

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 3.1 Logo Perusahaan PT. Manggala Prabu Pratama

Sumber: Data Perusahaan, 2023

PT. Manggala Prabu Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur, distributor makanan dibidang *premium rice*. Perusahaan yang didirikan pada tahun ini berlokasi Jl. H. Gudig Blok 85 No.33 Meruya Utara, Kembangan Jakarta Barat 11629.

3.1.2 Visi Perusahaan

PT. Manggala Prabu Pratama memiliki visi didalam perusahaan yaitu “menjadi perusahaan terkemuka yang menyediakan produk dan layanan unggul”.

3.1.3 Misi Perusahaan

PT. Manggala Prabu Pratama memiliki misi didalam perusahaan yaitu “untuk memastikan kepuasan utama kepada pelanggan kami yang berharga dan memberikan nilai terbaik bagi pemangku kepentingan kami”.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Silaen, (2018) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan sebuah desain dari proses secara keseluruhan yang dibutuhkan untuk perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Menurut Sugiyono, (2018) yang menyatakan bahwa sebuah desain dalam penelitian harus jelas, rinci dan spesifik, menentukan desain sejak awal secara mantap serta menjadi sebuah pedoman selangkah demi selangkah.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan sebuah perancangan dan pengidentifikasian sebuah permasalahan yang ada pada sebuah penelitian secara rinci dan spesifik guna untuk dilakukannya perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

3.2.1 Metode penelitian

Terdapat dua jenis metode penelitian antara lain:

1. Kualitatif

Menurut Sugiyono, (2018) data kualitatif merupakan data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya lebih bersifat kurang terpola atau secara gabungan serta data yang dianalisis bersifat induktif.

2. Kuantitatif

Menurut Sugiyono, (2018) data kuantitatif merupakan data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistic sebagai alat dari uji penghitungan yang berkaitan dengan masalah yang akan diuji.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dengan ini peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif karena teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti berupa kuisisioner dan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui data di PT. Manggala Prabu Pratama.

3.2.2 Jenis penelitian

Terdapat tiga kategori jenis penelitian antara lain:

1. *Explanatory Research*

Penelitian explanatory adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menguji variabel-variabel yang diuji serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2019)

2. *Descriptive Research*

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel itu sendiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau penghubung variabel lainnya. (Sugiyono, 2019)

3. *Causal Research*

Penelitian kausal adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada dan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait. (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan beberapa definisi jenis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan jenis penelitian *Descriptive Research*, dikarenakan data yang diperoleh oleh penulis berupa kuisisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Manggala Prabu Pratama.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Silaen, (2018) menjelaskan bahwa populasi merupakan karakteristik dari seorang individu maupun objek yang memiliki sifat tertentu yang akan diteliti. Maka dari itu dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah karyawan *Sales* di PT. Manggala Prabu Pratama.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik sample dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. *Probability sampling*

Menurut Sugiyono, (2017) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sample. Terdapat beberapa jenis probability sampling antara lain simple *random sampling*, *proponate stratified random*

sampling, disproportionate stratified random dan sampling area (cluster) sampling.

- a. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi.
- b. *Proponate stratified random sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.
- c. *Disproportionate stratified random* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata tetapi kurang proposional.
- d. *Sampling area* merupakan teknik sampling yang dilakukan secara random, bukan individual melainkan unit-unit kelompok kecil.

2. *Non probability sampling*

Menurut Sugiyono, (2018) *non probability sampling* merupakan sebuah teknik dalam pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Terdapat beberapa jenis *non probability sampling* antara lain *convinience sampling, judgemental sampling, quota sampling, snowball sampling.*

- a. *Convinience sampling* merupakan sejumlah informasi yang didapatkan dari para anggota populasi dengan setuju memberikan sebuah informasi.
- b. *Judgemental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari sebuah sumber data dengan beberapa pertimbangan tertentu.
- c. *Quota sampling* merupakan teknik pengambilan sample dimana dengan menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sample dari populasi.
- d. *Snowball sampling* merupakan teknik penentuan sample yang dimana target awalnya hanya sedikit kemudian menjadi besar.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa definisi diatas mengenai sampel dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan *non probability sampling* dikarenakan

pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan penilaian dan kebutuhan peneliti sehingga kriteria yang dijadikan sampel hanya karyawan tertentu saja yang ada di PT. Manggala Prabu Pratama. Kriteria yang akan dijadikan sampel oleh peneliti adalah karyawan yang telah satu tahun bekerja lamanya di PT. Manggala Prabu Pratama.

3.4 Sampling size

Menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa sampel yang telah ditetapkan untuk dijadikan populasi penelitian merupakan dari karakteristik responden dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan yang telah diukur untuk jadikan target responden dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebanyak 125 responden di PT. Manunggal Prabu Pratama.

Rumus teknik slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Responden

N = Jumlah Populasi

e = tingkat *error* sebesar 0.05 dengan konstanta sebesar 5%

$$n = \frac{125}{1 + 125(0.05)^2}$$

Berdasarkan pengukuran dalam pengambilan sampel terkait populasi penelitian di PT. Manunggal Prabu Pratama maka dengan menggunakan rumus teknik slovin peneliti mendapatkan responden sebesar 95 responden dengan tingkat *error* sebesar 5% dengan karyawan yang berjumlah 125 di perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. *Interview* (wawancara)

2. Kuesioner (angket)
3. Observasi (pengamatan)

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa peneliti melakukan pengumpulan data melalui teknik wawancara kepada karyawan PT. Manggala Prabu Pratama. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik kuesioner dengan skala *likert* 1-5 yang disebarakan kepada karyawan yang telah sesuai dengan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti.

3.6 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono, (2019) yang menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan sebuah sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki suatu variasi tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan memberikan kesimpulan terkait variabel tersebut.

3.6.1 *Dependent Variable*

Variabel dependent disebut juga varibel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini Variabel dependent yang digunakan adalah

1. *Job Satisfaction*

Menurut Edy Sutrisno, (2019) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menghadapi sebuah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan situasi kerja karyawan tersebut seperti kerja sama antar karyawan maupun tim, penghargaan yang diterima selama bekerja dan hal-hal yang termasuk faktor fisik dan psikologis. Dengan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dimana bahwa 1 menunjukkan sangat rendahnya kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, 5 menunjukkan sangat tingginya kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

2. *Organizational Commitment*

Menurut Priansa, (2018) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi yang dimana hal itu dapat dilihat melalui keterlibatan seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya loyalitas karyawan maka organisasi dapat mengidentifikasi ketersediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dimana bahwa 1 menunjukkan sangat rendahnya komitmen karyawan pada suatu perusahaan, 5 menunjukkan sangat tingginya komitmen karyawan pada suatu perusahaan.

3. Employee Performance

Menurut (Ricardianto, 2018) kinerja karyawan merupakan sebuah gambaran atau tingkatan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu program kerja atau kebijakan yang menjadi sasaran dalam mencapai tujuan visi dan misi organisasi yang diberikan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan demikian seorang karyawan akan menunjukkan sebuah prestasi yang optimal apabila karyawan tersebut mendapatkan manfaat dari suatu organisasi.

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dimana bahwa 1 menunjukkan sangat rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, 5 menunjukkan sangat tingginya kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

3.6.2 Independent Variable

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini Variabel independent yang digunakan adalah

Organizational Learning

Menurut Nurhayani, (2018) menjelaskan bahwa organizational learning merupakan sebuah proses dimana pembelajaran organisasi memiliki dua jenis dalam pembelajarannya yaitu first-order yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas bagi organisasi guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan proses kedua

yaitu doubleloop yang dimana terdapat proses hubungan antara perilaku tanpa adanya suatu perubahan asumsi dasar.

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dimana bahwa 1 menunjukkan sangat rendahnya pembelajaran organisasi pada suatu perusahaan, 5 menunjukkan sangat tingginya pembelajaran organisasi pada suatu perusahaan.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian terkait teknik analisis data bahwa penelitian ini menggunakan *smartPLS* 3.0 *Partial least square* (PLS) dengan menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) dengan melakukan pengujian dan pengukuran secara struktural. *Partial least square* (PLS) memiliki skala pengukuran yang bersifat *soft modeling* karena dapat melakukan suatu pengukuran sampel yang diambil dibawah 100 responden dalam penelitian ini. Menurut Ghazali, (2015) menjelaskan bahwa adanya dua model untuk menganalisa PLS-SEM ialah sebagai berikut:

1. *Measurement model*: dalam pengukuran model dapat dilakukan untuk pengujian terkait hubungan indikator dari nilai loading dengan variabel laten atau konstruk
2. *Structural model*: dalam model struktural ini dapat dilakukan ketika adanya hubungan yang kuat dari masing-masing variabel konstruk.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2018) menyatakan bahwa adanya uji validitas ini untuk mengetahui variabel indikator yang diukur dapat dikatakan valid atau tidak dalam suatu kuesioner yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya uji validitas dapat mengetahui apakah indikator dalam variabel valid atau tidak. Dalam melakukan pengukuran terkait uji validitas yang dilakukan terdapat beberapa tahapan ialah:

1. Convergent Validity

Menurut Ghazali, (2018) menyatakan bahwa nilai korelasi dalam indikator ialah 0.7 atau >0.7 sehingga dengan indikator memiliki angka >0.7 maka dapat dikatakan reliabel, namun ketika nilai loading factor terdapat >0.5 maka validitas

konvergen dapat tercapai di setiap variabel ketika nilai *AVE* mencapai syarat nilai tersebut.

2. *Discriminant Validity*

Dalam validitas diskriminan ialah merupakan suatu alat pengukuran yang berdasarkan dari nilai suatu indikator *cross loading* terkait pengukuran variabel laten atau konstruk (Ghozali, 2015).

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Menurut Ghozali & Latan, (2015) menyatakan bahwa jika suatu masing-masing indikator terdapat nilai >0.5 maka dapat dikatakan valid terkait indikator konstruk tersebut dalam suatu penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan terkait uji reliabilitas bahwa untuk mengukur sejauh mana hasil yang didapatkan ketika memiliki atau menggunakan suatu objek yang sama. Kemudian menurut Ghozali & Latan, (2015) untuk mengukur terkait uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* digunakan untuk mengetahui nilai *outer loading* yang dimana terdapat masing-masing nya memiliki *outer loading* yang berbeda dari variabel tersebut. Menurut Ghozali, (2015) menyatakan bahwa dalam *composite reliability* terdapat nilai syarat untuk memenuhi atau dikatakan valid ialah sebesar >0.70 . *Cronbach Alpha* ketika instrumen dalam suatu variabel terdapat nilai syarat >0.6 dalam koefisien reliabilitas maka dikatakan reliabel begitu juga sebaliknya jika nilai >0.6 maka tidak reliabel (Sugiyono, 2018).

3.9 Uji Hipotesis (*two-tailed*)

Dalam penelitian ini terdapat uji hipotesis dengan *software* smartPLS untuk menganalisa hipotesis yang dimiliki terkait uji signifikansi *two-tailed* sesuai dengan prosedur smartPLS ialah *bootstrapping* tujuannya untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen terkait uji signifikansi. Dalam melakukan prosedur metode *bootstrapping* menurut Chin, (2003) dalam Ghozali, (2021) sebaiknya mengambil sampel sebanyak 200 sampai dengan 1000 untuk mengetahui tingkat error dalam melakukan *bootstrapping software* smartPLS.

Tabel 3.1 Pengukuran *Inner Model*

Kriteria	Definisi
Q^2 (<i>Predictive Relevance</i>)	$Q^2 > 0$ memiliki angka yang <i>predictive relevance</i> sedangkan $Q^2 < 0$ kurangnya <i>predictive relevance</i> . Terdapat 0.35, 0.15 dan 0.02 yaitu kuat, moderate dan lemah.
Uji sig	T-value 1.65(sig=100%), 1.96(sig=5%) dan 2.58(sig=1%)

Sumber: Ghozali & Latan, (2015)

3.10 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Pengukuran	Referensi	Scaling Techniques
1.	<i>Organizational Learning</i>	Seberapa besar dampak pembelajaran organisasi yang diterapkan bagi karyawan	Saya selalu mendapatkan dengan baik informasi terkait pekerjaan yang saya lakukan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya selalu berpartisipasi terkait tugas dalam organisasi	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya selalu dipercayakan untuk bereksperimen dalam beraktifitas terkait tugas organisasi	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)

			Dalam organisasi saya selalu mengikuti pelatihan pengembangan diri untuk mencapai prestasi kerja	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
2.	<i>Job Satisfaction</i>	Seberapa besar kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan organisasi	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya merasa puas dengan penetapan kompensasi yang diharapkan dalam organisasi	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya merasa kebijakan promosi dapat mengembangkan diri saya dalam organisasi	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya merasa puas dengan rekan kerja yang dimiliki saat ini	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Ketika bersama pimpinan	Muhammad Irfani	Skala Likert (1-5)

			organisasi saya dapat bekerja sama dengan baik	Hendri, (2019)	
3.	<i>Organizational Commitment</i>	Seberapa besar komitmen yang dimiliki setiap karyawan dalam organisasi	Saya merasa dapat memahami setiap tujuan perusahaan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya dapat menerima nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Ketika tugas diberikan saya dapat bekerja dengan baik	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya bersedia bertahan dalam jangka waktu yang lama untuk bekerja di perusahaan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
4.	<i>Employee Performance</i>	Seberapa besar kinerja yang diberikan terkait tugas dalam perusahaan	Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
			Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam pekerjaan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)

		Saya mampu bekerja dalam sebuah tim	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
		Saya mampu membuat rencana dalam sebuah pekerjaan	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)
		Saya mampu menjalin hubungan dengan baik kepada rekan kerja	Muhammad Irfani Hendri, (2019)	Skala Likert (1-5)

