

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel atau lebih. Desain penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi yang berasal dari variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Unagi Spa Bali, yang beralamat di Jalan Teuku Umar Barat No. 379 Denpasar – Bali 80117. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya permasalahan mengenai produktivitas karyawan yang diduga dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan. Selain itu pemilihan lokasi juga didasari oleh ketersediaan data yang memadai dan mampu untuk diolah.

3.3 Subjek dan Obyek Penelitian

3.3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah responden atau pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah Karyawan Unagi Spa Bali.

3.3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel atau hal yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian. Objek pada penelitian ini adalah produktivitas karyawan, pemberdayaan, kerja sama tim, dan pelatihan.

3.4 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas: Pemberdayaan (X_1), Kerja Sama Tim (X_2), dan Pelatihan (X_3)
- 2) Variabel Terikat: Produktivitas Karyawan (Y)

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau ditetapkan seperti mutu dan efisiensi. Menurut Sutrisno (2009:104) indikator-indikator produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (Y_1)

Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dikerjakan seorang karyawan. Indikator ini diukur melalui kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai (Y_2)

Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk selalu meningkatkan hasil yang dicapai dalam bekerja dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

3) Semangat kerja (Y_3)

Semangat kerja berkaitan dengan kesungguhan seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan terhadap semangat kerja untuk memenuhi target-target dalam tim.

4) Pengembangan diri (Y_4)

Pengembangan diri berkaitan dengan meningkatkan kualitas diri. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5) Mutu (Y_5)

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang memenuhi standar mutu yang telah ditentukan perusahaan.

6) Efisiensi (Y_6)

Efisiensi berkaitan dengan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan standar kerjanya.

3.5.2 Pemberdayaan (X_1)

Pemberdayaan adalah hubungan antar individu yang berkelanjutan dengan manajemen organisasi untuk membangun kepercayaan dalam hal pemberian tanggung

jawab dan wewenang untuk mengemban pekerjaannya dan mengambil keputusan. Menurut Khan (2007) Indikator untuk mengukur keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Keterlibatan ($X_{1.1}$)

Keterlibatan berarti adanya delegasi tugas kepada karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan tentang adanya keterlibatan bekerja dalam tim.

2) Kepercayaan ($X_{1.2}$)

Memberi kepercayaan dan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi di dalam organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

3) Kepercayaan Diri ($X_{1.3}$)

Saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan tentang menghargai kemampuan yang dimiliki antar karyawan.

4) Kredibilitas ($X_{1.4}$)

Kredibilitas berkaitan dengan perihal untuk dapat dipercaya. Indikator ini diukur dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetensi yang sehat.

5) Akuntabilitas ($X_{1.5}$)

Akuntabilitas berkaitan dengan tanggung jawab atas wewenang yang diberikan. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kepercayaan manajemen padanya untuk membuat keputusan.

6) Komunikasi (X_{1.6})

Komunikasi yang terbuka dapat menciptakan sikap saling memahami dan mendukung antar karyawan. Indikator ini diukur dari pendapat karyawan mengenai kesempatan untuk saling menolong dalam bekerja.

3.5.3 Kerja Sama Tim (X₂)

Kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerjasama, saling menghargai, memberi dorongan dan semangat untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Dewi (2007) indikator-indikator untuk mengukur perilaku kerja sama tim adalah sebagai berikut:

1) Bekerjasama (X_{2.1})

Berpartisipasi untuk melakukan tugas dalam kelompok. Indikator ini diukur dari sikap karyawan dalam bekerjasama.

2) Mengungkapkan harapan positif (X_{2.2})

Menyatakan harapan yang positif berkaitan dengan emosional karyawan. Indikator ini diukur melalui persepsi kedekatan antar anggota tim.

3) Menghargai masukan (X_{2.3})

Menghargai masukan dan keahlian setiap anggota tim. Indikator ini diukur dari rasa saling menghargai antar anggota tim.

4) Memberikan dorongan (X_{2.4})

Secara terbuka memberi pujian terhadap anggota tim sehingga merasa kuat dan penting. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk saling menolong dalam bekerja.

5) Membangun semangat kelompok ($X_{2.5}$)

Membangun semangat kelompok berkaitan dengan bertindak untuk menciptakan suasana kerjasama yang akrab dan moral kerja yang baik dalam kelompok. Indikator ini diukur dari persepsi karyawan untuk saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.5.4 Pelatihan (X_3)

Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Schmidt (2004) indikator-indikator dalam mengukur keberhasilan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Dukungan organisasi ($X_{3.1}$)

Organisasi mendukung adanya pelatihan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari pendapat karyawan tentang pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan bekerja.

2) Perasaan karyawan tentang pelatihan ($X_{3.2}$)

Indikator ini diukur melalui pendapat karyawan mengenai pelatihan sebagai cara memperbaiki kemampuan dan manfaat pelatihan aplikatif dalam bekerja.

3) Kepuasan karyawan terhadap pelatihan ($X_{3.3}$)

Indikator ini diukur dari persepsi karyawan mengenai kepuasan dalam pelatihan seperti merasa diuntungkan dan menjawab kebutuhan pekerjaannya.

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan hitung (Sugiyono, 2012:14). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan skor jawaban responden.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka, hanya berupa penjelasan-penjelasan dan tidak dapat diukur dengan satuan hitung (Sugiyono, 2012:14). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi Unagi Spa Bali.

3.6.2 Sumber Data

1) Sumber Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2007: 137). Sumber primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari Karyawan Unagi Spa Bali.

2) Sumber Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari

literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2007: 139). Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah laporan yang telah dikerjakan dan didokumentasikan oleh perusahaan seperti: jumlah karyawan, Laporan Operasional dan Keuangan, *Masterlist Unagi*, *Organization Chart* dan *Orientation Program Unagi Spa Bali*.

3.7 Populasi, Sampel dan Metode Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Unagi Spa Bali yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian dipilih menjadi responden sebanyak 40 orang karyawan.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Unagi Spa Bali

No.	Departemen	Populasi/Sampel
1	<i>HRD</i>	5 orang
2	<i>Administration and General</i>	4 orang
3	<i>Accounting</i>	2 orang
4	<i>Front Office</i>	4 orang
5	<i>House Keeping</i>	3 orang
6	<i>Therapist</i>	22 orang
Total		40 orang

Sumber: *HR Coordinator Unagi Spa Bali*, 2017

3.8 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- 1) Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tanya jawab secara langsung dengan karyawan perusahaan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian.
- 2) Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden atau karyawan berkaitan dengan masalah produktivitas.

3.9 Metode Pengukuran Data

Skala Linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Kuesioner diukur dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang diberi skor sebagai berikut:

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
N	= Netral	diberi skor 3
S	= Setuju	diberi skor 4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5

3.10 Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

me simpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Menurut (Santoso, 2006:135) item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r \geq 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dan dengan teknik yang sama pula walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang akan diperoleh adalah sama. Menurut Santoso (2006:194), reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana *instrumen* dapat dipercaya dan diharapkan. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Alpha Cronbach $\geq 0,6$.

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis

ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis ini, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 18.0. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda (Wirawan, 2014:255) dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Produktivitas Karyawan
X_1	= Pemberdayaan
X_2	= Kerja sama tim
X_3	= Pelatihan
$b_1 \ b_2 \ b_3$	= koefisien regresi X_1, X_2, X_3
e_i	= eror

3.11.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2012:99) menyatakan bahwa sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi, beberapa peneliti menganggap perlu menguji kelayakan model yang dibuat. Untuk itu dilakukan pengujian asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan, baik variabel bebas maupun variabel terikat telah berdistribusi normal atau tidak. Menurut Utama (2012:99) model regresi yang baik adalah memiliki

distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi normalitas dapat diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Model uji regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas data bila hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asym.sig* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2012:165).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Adanya gejala multikolinier sering diindikasikan oleh R^2 yang sangat besar atau uji F yang signifikan, tetapi variabel bebas yang signifikan melalui uji parsial (t) sedikit atau mungkin juga tidak ada yang signifikan (Utama, 2012:106).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen dan jika suatu model regresi yang mengandung gejala heteroskedastisitas dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser (Utama, 2012:107). Kriteria yang digunakan dalam model uji ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5 persen atau 0,05 (Ghozali, 2012:143).

3.11.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Cara untuk menguji secara parsial yaitu dengan melihat hal-hal berikut ini:

- (1) Merumuskan hipotesis $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (secara parsial variabel pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan) dan merumuskan hipotesis alternatif $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ (secara parsial variabel pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan).
- (2) Jika t_{tabel} lebih besar dari nilai t_{hitung} maka secara parsial variabel pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- (3) Jika t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} maka secara parsial variabel pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 0.05$. Apabila tingkat signifikan variabel kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh signifikan.

3.11.4 Uji Ketepatan Model Regresi

1) Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Hasil Uji F dapat dilihat dari nilai signifikasin $anova < \alpha = 0,05$. Cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka Hipotesis 0 (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif diterima (Ghozali, 2012:92).

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2012:97).