

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

##### **1. Pendekatan dan jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi pengaruh antara variabel yang diteliti (Azwar, 2004).

Jenis penelitian ini menggunakan survey untuk memperoleh data dokumentasi secara langsung dari perusahaan untuk variabel produktivitas kerja. Alasan peneliti memilih di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang karena produk AMDK merek Maaqo diproses dari air minum yang segar, higienis, dan berasal dari sumber mata air artesis yang terpilih dengan menggunakan teknologi multimedia filter, *reverse osmosis*, ultraviolet, dan ozon. Sehingga dari proses tersebut dihasilkan produk AMDK yang memiliki kandungan oksigen yang tinggi dan bermanfaat bagi tubuh manusia. Dari hasil eksperimen yang dilakukan oleh PT. Maaqo menghasilkan bahwa air minum Maaqo lebih jernih dibanding air minum merk lain. Setelah di uji coba dengan merk lain, air minum maaqo tidak menghasilkan cahaya energi listrik karena

air minum maaqo dibuat di bawah 10 PPM (*part per million*)/satuan konsentrasi. Sedangkan merk lain menghasilkan cahaya listrik, karena air minum merk lain dibuat diatas 10 PPM (*part per million*)/satuan konsentrasi, sehingga menghasilkan cahaya listrik dan airnya terlihat keruh.

Jadi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

## **2. Metode pengumpulan data**

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya. sehingga akhirnya dapat mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian itu sendiri serta memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sehingga diharapkan memperoleh data yang akurat. Untuk mengungkap fakta mengenai variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan produktivitas di ukur dari jumlah kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, baik pengaruh atau perubahannya positif maupun negatif. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja

Variabel terikat (Y) : Produktivitas kerja

## C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) (Suryabrata, 2005). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002).

Menurut Harold (2003) Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat bekerja.

Sedangkan faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Jadi, dalam mengelola lingkungan kerja ada dua pokok perhatian yaitu sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas, untuk itulah dalam upaya memaksimalkan kemampuan manajemen SDM, maka baik faktor yang besar pengaruhnya sampai faktor yang kecil pengaruhnya harus dihimpun dalam satu kesatuan manajemen yang sinergis.

Selanjutnya yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan dan perabot-perabotannya.

#### 2) Lingkungan Sosial

Merancang lingkungan sosial sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat

manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan sosial ini tidak dapat dihitung secara tepat.

Berdasarkan definisi operasional, maka penulis menyusun dimensi/aspek dan indikator untuk mempermudah susunan item dan aspek yang akan diukur.

Adapun indikator dan dimensi/aspek persepsi lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik
  - a. Ruangan kerja
  - b. Penerangan tempat kerja
  - c. Suhu ruangan
  - d. Perabot-perabot ruang kerja
2. Lingkungan sosial
  - a. Hubungan kerja antar karyawan
  - b. Hubungan dengan pimpinan

#### **b. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum, produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumberdaya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki. Sedangkan efektifitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Sinungan (2008) yaitu: kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi.

Untuk mendapatkan data serta mengungkap fakta mengenai hasil produksi ini menggunakan data dari perusahaan. Yang mana hasil produksi yang diperoleh dari karyawan yang bagian produksi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

#### **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi.**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari jombang berjumlah 86 orang.

##### **2. Sampel dan Teknik Sampling.**

Sampel adalah sebagai populasi yang diselidiki. Dalam penelitian ini untuk memenuhi responden tidak semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara *Purposive*. Sampel diambil sebanyak 37 orang karyawan. Adapun bagian yang diambil oleh peneliti hanya karyawan bagian produksi saja. Karena dalam skripsi ini peneliti membahas tentang produktivitas kerja, sehingga peneliti hanya mengambil 37 orang karyawan dari 86 orang karyawan. Bagian produksi mencakup bagian, pengemasan, pengangkutan, gudang dan quality control.

**Tabel 3.1****Jenis bagian karyawan produksi**

<b>Jenis bagian</b>	<b><i>Frequency</i></b>
Pengemasan	28
Pengangkutan	4
Gudang	3
Quality Control	2
<b>Total</b>	<b>37</b>

**E. Instrument Penelitian**

Pengambilan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada subjek yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variable-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting . Tujuan penyusunan kuesioner adalah untuk memperbaiki bagian-bagian yang dianggap kurang tepat untuk diterapkan dalam pengambilan data terhadap responden.

Kuesioner dipakai untuk menyebutkan metode maupun instrumen. Jadi dalam menggunakan metode angket atau kuesioner instrumen yang dipakai adalah angket atau kuesioner. Instrument penelitian yang digunakan

untuk mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan produktivitas diukur dari jumlah kerja karyawan.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*. Karena skala *likert* diyakini mempunyai beberapa keunggulan, antara lain:

- a. Dalam penyusunan skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang diteliti.
- b. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
- c. Skalanya relatif mudah dibuat.
- d. Reliabilitasnya tinggi.
- e. Jangka respon yang besar membuat skala *likert* dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi lingkungan kerja.

#### 1. Skala persepsi lingkungan kerja

Skala persepsi lingkungan kerja disusun berdasarkan dimensi persepsi lingkungan kerja dari beberapa pendapat yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan yaitu: dimensi lingkungan fisik dan dimensi lingkungan sosial.

Berikut ini adalah adalah *blueprint* skala Persepsi lingkungan kerja yang telah dibuat oleh peneliti.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Kuisisioner Lingkungan Kerja**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jml
1.	Lingkungan fisik	Ruangan kerja	1,2	16
		Penerangan tempat kerja	3,4,5,6	
		Suhu ruangan	7,8	
		Gangguan suara	9,10,11,12	
		Perabot-perabot ruang kerja	13, 14, 15, 16	
2.	Lingkungan sosial	Hubungan kerja antar karyawan	17, 18, 19, 20, 21, 22	14
		Hubungan dengan pimpinan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
<b>Jumlah</b>				<b>30</b>

**a. Skoring skala lingkungan kerja**

Skala ini terdiri dari 15 item *favourable* dan 15 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 30 item. Tujuh indikator di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan lima alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun alasan penghilangan jawaban ditengah (Netral) karena: a) kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, bahkan ragu-ragu. b) tersedianya jawaban yang di

tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju. c) maksud kategori jawaban SS-S-N-TS-STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau ke arah tidak setuju (Rini dalam Suhadianto, 2006).

Peneliti memilih format skala likert *Favorable* dan *Unfavorable* dengan pilihan pernyataan STS-TS-N-S-SS. Untuk skala ini, bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 5 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 5 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Netral (3), Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5.

**Tabel 3.3**  
**Skoring skala Lingkungan Kerja**

Kategori Respon	Skor Skala F	Skor Skala UF
SS	5	1
S	4	2
N	3	3
TS	2	4
STS	1	5

**b. Uji Daya Deskriminasi Item dan uji Estimasi Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja**

**1. Uji Daya Deskriminasi Skala Perseps Lingkungan Kerja**

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2007) bahwa suatu aitem dikatakan memiliki indeks daya beda baik apabila  $r_{ix} \geq 0,30$ . Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standart yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 0,30.

Uji validitas skala lingkungan kerja ini dilakukan pada 37 karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Standar yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 0,30. Setelah dianalisis, ditemukan beberapa aitem dengan daya diskriminasi rendah. Aitem yang diterima adalah aitem yang memiliki daya diskriminasi di atas 0,30 sedangkan aitem yang mempunyai daya diskriminasi kurang dari 0,30 menunjukkan aitem tersebut tidak valid.

Dari 30 item skala lingkungan kerja yang telah diuji cobakan pada 37 subyek penelitian, maka diperoleh item yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu item nomor 4, 7, 15, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, dan 30. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah ada 19 aitem yaitu nomor 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 23, 24, 28, dan 29. Hasil dari uji daya diskriminasi item yang telah dilakukan terhadap item-item yang terdapat pada skala lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Indeks Diskriminasi Item Skala lingkungan Kerja**

<b>Nomor Aitem</b>	<b><i>Corrected Item Total Correlation</i></b>	<b>Daya Diskriminasi Aitem</b>
Aitem 4	0,54	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 7	0,36	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 15	0,40	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0,49	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 20	0,77	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 21	0,58	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 22	0,69	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 25	0,32	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 26	0,35	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0,35	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 30	0,34	Daya diskriminasi tinggi

## 2. Uji Estimasi Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala lingkungan kerja adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam

aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, juga sebaliknya (Azwar, 2010).

Berikut tabel reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan kerja.

**Tabel 3.5**

**Hasil reliabilitas skala Lingkungan Kerja**

Variabel	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0.834

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala lingkungan kerja sebesar 0.834, jadi dapat disimpulkan bahwa skala lingkungan kerja adalah **reliabel**.

#### **F. Analisis Data**

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian, berdasarkan proses penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar agar data kasar dapat dibaca dan diinterpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data. Dalam hal ini metode statistik yang merupakan cara untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan yang diteliti serta kesimpulan yang logis dari pengolahan data.

Untuk menguji hipotesis penelitian maka digunakan analisis Uji *Kendal Tau* yang digunakan untuk uji korelasi yang datanya berbentuk ordinal atau berjenjang (rangking) dan bebas distribusi (Muhid, 2012:

308). Perhitungan analisis data dengan menggunakan analisis *Kendal Tau* dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer *Statistic Package for Social Science Windows* ( SPSS ) versi 11.5 *for windows*. Dan sebelum analisis data dilakukan maka persyaratan yang harus dipenuhi untuk menggunakan teknik analisis data adalah melakukan uji asumsi atau uji persyaratan sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui distribusi sebaran data variabel berdistribusi normal atau tidak. Dengan teknik uji kolmogorov smirnov akan dijelaskan sejauh mana data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah jika suatu distribusi dikatakan normal apabila signifikansi  $\geq 0.05$  dan sebaliknya suatu distribusi dikatakan tidak normal apabila signifikansinya  $\leq 0.05$ , uji normalitas ini menggunakan program SPSS 11.5 *for windows*. Dari uji normalitas data dengan teknik kolmogorov smirnov dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari uji normalitas data variabel lingkungan kerja diperoleh hasil kolmogorov smirnov = 0,104 dengan derajat kebebasan 37 sebesar  $\geq 0.05$  yang berarti sebaran data adalah berdistribusi normal. Sedangkan dari uji normalitas data variabel produktivitas kerja diperoleh hasil kolmogorov smirnov = 0,000 dengan derajat kebebasan 37 sebesar  $0,000 \leq 0.05$  yang berarti sebaran data adalah berdistribusi tidak normal. (Hasil uji normalitas data masing-masing variabel dapat dilihat pada lampiran 13).

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (*Product Moment*) tetapi karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Kolmogorov Smirnov*) diatas berdistribusi tidak normal maka peneliti menggunakan Statistik non parametrik dengan teknik uji korelasi *Kendal Tau* yang sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan *Product Moment* dan memiliki jumlah sampel yang besar serta bebas berdistribusi (Anwar, 2009).