

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Performa Komunikatif Terhadap Kinerja selama Pandemi Covid-19, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengamati populasi atau sampel, pengambilan data penelitian, analisis bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk membentuk hipotesis yang telah diterapkan, pendekatan ini akan menghasilkan data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2011).

Menurut Kriyantono (2016) kuantitatif adalah penelitian yang dapat menggambarkan suatu permasalahan yang kemudian hasilnya dapat digeneralisasi sehingga tidak terfokus kepada kedalaman suatu data. Dalam pengolahan data, penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner dan mengemukakan variabel penelitian di dalam analisis datanya.

Peneliti ini bersifat eksplanatif untuk menguraikan suatu penyamarataan sampel terhadap populasi untuk menguraikan hubungan, perbedaan, pengaruh suatu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2010). Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan Pengaruh Performa Komunikatif Terhadap Kinerja Karyawan selama Pandemi Covid-19.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Umumnya dilakukan untuk mengambil sebuah sampel yang mewakili (*representative*) populasi yang dituju, peneliti dapat melakukan survei terbatas pada sampel yang telah ditentukan dengan proses *sampling*. Tujuan penelitian survei untuk memberikan bayangan secara mendetail mengenai latar belakang, karakteristik yang khas dari kejadian yang bersifat umum. Menurut Sugiyono (2011) survei adalah metode yang dipakai untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan survei langsung kepada karyawan di Erajaya Swasembada.

3.3 Populasi dan Sampel

Sekumpulan objek yang menjadi sasaran penelitian disebut dengan populasi (Bungin, 2010). Populasi adalah area generalisasi yang didalamnya terdapat objek yang memiliki karakteristik yang ditetapkan untuk di analisis dan dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini karyawan karyawan PT Erajaya Swasembada yang sudah bekerja minimal 1 tahun atau bekerja dalam kondisi Pandemi Covid-19 yang menjadi populasi. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria sebanyak 1.156 orang.

Penelitian ini memakai *probability sampling* yang merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut

Sugiyono (2011, p. 7) teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling*.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Oleh karena itu, sampel yang digunakan peneliti sebanyak 92 orang yang telah dihitung menggunakan slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Error margin dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat margin error 10% dikarenakan tidak ada patokan yang sesuai tetapi semakin homogen populasinya, maka jumlah populasi tidak meluas.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 1.156 / (1 + (1.156 \times 0.1^2))$$

$$n = 92 \text{ karyawan}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen toleransi ketidaktelitian

3.4 Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variabel yang dipakai, yaitu variabel bebas dan terkait. Variabel bebas adalah Perilaku Komunikatif oleh Pacanowski dan O'Donnell Trujillo yang terdiri dari performa ritual, hasrat, sosial, politis, dan enkulturitas. Untuk variabel terkait adalah Kinerja Karyawan menggunakan dimensi oleh Mangkunegara terdiri dari yaitu kinerja kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Peneliti telah membuat operasionalisasi variabel yang terdiri dari dimensi dan indikator terkait menggunakan skala semantik diferensial.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Variabel X Performa Komunikatif (West & Tunner, 2008)	Ritual	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Tugas • Sosial • Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pagi karyawan melakukan rutinitas seperti mengecek informasi <i>whatsapp group/e-mail</i> masuk selama WFH. 2. Selama WFH, perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> di kantor. 3. Perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk rapat <i>virtual</i> seperti <i>zoom/ microsoft teams</i> selama WFH. 4. Selama WFH, perusahaan melaksanakan rapat divisi tiap bulan secara <i>online</i>. 5. Selama WFH, perusahaan melakukan <i>gathering</i> melalui <i>zoom meeting</i>. 	Semantik Diferensial
	Hasrat	<ul style="list-style-type: none"> • Penceritaan kisah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memiliki kisah menarik yang dapat diceritakan kepada orang lain. 2. Perusahaan memiliki penghargaan yang dapat diceritakan kepada orang lain 	Semantik Diferensial

	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Sopan santun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memiliki nilai <i>excellent customer service</i> yang mencerminkan tentang mitra yang dapat diandalkan, berorientasi pada kualitas dan prestasi. 	Semantik Diferensial
	Politis	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrol • Kekuasaan • Pengaruh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan arahan pekerjaan secara <i>online</i> selama WFH. 2. Atasan mengontrol pekerjaan secara <i>online</i> selama WFH. 	Semantik Diferensial
	Enkulturasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan membantu karyawan dalam menemukan jati diri melalui nilai <i>leadership</i>. 	Semantik Diferensial
Variabel Y Kinerja Karyawan (Mangkunera, 2011)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerapihan • Kemampuan • Keberhasilan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. 2. Saya mencapai hasil pekerjaan yang kurang sesuai dengan yang diberikan. 3. Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak mencapai target yang ditentukan. 	Semantik Diferensial

	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kecepatan 	<ol style="list-style-type: none"> Saya dapat mengatur prioritas pekerjaan secara efektif dan efisien. Saya menolak pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya. 	Semantik Diferensial
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Berpartisipasi vertikal dan horizontal 	<ol style="list-style-type: none"> Saya mendiskusikan masalah solusi yang akan atau telah dilakukan dengan kepala divisi dan anggota divisi. Dalam mempersiapkan laporan setiap bulan, saya bekerjasama dengan anggota divisi secara <i>online</i> selama WFH. 	Semantik Diferensial
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab hasil kerja Menerima dan melaksanakan 	<ol style="list-style-type: none"> Saya bertanggung jawab pada hasil pekerjaan yang diberikan. Saya merasa perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. 	Semantik Diferensial
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan kewajiban sebagai pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan tanpa diperintah. 	Semantik Diferensial

Sumber: Olahan data penelitian, 2021

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan operasionalisasi variabel. Kuesioner ini akan dibagikan kepada 92 karyawan Erajaya Swasembada melalui *e-mail* yang dibantu oleh *Human Resource Department* Erajaya Swasembada. Teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner untuk memperoleh data primer yang digunakan untuk kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan skala semantik diferensial. Skala semantik diferensial merupakan skala untuk mengukur sikap, tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban positif terletak disebelah kanan garis dan jawaban negatif terletak di sebelah kiri (Cooper & Schindler, 2014). Data yang diperoleh secara langsung dari populasi penelitian yaitu karyawan di Erajaya Swasembada.

3.6 Teknik Pengukuran Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) pengecekan yang diupayakan untuk mengukur akurasi instrumen terhadap data yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan SPSS untuk menguji data. Dalam penelitian ini menggunakan dengan faktor analisis *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO). Pengujian dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 2 Uji Validitas Variabel Performa Komunikatif

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.605
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	157.435
	df	55
	Sig.	<.001

Sumber: SPSS 25.0

Hasil uji dengan faktor analisis menunjukkan nilai KMO sebesar $0.605 > 0.5$ dan hasil *Barlett's Test* menunjukkan sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti dimensi variabel independent yang diuji dalam penelitian ini layak difaktor-analisiskan.

Sedangkan untuk hasil uji validitas untuk indikator-indikator konsep dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.609
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	101.809
	df	45
	Sig.	<.001

Sumber: SPSS 25.0

Hasil uji validitas dengan faktor analisis menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO) sebesar $0.609 > 0.5$ dan hasil *Barlett's Test* menunjukkan sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti indikator-indikator konsep/variabel independent yang diuji dalam penelitian ini layak difaktor-analisiskan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang dipakai untuk menaksir kestabilan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, realibitas disebut juga suatu indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Ardianto, 2014). Nilai yang didapat melalui perhitungan akan dikonfirmasi terhadap nilai standar minimum alpha, sehingga akan terlihat indikator yang menyatakan reliabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibitas dapat dibilang reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil uji realibitas untuk variabel performa momunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas Variabel Performa Komunikatif

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.815	11

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel performa komunikatif memiliki 8 butir pertanyaan dinyatakan reliabel dengan *Cronhbach's Alpha* sebesar 0,811. Hal ini berdasarkan nilai reliabilitas (r) > dari 0,6 dan mendekati 1.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.766	11

Sumber: SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan dari uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha* bahwa variabel kinerja karyawan yang memiliki 10 butir pertanyaan mengenai kinerja kerja dinyatakan reliabel dengan *Cronhbach's Alpha* sebesar 0,761s. Hal ini berdasarkan nilai reliabilitas (r) > dari 0,6 dan mendekati 1.

3.7 Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan untuk memaparkan variabel penelitian yang diperoleh melalui pengukuran seperti: memperkirakan mean, standar deviasi dan varian serta mendeskripsikan data dalam bentuk tabel. Statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis dan membuat generalisasi. Sebelum melakukan analisis data, peneliti menggunakan hipotesis penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara Performa Komunikatif Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19.

H₁: Terdapat pengaruh antara Performa Komunikatif Terhadap Kinerja Karyawan selama Pandemi Covid-19.

Maka dari hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : $\rho = 0$

H₁ : $\rho \neq 0$

Hal ini akan diuji menggunakan kriteria pengujian jika $\alpha < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Persaman regresi dikatakan baik jika memiliki variabel bebas dan terkait terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2013, p. 160). Regersi linear sederhana diperlukan untuk menguji korelasi sebab-akibat antara variabel bebas dan terkait. Peneliti ingin melihat apakah ada atau tidak pengaruh dari variabel X performa komunikatif terhadap variabel Y kinerja karyawan. Berikut merupakan rumus regresi linear sederhana (Sugiyono, 2011) yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Kerja (Variabel terkait).

X : Performa Komunikatif (Variabel bebas).

α : Nilai Konstan.

β : Koefisien regresi