karena kemudahan dalam analisis data yang ditawarkan. Oleh karena itu, kuesioner tidak hanya berperan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data, melainkan juga sebagai media untuk memahami perspektif maupun opini responden terhadap berbagai topik yang relevan.

Pada teknik ini, peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan secara tertulis kepada responden yang bekerja pada bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Jambi. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, baik secara mandiri maupun dengan bantuan peneliti yang dapat menuliskan jawabannya. Adapun kuesioner dalam penelitian menggunakan bentuk *checklist* yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 buah kuesioner yang memuat pernyataan mengenai lingkungan kerja dan gairah kerja untuk memperoleh data terkait dengan niat kerja para karyawan di perusahaan tersebut.

Pengumpulan data melalui kuesioner ini menggunakan skala likert. Skala Likert berguna untuk mengumpulkan data dari berbagai jenis penelitian. Skala likert secara umum juga dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi responden terhadap suatu pertanyaan. Kuesioner yang menggunakan skala likert biasanya memberikan pernyataan yang harus dinilai oleh responden dan selanjutnya responden tersebut dapat memilih 5 pilihan untuk mengekspresikan tingkat kepuasan mereka. 5 pilihan yang terdapat dalam skala likert tersebut yaitu:

- Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- Setuju (S) : diberi skor 4
- Netral (N) : diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Purba dkk, 2021) merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk memberikan pandangan yang jelas tentang karakteristik dan pola yang diperoleh dalam data. Dalam analisis deskriptif, peneliti tidak hanya fokus pada perhitungan angka atau statistik, tetapi juga memberikan informasi dalam bentuk data yang lebih mudah dipahami, seperti memberikan penjelasan tentang berbagai variabel yang dipakai dalam penelitian.

Penelitian ini menerapkan skala likert sebagai skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert merupakan teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial. Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi variabel yang akan diukur dengan menjabarkan indikator-indikator variabel tersebut ke dalam item-item kuesioner yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Adapun rumus untuk menghitung rentang skala pada skala Likert dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang skala

n = Jumlah Sampel

m = jumlah alternatif

Maka perhitungannya adalah:

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jarak intervalnya adalah 40. Rentang skor terendah dihitung dengan jumlah sampel dengan bobot terendah dan rentang skor tertinggi dihitung dengan jumlah sampel dengan bobot tertinggi.

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 50 \times 1 = 50$$

Rentang skor terendah = n x skor tertinggi

$$= 50 \times 5 = 250$$

Pengklasifikasian untuk variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan gairah kerja harmonis dengan Skala Likert 1-5, yaitu:

Tabel 3.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Variabel	Rentang	Klasifikasi
Kinerja Karyawan (Y)	50 – 89,99	Sangat Rendah
	90 – 129,99	Rendah
	130 – 169,99	Sedang
	170 – 209,99	Tinggi
	210 - 250	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (Y)	50 – 89,99	Sangat Tidak Baik
	90 – 129,99	Tidak Baik
	130 – 169,99	Sedang
	170 – 209,99	Baik
	210 - 250	Sangat Baik
Gairah Kerja Harmonis (Z)	50 – 89,99	Sangat Tidak Bergairah
	90 – 129,99	Tidak Bergairah
	130 – 169,99	Sedang
	170 – 209,99	Bergairah
	210 – 250	Sangat Bergairah

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Squares (PLS) adalah metode analisis yang sangat berguna dan sering dikenal dengan soft modelling. Hal tersebut disebabkan oleh fakta bahwa PLS tidak memerlukan dugaan yang ada dalam regresi *Ordinary Least Squares* (OLS), seperti distribusi data yang normal atau larangan terhadap adanya hubungan yang kuat antar variabel. Metode ini awalnya dirancang untuk menguji teori yang kurang kuat dan menganalisis data berkualitas rendah, seperti ketika ukuran sampel kecil atau data tidak normal. PLS berfungsi untuk menguraikan hubungan antara variabel yang tidak terlihat dan dapat pula dimanfaatkan untuk mengkonfirmasi teori yang telah ada. Sebagai metode prediksi, PLS menganggap semua variasi dalam data penting untuk dijelaskan, dan dengan demikian variabel yang tidak diketahui dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator yang ada. Dengan cara ini, PLS menghindari masalah yang sering ditemui dalam analisis lain dan memberikan hasil yang lebih stabil dan dapat diandalkan (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

PLS menggunakan algoritma berulang yang terdapat dari serangkaian proses *Ordinary Least Squares* (OLS). Hal ini membuat masalah identifikasi

model tidak terlalu bermasalah pada model *recursive* yang hanya memiliki satu arah hubungan sebab akibat. Selain itu, PLS juga menghindari masalah yang sering terjadi pada model *non-recursive*, yang biasanya diatasi oleh SEM berbasis kovarians ketika terdapat keterkaitan antar variabel. Sebagai alternatif dari analisis SEM berbasis kovarians, PLS mengganti fokus analisis dari pengujian model kausalitas, yang biasanya berbasis teori, menjadi model prediktif komponen. Dengan cara ini, PLS lebih fleksibel dalam menangani berbagai jenis data dan model, terutama ketika asumsi analisis konvensional tidak terpenuhi. Pendekatan ini membantu peneliti untuk memperoleh hasil yang lebih tepat dan sesuai dalam berbagai konteks penelitian yang lebih luas (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

PLS dapat digunakan untuk berbagai macam tujuan penelitian, yaitu: pertama, PLS (*partial least squares*) merupakan metode analisis data yang tidak membutuhkan jumlah sampel yang besar dan dapat mengakomodasi 30-50 hingga lebih dari 200 sampel. Kedua, PLS memiliki kemampuan untuk memprediksi teori-teori yang dianggap lemah. Ketiga, PLS mendukung penggunaan algoritma yang didasarkan pada analisis *Ordinary Least Squares* (OLS), yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi. Keempat, pendekatan PLS menganggap bahwa semua ukuran varians dapat digunakan sebagai penjelasan (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Pengolahan data dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) (Ermawati, 2018) ini terdiri atas 2 jenis:

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk menilai seberapa baik indikator reflektif mengukur variabel yang dimaksud. Penilaian ini dilakukan dengan mengamati nilai *outer loading* pada setiap indikator. Indikator dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *outer loading*-nya melebihi 0.70. Nilai 0.60 masih dapat diterima untuk analisis, sedangkan indikator dengan nilai *outer loading* berada di antara 0.50 dan 0.60, maka dianggap tidak dapat diandalkan dan sebaiknya dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari analisis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai *outer*

loading, semakin representatif indikator tersebut mewakili variabel yang diukur.

2. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji Validitas ini bertujuan untuk menilai validitas pertanyaan dengan mengacu pada nilai *Average Variance Extrated (AVE)*. AVE menggambarkan persentase rata-rata nilai *Variance Extrated (AVE)* dari beberapa pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *Convergent Validity*. Masing-masing dari beberapa pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5.

3. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya dalam suatu model. Metode ini dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* masing-masing konstruk dengan nilai korelasinya terhadap konstruk lain. Apabila nilai akar dari AVE suatu konstruk lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain, maka konstruk tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. Pengujian *Discriminant Validity* dilakukan melalui pemeriksaan nilai *cross-loading*. Selain itu, syarat validitas juga mengharuskan nilai AVE berada di atas 0,50 agar dianggap valid. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai AVE dan semakin rendah korelasi dengan konstruk lain, maka semakin kuat validitas diskriminan konstruk tersebut.

4. *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk, dengan ketentuan nilai *Composite Reliability* harus melebihi 0,7. *Composite Reliability* menunjukkan sejauh mana indikator mencerminkan konsep konstruk yang tidak terlihat dan juga menunjukkan konsistensi internal indikator. Meskipun nilai minimum yang dapat diterima untuk *Composite Reliability* adalah 0,7, tetapi angka ini tidak dianggap sebagai kriteria yang pasti.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model*, atau model struktural, diuji dengan tujuan menganalisis keterkaitan antar konstruk dalam penelitian. Proses ini melibatkan penilaian signifikansi hubungan yang ada serta pengukuran *R-squares* (R^2) untuk konstruk dependen. Mengevaluasi model struktural ini penting karena memberikan wawasan tentang seberapa baik konstruksi berinteraksi satu sama lain.

Dalam penilaian ini, nilai *R-squares* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh konstruk independen dibandingkan dengan konstruk dependen. Selain itu uji t juga digunakan untuk menilai tingkat signifikansi koefisien pada jalur struktural. Dengan kata lain, pengujian ini membantu menentukan apakah hubungan yang ditemukan dalam model penelitian signifikan secara statistik, serta seberapa kuat pengaruh masing-masing konstruk terhadap konstruk dependen. Proses ini merupakan langkah penting dalam memastikan validitas dan reliabilitas model yang dikembangkan melalui penelitian (Rifai, 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji t merupakan metode statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian, yang memungkinkan peneliti menilai apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok atau variabel yang diteliti. Untuk analisis ini, nilai signifikansi yang digunakan adalah berdasarkan pendekatan dua arah (*two-tailed*), di mana nilai t yang relevan untuk tingkat signifikansi tertentu adalah 1,65 untuk tingkat 10%, 1,96 untuk tingkat 5%, dan 2,58 untuk tingkat 1%.

Pada penelitian ini, tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 5%, sehingga nilai t tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 1,96. Dengan kata lain, jika nilai t-value yang dihitung dari hasil analisis data lebih besar dari 1,96, maka hipotesis yang diajukan dianggap signifikan, yang mengindikasikan adanya hubungan atau perbedaan yang nyata antara variabel-variabel yang dianalisis. Penggunaan nilai t-tabel ini penting untuk memastikan bahwa kesimpulan dari penelitian ini valid dan dapat dijelaskan secara statistik