

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1. Kerangka Pemikiran**

Perilaku merupakan fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya Menurut Rahayu (2001) menyatakan bahwa perilaku individu dapat merupakan sebuah dukungan yang sangat berarti bagi pencapaian organisasi. Hal yang lazim pada setiap organisasi ialah bahwa setiap individu memiliki karakteristik tertentu yang tidak selalu sama dengan karakteristik individu yang lain. Karakteristik individu tersebut seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan Karakteristik tersebut merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

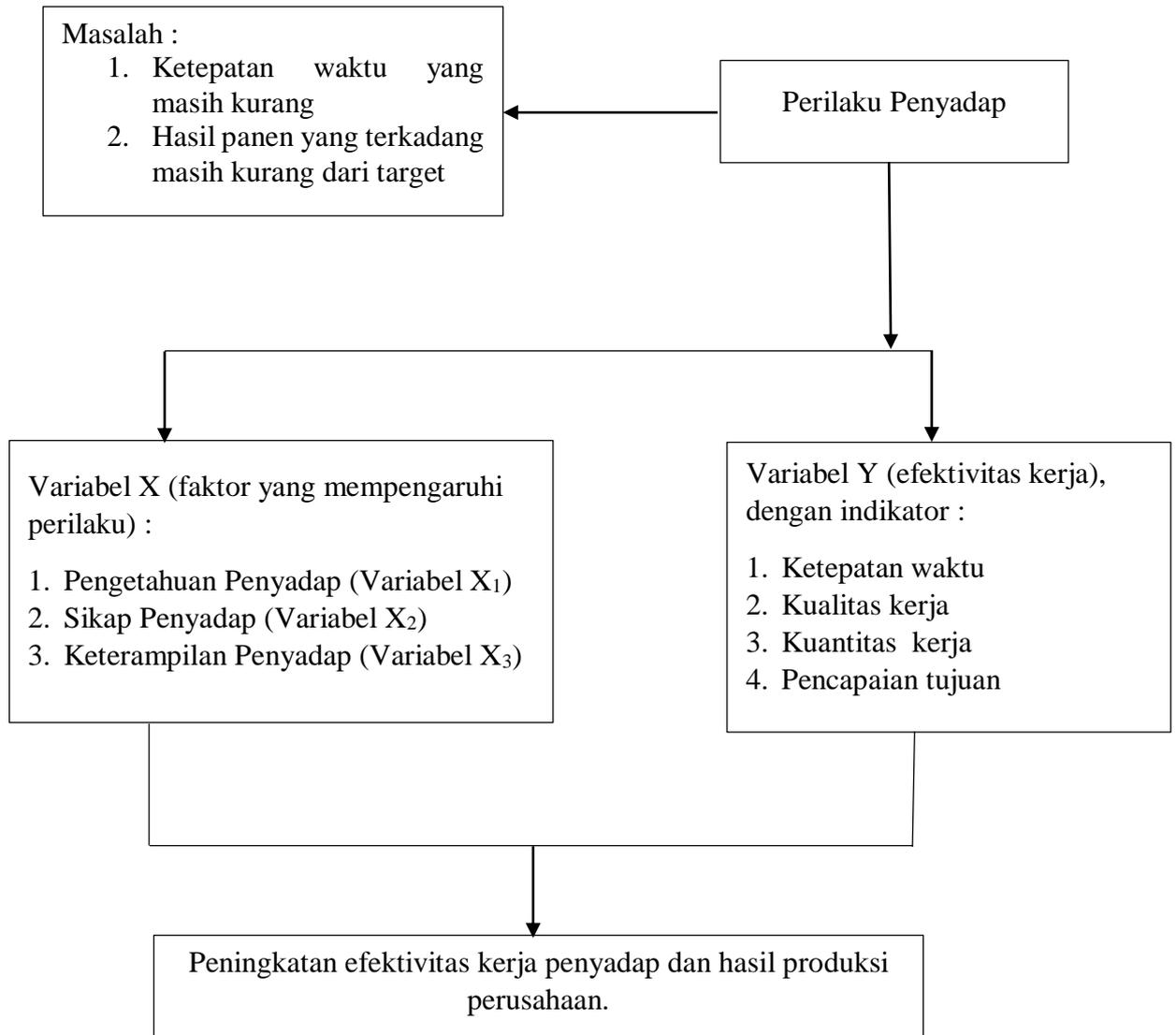
Salah satu organisasi yang ingin memiliki sumber daya manusia kompeten adalah PTPN IX Batujamus. PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang cukup besar di Indonesia yang dituntut untuk memiliki efektivitas kerja yang baik karena sumber daya manusia (penyadap) merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, pada perusahaan masih terdapat permasalahan yaitu ketepatan waktu penyadap dalam bekerja masih kurang dan hasil panen yang terkadang masih kurang dari target sehingga efektivitas kerja masih kurang baik.

Ketika terciptanya efektivitas kerja yang baik, diperlukan penyadap yang kompeten agar penyadap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Penyadap yang kompeten dapat dilihat dari perilaku individunya. Menurut

Sunaryo (2004) pengukuran perilaku individu dapat dibagi ke dalam tiga domain yaitu *Cognitive domain*, ini dapat diukur dari *knowledge* (pengetahuan) seseorang, *Affective domain*, ini dapat diukur dari *attitude* (sikap) seseorang dan *Psychomotor domain*, ini dapat diukur dari *psychomotor/practice* (keterampilan) seseorang.

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Sikap adalah pola tingkah laku seseorang didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur kerja perusahaan (Azwar, 2012). Disamping pengetahuan dan sikap karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan maksimal (Sudarmato, 2009). Sehingga ketika karyawan memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik diharapkan dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan maka dapat mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang disebut dengan efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2003), efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang sangat penting karena menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuannya. Tingkat keberhasilan dapat dilihat dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kerja akan meningkat jika didukung oleh penyadap yang kompeten dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Ilustrasi 1. Kerangka Pemikiran**

### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan tanggal 17 Februari 2020 – 23 Maret 2020. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus yang berlokasi di Desa Keto Kecamatan Kerjo Kabupaten Karanganyar. Penentuan lokasi secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus merupakan salah satu perusahaan karet terbesar di

Indonesia. Selain itu, PT. Perkebunan IX Batujamus merupakan kebun yang mempunyai areal lahan yang paling luas diantara PTPN IX lainnya.

### **3.3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2013) bahwa metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian yang relatif dan menggambarkan secara detail tentang latar belakang, sifat-sifat dan karakter yang khas dari kejadian suatu hal yang bersifat umum.

### **3.4. Metode Penentuan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2011). Oleh karena itu, sampel ialah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dapat mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya dapat lebih sedikit dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 300 karyawan yang merupakan penyadap tetap dari 3 afdeling di PTPN IX Batujamus. Penulis dalam penelitian ini memperkecil jumlah populasi dengan menghitung ukuran jumlah sampel dengan cara teknik slovin. Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e = 10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan dimana termasuk populasi besar sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui jumlah sampel penelitian dengan perhitungan Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2} = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel, yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 75 orang atau sekitar 25% dari total populasi yang ditentukan. Sampel diambil berdasarkan teknik *simple random sampling*, dimana peneliti melakukan pengambilan sampel dengan mengumpulkan nama – nama penyadap tetap dari tiap afdeling kemudian mengambil secara acak satu – persatu kemudian nama yang diambil tersebut menjadi sampel dalam penelitian.

### **3.5. Jenis Data dan Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah hasil wawancara dengan penyadap tetap dimana berupa hasil jawaban dari kuesioner tentang aspek perilaku penyadap dan efektivitas kerja penyadap serta observasi langsung dilapangan berupa hasil pengamatan terhadap penyadap dalam melaksanakan pekerjaannya. Data sekunder

berupa hasil dokumentasi arsip data perusahaan mengenai keadaan umum perusahaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara.

Peneliti melakukan wawancara kepada penyadap setelah penyadap menyelesaikan sadap karet di pagi hari dengan melakukan tanya jawab kepada penyadap tetap dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan tentang identitas penyadap, pengetahuan tentang teknik penyadapan, sikap penyadap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap. Selain itu, dalam melengkapi hasil pembahasan melakukan pengumpulan data melalui observasi langsung yaitu dengan mengamati penyadap dalam melakukan pekerjaannya, dokumentasi dan studi pustaka.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Data yang didapat diolah kemudian dilakukan analisis deskriptif kuantitatif, setelah itu dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan hasil wawancara dengan responden yaitu penyadap tetap, mengenai ilmu yang diketahui oleh penyadap untuk melakukan tanggungjawab pekerjaannya. Data kuesioner yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan skala likert kemudian dikategorikan pada kriteria penilaian responden. Skala likert sering digunakan untuk mengukur respon seseorang terhadap suatu objek dengan tipe skala psikometri yang menggunakan angket dan skala yang lebih luas dalam penelitian survei.

Dalam skala likert tidak perlu adanya kelompok panel penilai karena nilai skala setiap pertanyaan tidak ditentukan oleh derajat favorabelnya masing-masing, tetapi ditentukan oleh distribusi respon setuju atau tidak setuju sekelompok responden yang bertindak sebagai kelompok uji coba (Risnita, 2012). Pertanyaan tiap variabel menggambarkan masing-masing variabel diberi nilai skor yang berkisar 1, 3, dan 5 agar peneliti lebih mudah membedakan skor jawaban responden dimana skor jawaban responden akan diurutkan dari nilai yang paling rendah hingga paling tinggi. Penentuan batas kategori ditentukan dengan menggunakan rentang skala penilaian, yang dapat dihitung dengan rumus:

$$Rs = \frac{\text{Nilai maximal}-\text{Nilai minimal}}{n}$$

Keterangan:

Rs : Rentang skala

n :Jumlah kategori

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

#### **3.7.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal (Ghozali, 2005).

Hipotesis : Diduga data pengetahuan, sikap dan keterampilan berdistribusi normal.

Hipotesis Statistik :

H<sub>0</sub> :  $\mu = 0$ , maka data berdistribusi normal

H<sub>1</sub> :  $\mu \neq 0$ , maka data tidak berdistribusi normal

Kaidah Penerimaan :

H0 diterima dan H1 ditolak jika *Sig 2 tailed* > 0,05, maka data pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap berdistribusi normal

H0 ditolak dan H1 diterima jika *Sig 2 tailed* ≤ 0,05, maka data pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap tidak berdistribusi normal

Jika uji normal dilanjutkan dengan uji parametrik. Jika tidak normal dilakukan uji non parametrik.

### 3.7.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, sebagai berikut (Ghozali, 2005).

Jika datanya normal menggunakan uji regresi linier berganda melalui persamaan.....(1)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien variabel

Variabel  $X_1$  = Pengetahuan penyadap (Skor)

Variabel  $X_2$  = Sikap penyadap (Skor)

Variabel  $X_3$  = Keterampilan penyadap (Skor)

Y = Efektivitas kerja penyadap (Skor)

e = *Standard error*

Hipotesis 1 : diduga variabel pengetahuan penyadap (X1), sikap penyadap (X2), dan keterampilan penyadap (X3) secara serempak memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja penyadap (Y).

Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara serempak dapat diketahui dengan melakukan uji F.

H0 :  $b_1, b_2, b_3 = 0 \Rightarrow$  Faktor pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap secara serempak tidak mempengaruhi efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus

H1 :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0 \Rightarrow$  Faktor pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap secara serempak mempengaruhi efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus

Kaidah pengambilan keputusan dengan :

H0 ditolak H1 diterima jika nilai  $sig f \leq 0,05$

H0 diterima H1 ditolak jika nilai  $sig f > 0,05$

Hipotesis 2 : diduga variabel pengetahuan penyadap (X1), sikap penyadap (X2), dan keterampilan penyadap (X3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja penyadap (Y).

Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dapat diketahui dengan melakukan uji t.

Hipotesis Statistik :

H0 :  $b_1 = 0$                       H1 :  $b_1 \neq 0$

H0 :  $b_2 = 0$                       H1 :  $b_2 \neq 0$

H0 :  $b_3 = 0$                       H1 :  $b_3 \neq 0$

Kaidah pengambilan keputusan dengan :

H0 ditolak H1 diterima jika nilai  $sig t \leq 0,05$

H0 diterima H1 ditolak jika nilai  $sig t > 0,05$

### 3.7.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*), dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Kaidah Penerimaan :

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besar pengaruh variabel pengetahuan, sikap dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap di PTPN IX Batujamus.

### 3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik. Syarat yang harus dipenuhi berupa (Santoso, 2002):

- a. Uji Normalitas Error, dilakukan dengan melihat data histogram dan dengan melihat penyebaran data titik dari grafik.

Hipotesis : Diduga data pengetahuan, sikap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap berdistribusi normal.

Hipotesis Statistik :

H<sub>0</sub> :  $\mu = 0$ , maka data pengetahuan penyadap, sikap penyadap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap berdistribusi normal

H<sub>1</sub> :  $\mu \neq 0$ , maka data pengetahuan penyadap, sikap penyadap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap tidak berdistribusi normal

Kaidah Penerimaan :

H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak jika *Sig 2 tailed* > 0,05 maka pengetahuan, sikap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap berdistribusi normal.

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $Sig\ 2\ tailed \leq 0,05$  maka data pengetahuan, sikap, keterampilan penyadap dan efektivitas kerja penyadap tidak berdistribusi normal.

- b. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk melihat jika dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

Hipotesis : Diduga data pengaruh pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kaidah Penerimaan :

Apabila grafik plot terlihat membentuk pola teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

Apabila grafik plot terdapat titik tersebar acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- c. Uji Autokorelasi, dilakukan untuk memastikan tidak ada problem autokorelasi. Model regresi dikatakan baik jika bebas dari autokorelasi. Uji yang digunakan ialah Durbin-Watson (DW).

Hipotesis : Diduga data pengaruh pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap tidak terjadi autokorelasi.

Hipotesis Statistik:

$H_0 : r = 0$ , maka tidak terjadi autokorelasi

$H_1 : r \neq 0$ , maka terjadi autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) pengambilan keputusannya adalah:

$0 < d < dL$  : tidak ada autokorelasi positif

$4-dL < d < 4$  : tidak ada korelasi negatif

$dU < d < 4-dU$  : tidak ada autokorelasi positif dan negatif

- d. Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk memastikan pada model regresi tidak ditemukan korelasi antar variabel *independent* dan tidak ada *problem* multikolinearitas. Uji Multikolinearitas adalah VIF dan *Tolerance*.

Hipotesis : Diduga data pengaruh pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap tidak terjadi multikolinearitas.

Kaidah Penerimaan :

Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka data pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka data pengaruh pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyadap terhadap efektivitas kerja penyadap terjadi multikolinearitas.

### 3.8. Batasan Istilah dan Konsep Pengukuran

Batasan istilah dan konsep pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan Penyadap ( $X_1$ )

Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Variabel pengetahuan digunakan untuk menganalisis informasi yang diketahui penyadap tentang penyadapan karet. Pengukuran menggunakan skor skala likert 3 kategori (1= tidak tahu, 3=ragu-ragu, 5=tahu).

Pengisian untuk kategori tinggi jika informasi tentang teknik-teknik penyadapan sudah diketahui dan dipahami dengan baik oleh penyadap. Kategori sedang jika informasi tentang teknik penyadapan sudah diketahui tetapi kurang memahami informasinya. Kategori rendah jika penyadap belum mengetahui informasi tentang penyadapan.

Penentuan batas-batas kategori untuk variabel Pengetahuan Penyadap ( $X_1$ ) berdasarkan perhitungan interval skor sebagai berikut:

Rendah	: 15 - 34
Sedang	: 35 - 54
Tinggi	: 55 - 75

## 2. Sikap Penyadap ( $X_2$ )

Sikap merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif) dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Variabel sikap berguna untuk menganalisis respon penyadap terhadap ilmu yang diketahui tentang penyadapan. Pengukuran menggunakan skor skala likert 3 kategori (1= tidak setuju, 3=ragu-ragu, 5=setuju). Pengisian untuk kategori tinggi jika penyadap memiliki respon berupa emosional, tanggungjawab dan rasa percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kategori sedang yaitu penyadap masih kurang dalam memberi respon terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kategori rendah jika penyadap cenderung tidak memberikan respon terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penentuan batas-batas kategori untuk variabel Sikap Penyadap ( $X_2$ ) berdasarkan perhitungan interval skor sebagai berikut:

Rendah	: 15 - 34
--------	-----------

Sedang : 35 – 54

Tinggi : 55 – 75

### 3. Keterampilan Penyadap ( $X_3$ )

Keterampilan adalah langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Variabel keterampilan berguna untuk menganalisis kemampuan penyadap dalam menguasai teknik penyadapan karet. Pengukuran menggunakan skor skala likert 3 kategori (1= tidak, 3=jarang, 5=ya). Pengisian untuk kategori tinggi jika penyadap sudah menguasai teknik-teknik penyadapan dengan baik dan jarang melakukan kesalahan. Kategori sedang jika penyadap menguasai teknik penyadapan tetapi terkadang masih sering melakukan kesalahan. Kategori rendah jika penyadap tidak menguasai dengan baik teknik-teknik penyadapan.

Penentuan batas-batas kategori untuk variabel Keterampilan Penyadap ( $X_3$ ) berdasarkan perhitungan interval skor sebagai berikut:

Rendah : 15 - 34

Sedang : 35 – 54

Tinggi : 55 – 75

### 4. Efektivitas Kerja Penyadap (Y)

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Variabel efektivitas kerja berguna untuk menganalisis hasil kerja yang dilakukan oleh penyadap karet. Pengukuran menggunakan skor skala likert 3 kategori (1= tidak, 3=kadang-kadang, 5=ya). Pengisian untuk kategori tinggi jika penyadap hasil kerjanya dilakukan dengan rapi,

teliti, waktu kerja disiplin dan tanggungjawan pekerjaan tercapai. Kategori sedang jika hasil kerjanya penyadap rapi, teliti tetapi waktu kerja tidak disiplin dan tanggungjawab pekerjaan masih kurang tercapai. Kategori rendah jika pekerjaan penyadap masih kurang tepat waktu, rapi dan tanggungjawab sering kurang tercapai.

Penentuan batas-batas kategori untuk variabel Efektivitas Kerja Penyadap (Y) berdasarkan perhitungan interval skor sebagai berikut:

Rendah	: 15 - 34
Sedang	: 35 – 54
Tinggi	: 55 – 75

### **5. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan karakteristik untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. SOP waktu kerja penyadap yaitu berangkat menyadap pukul 02.00 – 04.00 WIB dan mengumpulkan getah karet pukul 08.00-09.00 WIB

### **6. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan kerapian, ketelitian dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan pekerjaan.

### **7. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu (Pohon). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan adalah mengiris pohon sebanyak 400 pohon/orang dalam setiap pagi.

## **8. Pencapaian Tujuan**

Pencapaian tujuan, dalam pencapaian tujuan setiap organisasi akan memiliki tujuan dan cara yang berbeda-beda untuk mencapainya. Pencapaian tujuan penyadap adalah dengan menghasilkan getah karet sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan yaitu 13 kg/harinya.