

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Hartono (2012:4) data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Sugiyono (2014:14) meyakini data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### **B. Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek penelitian ini dilakukan di Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) dengan menggunakan seluruh cabang BMT BIF Yogyakarta yang berjumlah 11 cabang, yaitu sebagai berikut:

1. Cabang Rejowinangun, Jalan Rejowinangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta.
2. Cabang Nitikan, Jalan Sorogenen No. 116 B Nitikan Yogyakarta.
3. Cabang Bugisan, Jalan Bugisan No. 26 Patang Puluhan Yogyakarta.
4. Cabang Pleret, Jalan Raya Pleret (depan Kec. Pleret) Bantul.
5. Cabang Parangtritis, Jalan Parangtritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul.
6. Cabang Sleman Kota, Jalan Magelang Km. 12 Wadas Tridadi Sleman.
7. Cabang Berbah, Jalan Wonosari Km. 9,8 Berbah Sleman.
8. Cabang Gamping, Jalan Wates Km. 5 Gamping Sleman.

9. Cabang Tajem, Jalan Tajem Km. 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman.
10. Cabang Brosot, Jalan Brosot No. 1 Galur Kulonprogo.
11. Cabang Wonosari, Jalan Wonosari-Yogya, Siyono tengah, Logandeng, Playen, Gunungkidul.

Subyek penelitian ini adalah para karyawan dan staf BMT BIF Yogyakarta yang berjumlah 93 orang, sebagai berikut data perorang disetiap cabang BMT BIF Yogyakarta:

1. Cabang Rejowinangun berjumlah 30 orang.
2. Cabang Nitikan berjumlah 7 orang
3. Cabang Bugisan berjumlah 7 orang.
4. Cabang Pleret berjumlah 6 orang.
5. Cabang Parangtritis berjumlah 6 orang
6. Cabang Sleman Kota berjumlah 6 orang
7. Cabang Berbah berjumlah 5 orang
8. Cabang Gamping berjumlah 5 orang
9. Cabang Tajem berjumlah 5 orang
10. Cabang Brosot berjumlah 8 orang
11. Cabang Wonosari berjumlah 8 orang.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Cooper dan Schindler (2014) mengatakan populasi adalah kumpulan dari seluruh obyek yang akan diteliti. Sedangkan Sugiyono (2014:90) menjelaskan bahwa populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BMT BIF Yogyakarta.

Sampel adalah elemen-elemen bagian dari populasi (Cooper dan Schindler, 2014). Sugiyono (2014:91) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:96). Jumlah sampel atau populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 93 responden.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Sumber data sekunder merupakan sumber yang dikumpulkan dari berbagai pusat data yang ada, antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang penuh dengan data (Ferdinand, 2011:29). Sumber data primer yaitu sumber data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner (Ferdinand, 2011:29).

Sumber data primer yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:162).

## **E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

### **1. Teknik Penentuan Skala**

Adapun teknik pengukuran seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:107). Subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya dan berdasarkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Responden akan diminta memilih salah satu dari 5 pilihan yang ada mengenai tingkat persetujuannya (Cooper dan Schindler, 2014). Dari seluruh pernyataan nilai tersebut kemudian digabung sehingga dapat diperoleh nilai total yang dapat menggambarkan obyek yang diteliti.

Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diberi bobot sesuai dengan skornya masing-masing, skor “1” mewakili sangat tidak setuju, dan skor “5” mewakili sangat setuju. Berikut penjelasan secara rinci mengenai penggunaan skor atau nilai dengan skala *likert*:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5.
- b. Jawaban setuju diberi skor 4.
- c. Jawaban netral diberi skor 3.
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

## **F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Independen**

#### **a. Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas yang terdiri dari faktor-faktor internal dalam organisasi (Sofyandi, 2008:38). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari (Sedarmayanti, 2001:21) dalam (Anas, 2013:6), juga telah digunakan sebelumnya dalam penelitian Kusuma (2013) sebagai instrument pertanyaan,

Terdiri dari :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja
- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Suara bising
- 9) Penggunaan warna
- 10) Peralatan kantor
- 11) Keamanan kerja
- 12) Musik ditempat kerja
- 13) Hubungan sesama rekan kerja
- 14) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan karena adanya fasilitas yang memadai”.

#### **b. Rotasi Kerja (X2)**

Rotasi kerja merupakan suatu bentuk pemindah tugas karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan guna untuk mendapatkan pengalaman dalam organisasi (Mohan dan Gomathi, 2015:210). Rotasi kerja menjadi unsur penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan atau organisasi. Rotasi kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dalam organisasi (Liana, 2013).

Robbins dan Judge (2016:54) menemukan bahwa hubungan antara rotasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja dalam penelitian ini bersumber dari Kreitner dan Kinicky (2005:261), juga telah digunakan sebelumnya dalam penelitian Rahmalia (2014) sebagai instrument pertanyaan. Indikator yang digunakan dalam rotasi kerja dikemukakan oleh (Edwan, 2013) dalam (Andriani, 2013:33), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Karyawan
- 2) Pengetahuan Karyawan
- 3) Kebosanan/kejenuhan karyawan

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Rotasi kerja menjadikan saya memiliki tambahan pengetahuan atas tugas-tugas baru”.

### c. Budaya Organisasi (X3)

Mansur (2009:40) mengatakan jika organisasi memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang ditentukan. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya, kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Berbeda dengan budaya organisasi yang kuat maka akan membantu kinerja menjadi optimal. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini bersumber dari Robbins dan Judge (2008:256), juga telah digunakan sebelumnya dalam penelitian Naryanti (2013) sebagai instrument pertanyaan. Indikator yang digunakan dalam budaya organisasi dikemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2016:355) yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Memperhatikan pekerjaan secara detail
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Orientasi pada orang sekitar
- 5) Orientasi pada tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.”

## 2. Variabel Dependen

### a. Kepuasan Kerja (Y1)

Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Zainal *et al.* (2014:620) mengemukakan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini bersumber dari teori dua faktor yang dikutip Brahmasari dan Suprayetno (2008), juga telah digunakan sebelumnya dalam penelitian Naryanti (2013) sebagai instrument pertanyaan. Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja dikemukakan oleh (Zainal *et al.*, 2014:623) yaitu sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Saya puas dengan gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan”.



## **b. Kinerja Karyawan (Y2)**

Zainal *et al.* (2014:406) menyatakan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tika (2006:121) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Sofyandi (2008:123) mengemukakan kinerja berkenaan dengan seberapa baik prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya serta berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan oleh para karyawan dan memberikan dampak baik bagi perusahaan melalui hasil yang telah dilaksanakan secara optimal. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini bersumber dari Zainal *et al.* (2014:438). Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan dikemukakan oleh (Tika, 2006:122) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan
- 2) Keterampilan
- 3) Kestabilan emosi
- 4) Motivasi
- 5) Kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja

Contoh dari item pertanyaannya adalah “Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan”.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk melihat layak atau tidaknya data yang akan diolah dalam pengujian selanjutnya.

#### a. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya instrument, sehingga dapat dikatakan tepat atau tidaknya instrument dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:137). Pada penelitian ini validitas item diukur dengan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu korelasi item dengan total item.

Sunyoto (2011:114) mengatakan bahwa metode perhitungan ini disyaratkan yaitu jenis datanya bersifat rasio (perbandingan), variabel bersifat kontinyu, prediksi nilai regresi bersifat linier. Koefisien korelasi *product moment* dengan berdasarkan data aslinya atau data riil. Sunyoto (2011:119) mengemukakan bahwa apabila nilai signifikansi korelasi *pearson* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item tersebut valid secara statistik.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk melihat reliabel atau tidaknya instrument. Pengukuran ini dilakukan bertujuan agar instrument pertanyaan atau pernyataan yang dipaparkan dalam kuisisioner bisa tepat digunakan lagi untuk mengukur instrumen penelitian yang serupa (kontinyu). Sugiyono (2014:139) reliabel digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula *Alpha Cronbach* melalui bantuan program komputer SPSS 20. Sunyoto (2011:37) mengatakan bahwa uji reliabilitas atau uji konsistensi adalah suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai *Alpha Cronbach* dan taraf keyakinan *coefficients of confidence = CC*). Ketentuan yang digunakan bahwa jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) maka item tersebut dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel terikat).

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Sunyoto (2011:152) uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, yang nantinya akan diukur tingkat keeratan pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi ( $r$ ) antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ), (Sunyoto (2011:152)). Dapat juga menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan (*variance inflation factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 (10%) sehingga apabila nilai toleransi  $> 0,01$  (10%) maka tidak terjadi multikoleniaritas dan untuk nilai VIF kurang dari 10 sehingga apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikoleniaritas.

b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam pengujian ini salah satunya bisa menggunakan grafik histogram dan normal *probability plots*, untuk melakukan pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan program SPSS 20 cukup membandingkan antara data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh computer) secara kumulatif, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal (Sunyoto, 2011:149).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Sunyoto (2011:156) mengatakan bahwa persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatter plot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

3. Uji Analisis Data

Pengujian ini adalah untuk menganalisis dan menginterpretasi data, dan merupakan sebagai langkah akhir untuk mendapatkan jawaban dari penelitian ini.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini adalah analisis untuk mengukur antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel

terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  = Kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta

$Y_2$  = Kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Rotasi kerja

$X_3$  = Budaya organisasi

$\alpha$  = Nilai konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel independen/koefisien parameter regresi

$e$  = Koefisien pengganggu (*error*)

Analisis persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.

#### b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Uji F dalam penelitian ini dimasukkan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja dan kinerja karyawan/Y).

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ , variabel-variabel (lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja dan kinerja karyawan/Y).

2) Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):

a) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table

Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

c. Uji t

Setelah melakukan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji t. uji t dilakukan dengan mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat.

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi) secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta

- 2)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ , ada pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi) secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.