

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Pendekatan penelitian adalah asosiatif kausal dengan teknik pengumpulan data tersebut berupa survey (Sugiyono dkk, 2018). Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang kinerja karyawan PT. Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan, komitmen organisasi dan *work-life balance* terhadap produktivitas pegawai karyawan PT. Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

1.2 Sumber Data

Sanusi mengatakan bahwa sumber data cenderung pada pengertian darimana (sumbernya) data itu berasal. Data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2018).

1. Data primer

Data primer didapat melalui responden di tempat penelitian dilaksanakan yang di pada karyawan PT. Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung. Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket kepada responden karyawan PT. Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung untuk dijawab.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Tehnik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian

untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara studi lapangan (*field research*), dimana pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan, dengan maksud untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

1. Observasi

Adalah Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti wawancara yang dilakukan dengan para karyawan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan perusahaan dan menemukan permasalahan serta untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

3. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala ordinal.

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono dkk, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumatra Multimedia Solusi yang terdiri dari 35 karyawan, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian

No	Penetapan Kantor	Jumlah Karyawan
1	Kantor Pusat (Bandar Lampung)	14
2	Kantor Cabang Metro	9
3	Kantor Cabang Kalianda	12
Jumlah		35

1.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel diambil dari populasi tersebut harus betul betul representatif (mewakili) (Sugiyono dkk, 2018). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel diambil berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Dimana sampel diambil pada karyawan tetap yaitu sebanyak 35 orang.

1.5 Variabel Penelitian

Sanusi mengartikan variabel sebagai suatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai, sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka (Sanusi, 2018). Variabel berdasarkan hubungannya dapat dikelompokkan menjadi beberapa variabel yaitu:

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah pelaksanaan rotasi pekerjaan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *Work-Life Balance* (X_3).
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjabar dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Konsep Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Rotasi Pekerjaan (<i>Job Rotation</i>)	Robbins dan Judge (2018) menyatakan rotasi kerja adalah perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi	Rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan	1. Pengalaman kerja 2. Pengetahuan dan keterampilan 3. Kebutuhan organisasi	Likert

No	Konsep Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganeekaragaman kegiatan pegawai.	perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan.	(Al-Romeedy, 2019)	
2	Komitmen Organisasional	Mowday <i>et al</i> (2019) menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.	Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi	a. Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>) b. Komitmen kontinuitas (<i>continuance commitment</i>) c. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) (Allen dan Meyer, 2019)	Likert
3	<i>Work-Life Balance</i>	Kalliath dan Brough (2018) menyatakan <i>Work-life balance</i> sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu.	<i>Work-life balance</i> merupakan keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaannya.	1. Keseimbangan waktu pekerjaan 2. Keseimbangan waktu keluarga 3. Keseimbangan waktu sosial (Mas-Machuca et al, 2019).	Likert
4	Produktivitas Kerja	Sutrisno (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	Produktivitas kerja merupakan faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.	1. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan 2. Pemenuhan target 3. Kualitas hasil kerja (Hanaysha, 2018).	Likert

No	Konsep Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja.		

1.7 Uji Persyaratan Instrumen

1.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas item dipakai rumus korelasi Product Moment dengan nilai simpangan dari Person sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah Sampel (Sanusi, 2018)

Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

1.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan. Reliabilitas artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbrach dan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2018).

Tabel 3.3
Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,339	Rendah

0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

1.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu terdiri uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran p-plot. Untuk uji *kolmogorow smirnow* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melauli pola penyebaran p-plot dan grafik histogram yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2018).

1.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan pada kinerja karyawan pada PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung. Dengan bantuan softwre SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala multikolinieritas (Sanusi, 2018).

1.8.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau di sebut homoskedasitas. Heteroskedasitas di tandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedasitas . jika tidak ada pola yang jelas, titik menyebar

di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas (Sanusi, 2018).

1.9 Metode Analisis Data

Data yang didapatkan dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan sebuah metode untuk menentukan hasil penelitian dan kemudian dideskripsikan dari hasil penelitian tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu dengan rumus

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Rotasi pekerjaan

X₂ : Komitmen organisasi

X₃ : *Work-lifebalance*

a : Konstanta

b₁.b₃ : Koefisien X

e : *Error*

1.10 Uji Hipotesis

1.10.1 Uji t Statistik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono dkk, 2018), hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. H₀: b₁= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai.
H₁: b₁≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai.
2. H₀: b₂= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai.
H₂: b₂≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai.
3. H₀: b₃= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas pegawai.

$H_2: b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *work-lifebalance* terhadap produktivitas pegawai.

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$, menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

∂b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

1.10.2 Uji F

Uji F (Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2018). Kriteria Pengujian:

1. $\alpha_{\text{hitung}} > \alpha (0,05)$: maka H_0 ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
2. $\alpha_{\text{hitung}} < \alpha (0,05)$: maka H_0 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

1.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2018).