

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian saat ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan, menjelaskan fenomena, dan menunjukkan pengaruh yang tepat (hubungan sebab-akibat) di antara variabel- variabel. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan interaksi antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian digunakan untuk melakukan analisis dengan menggunakan peralatan yang sesuai dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2011).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini disebut sebagai penelitian *explanatory research*, tergantung pada konteks dan tujuan penelitian. Dengan menggunakan hipotesis pengujian dan data yang identik, penelitian penjelasan (Singarimbun, 2006;5) menunjukkan hubungan alami antara dua variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. KISEL Jombang.

Metode survei digunakan dalam penelitian ini, di mana responden diberikan berbagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Skala pengukuran untuk penelitian ini adalah skala likert berjumlah 36 karyawan, sampel dalam penelitian saat ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam proses analisis.

3.2 Objek Penelitian

Lokasi objek penelitian ini dilaksanakan di PT. KISEL yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 2 Jombang, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian saat ini menggunakan dua variabel dengan satu variabel terikat, kinerja karyawan (Y), dan dua variabel bebas, fleksibilitas kerja (X1) dan perilaku kerja inovatif (X2). Daftar variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y) merupakan keberhasilan karyawan dalam menjalankan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seluruh tenaga penjualan (*salesforce*) di PT. KISEL. Metode penelitian ini menggunakan alat ukur kinerja IWPQ oleh (Koopmans, 2011) yang berjumlah 4 dimensi, tetapi dalam penelitian kinerja karyawan di PT. KISEL hanya mampu menjelaskan 3 dimensi saja. Hal ini terjadi dikarenakan alat ukur tersebut lebih sesuai dengan aspek kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. KISEL. maka Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), dibuat oleh (Koopmans, 2011), untuk mengukur kinerja sebagai berikut:
 - a. *Task Performance (TP)*
 - b. *Contextual Performance (CP)*
 - c. *Adaptive Performance (AP)*
2. Fleksibilitas kerja (X1) fleksibilitas kerja adalah sistem kerja yang memungkinkan fleksibilitas dalam hal waktu, tempat, dan tingkat

formalitas (Imam Wikaksono, 2019). Berikut ini indikator-indikator untuk mengukur fleksibilitas kerja, menurut (Carlson, dkk. dalam Imam Waksono, 2019):

1. Berapa Lama (*Time Flexibiity*): Kemampuan karyawan untuk mengubah durasi pekerjaan. Seperti halnya dengan seluruh tenaga penjualan, karyawan bebas memutuskan sendiri berapa lama durasinya atau berapa lama kerjanya.
 2. Kapan (*Timing flexibility*): Ketika karyawan memiliki kebebasan untuk merencanakan jadwal kerja mereka. Tenaga penjualan bertugas mengatur jam kerja dan waktu mulai mereka sendiri.
 3. Dimana (*Place flexibility*): kebebasan karyawan untuk memilih lokasi kerja mereka sendiri. Tenaga penjualan dapat memilih lokasi atau tempat kerja di mana mereka menyajikan produk untuk dijual.
3. Menurut (Jong & Den Hartog, 2010), perilaku kerja inovatif (X2) memiliki proses yang lebih rumit karena ide-ide tersebut akan terus berlanjut hingga tahap akhir penerapan. Ketika menggunakan konsep atau ide untuk memecahkan masalah, seorang karyawan kemudian berada dalam posisi untuk menerapkan ide tersebut dengan rekan kerja dan membujuk mereka bahwa itu mewakili inovasi baru bagi perusahaan. Berikut ini adalah indikator untuk mengukur perilaku kerja yang inovatif, (Jong & Den Hartog, 2010):

a. Pembentukan Ide (*Idea Generation*)

Dalam mencari konsep baru, orang bekerja untuk memperoleh metode kerja, alat, dan peralatan yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien ketika diterapkan pada kegiatan organisasi.

b. Pembentukan Koalisi (*Idea Promotion*)

Karyawan lain secara individu terinspirasi dan termotivasi untuk antusias dengan saran kreatif yang dapat memajukan perusahaan.

c. Implementasi Ide (*Idea Realization*)

Mampu menerapkan ide-ide inovatif yang baru ditemukan dalam praktik kerja dan mampu secara sistematis memperkenalkan atau menyampaikannya kepada rekan-rekan mereka.

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Kisi-kisi Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Task Performance (TP)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu. 2. Saya bekerja menuju hasil akhir dari pekerjaan saya. 3. Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya. 4. Saya mampu menyusun

Lanjutan...

Kinerja Karyawan (Y)	<i>Task Performance (TP)</i>	<p>prioritas dalam pekerjaan saya.</p> <p>5. Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal.</p>
	<i>Contextual Performance (CP)</i>	<p>1. Saya dapat memenuhi tanggung jawab dan berkolaborasi dengan orang lain berjalan dengan baik.</p> <p>2. Orang lain memahami saya dengan baik, ketika saya memberi tahu mereka sesuatu.</p> <p>3. Saya memahami orang lain dengan baik, ketika mereka mengatakan sesuatu pada saya.</p> <p>4. Saya dapat menemukan ide-ide kreatif di tempat kerja.</p> <p>5. Saya berinisiatif ketika ada masalah yang harus diselesaikan.</p>
Fleksibilitas Kerja (X1)	<i>Berapa Lama (Time Flexibility)</i>	<p>1. Fleksibilitas kerja membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari.</p> <p>2. Saya memiliki kebebasan dalam memilih durasi jam untuk bekerja.</p> <p>3. Fleksibilitas kerja membuat saya efektif bekerja.</p>
	<i>Kapan (Timing Flexibility)</i>	<p>1. Fleksibilitas kerja mampu untuk menentukan kapan waktu saya untuk bekerja.</p> <p>2. Dengan adanya sistem fleksibilitas kerja dapat mengurangi persaingan antar karyawan.</p>

Lanjutan...

Fleksibilitas Kerja (X1)	Kapan <i>(Timing Flexibility)</i>	3. Dengan adanya sistem fleksibilitas kerja, memungkinkan saya bekerja tanpa adanya perintah secara langsung.
	Dimana <i>(Place Flexibility)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu untuk menentukan dimana tempat atau lokasi untuk bekerja. 2. Saya merasakan nyaman dengan jam kerja fleksibel. 3. Fleksibilitas kerja membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai.
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	Pembentukan Ide <i>(Idea Generation)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha menemukan peluang untuk menambahkan kinerja menjadi lebih baik. 2. Saya memikirkan proses kerja dengan cara efektif. 3. Saya terus berusaha mencari konsep/ide baru untuk meningkatkan kinerja.
	Pembentukan Koalisi <i>(Idea Promotion)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu meyakinkan pihak lain akan nilai tambah dari inovasi pada ide yang di usulkan. 2. Dengan ide saya, saya selalu dapat memecahkan masalah dengan baik. 3. Saya berusaha meyakinkan bahwa pendapat saya merupakan inovasi untuk mengembangkan perusahaan atau organisasi.
	Implementasi Ide <i>(Idea Realization)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu merealisasikan konsep/ide yang inovatif.

Lanjutan...

Perilaku Kerja Inovatif (X2)	Implementasi Ide (<i>Idea Realization</i>)	2. Saya selalu berusaha merealisasikan ide yang saya buat. 3. Saya selalu menerapkan ide dengan rekan kerja.
------------------------------	--	---

3.4 Skala Pengukuran Data

Pengetahuan, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok mengenai fenomena sosial dapat dinilai menggunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Responden wajib menjawab pertanyaan dalam survei ini dengan rentang angka antara 1 dan 5. Tabel berikut mencantumkan empat respons berbeda yang membentuk skala likert:

Tabel 3.2

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber; Sugiyono (2013)

Nilai yang diperoleh akan dikalikan, dan jumlah yang dihasilkan merupakan total nilai. Nilai yang dikumpulkan akan dibagi, dan kuantitas yang dihitung akan mewakili seluruh nilai responden dalam skala likert. Hasil dari nilai yang diperoleh akan dikalikan dan kemudian total nilai tersebut merupakan jumlah dari yang dihasilkan. Nilai total responden pada skala likert akan dihitung dengan membagi nilai yang dikumpulkan

ke dalam bagian-bagian komponennya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2015) yaitu wilayah umum yang berisi objek maupun tema yang dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti dengan sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini terdapat pada PT. (KISEL) disebut sebagai perusahaan yang menyediakan penjualan dan pendistribusian, Layanan Umum dan Layanan Infrastruktur Telekomunikasi. Populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan tim penjual (*salesforce*) berjumlah 36 karyawan.

3.5.2 Sampel & Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2016) menunjukkan bahwa sampel-sampel ini memiliki sebagian besar karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang bersangkutan. Hasilnya, PT. KISEL yang memiliki 36 karyawan seluruh tenaga penjual yang merupakan populasi untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal ini, sampel perlu untuk melanjutkan dengan pertimbangan dan perhitungan saat ini. Selanjutnya, istilah pertimbangan dan perhitungan digunakan untuk merujuk pada teknik pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel dimana setiap populasi karyawan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini (Sugiyono, 2016). Penggunaan metode ini sampling sensus atau jenuh yang terdapat sampel berjumlah 36 karyawan PT KISEL dan disebabkan populasinya kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampel tersebut digunakan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket

Menggunakan pertanyaan spesifik atau pernyataan khusus untuk mendapatkan tanggapan dari responden, kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data. (Sugiyono, 2011).

2. Wawancara

Ketika melakukan penelitian untuk mengidentifikasi masalah yang perlu dipecahkan atau ketika peneliti ingin memahami secara spesifik responden secara lebih rinci, maka metode wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara adalah teknik yang melibatkan langsung mengajukan pertanyaan kepada informan atau pihak lain yang mengetahui suatu masalah tertentu (Sugiyono, 2011).

3. Dokumentasi

Mengumpulkan dan memahami informasi terkait penelitian dari buku, jurnal ilmiah, dan Internet (Sugiyono, 2011).

4. Observasi

Pengamatan objek penelitian secara langsung yang merupakan teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2011).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono, (2011) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu fleksibilitas kerja, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Dalam analisis ini, yang menggunakan Rumus Sudjana, (2005), skor tertinggi dan terendah masing-masing adalah 5 dan 1; prosedur berikut digunakan untuk menentukan skor: Maka, berikut ini adalah bagaimana Sudjana, (2005) menafsirkan skor:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 8$$

sangat rendah/buruk = 1,0 – 1,89

rendah/buruk = 1,9 – 2,69

cukup = 2,7 – 3,49

tinggi/baik = 3,5 – 4,29

sangat tinggi/baik = 4,3 – 5,0

3.7.2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini. Regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen dikenal sebagai analisis regresi linier berganda.

Analisis garis regresi digunakan untuk membawa Y atas nilai X untuk lebih mengurangi intensitas hubungan antara dua variabel.

Persamaan untuk regresi linier berganda memiliki bentuk berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Intercept (konstanta)

X1 = Fleksibilitas Kerja

X2 = Perilaku Kerja Inovatif

b1 = Koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

e = Nilai residu

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk menentukan valid tidaknya pernyataan yang dibuat oleh kuesioner dari masing-masing variabel

tersebut. Temuan penelitian yang valid adalah temuan di mana data yang dianalisis oleh peneliti dan data yang dikumpulkan selama operasi penelitian valid (Sugiyono, 2016).

Teknik korelasi total item, juga dikenal sebagai teknik *corrected item total correlation*. Jika r hitung atau nilai output pearson correlation lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, begitu sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

- Item pernyataan atau pertanyaan kuesioner dianggap valid jika $r > 0,329$.
- Jika $r < 0,329$, maka item pernyataan atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

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

Keterangan :

r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

n = Banyaknya sampel penelitian

Tabel 3.3 Data Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,882	0,329	Valid
X1.2	0,474	0,329	Valid
X1.3	0,615	0,329	Valid
X1.4	0,502	0,329	Valid
X1.5	0,509	0,329	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.6	0,427	0,329	Valid
X1.7	0,494	0,329	Valid
X1.8	0,930	0,329	Valid
X1.9	0,785	0,329	Valid
X2.1	0,619	0,329	Valid
X2.2	0,549	0,329	Valid
X2.3	0,546	0,329	Valid
X2.4	0,607	0,329	Valid
X2.5	0,567	0,329	Valid
X2.6	0,605	0,329	Valid
X2.7	0,552	0,329	Valid
X2.8	0,654	0,329	Valid
X2.9	0,823	0,329	Valid
Y.1	0,717	0,329	Valid
Y.2	0,539	0,329	Valid
Y.3	0,579	0,329	Valid
Y.4	0,737	0,329	Valid
Y.5	0,738	0,329	Valid
Y.6	0,743	0,329	Valid
Y.7	0,598	0,329	Valid
Y.8	0,762	0,329	Valid
Y.9	0,476	0,329	Valid
Y.10	0,802	0,329	Valid
Y.11	0,770	0,329	Valid
Y.12	0,794	0,329	Valid
Y.13	0,549	0,329	Valid
Y.14	0,618	0,329	Valid
Y.15	0,782	0,329	Valid

Sumber; data primer spss diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, dapat digambarkan bahwa r hitung > r tabel maka item pernytaa tersebut dinyatakan valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Setiap kuesioner yang bertindak sebagai indikator variabel dapat dievaluasi untuk keandalan menggunakan alat ini. *Reability*

merupakan alat yang digunakan berulang kali untuk mengetahui apakah suatu objek sama dan akan menghasilkan data yang sama dalam berbagai jumlah waktu, menurut (Sugiyono, 2013).

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

n : Banyak butir soal atau pernyataan

Si^2 : Jumlah varian butir

St^2 : Jumlah skor total

Dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dapat reliabel dalam kasus ini ketika koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Apabila instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel maka dapat dikatakan bahwa nilai koefisien alpha kurang dari 0,6. Hasil dari pengujian realibilitas pada variabel ini sebagai berikut:

Tabel 3.4 Data Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,766	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	0,60	Reliabel

Sumber; data primer spss diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah pendistribusian data normal atau tidak. Uji normalitas sangat penting karena distribusi normal data adalah satu-satunya persyaratan untuk tes parametrik. Distribusi data, khususnya pada histogram dan plot probabilitas normal, dapat digunakan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data pada histogram berbentuk lonceng, data dikatakan memiliki distribusi normal. Sementara dalam plot probabilitas normal, data dapat dikatakan normal jika menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal (Ghozali, 2011), model regresi hanya memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar dengan cara yang sama seperti garis diagonal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel bebas gejala dan masalah multikolinieritas (atau gejala multikolinieritas). Ketika ada hubungan antara dua variabel bebas, itu dikenal sebagai multikolinieritas (Ghozali, 2012). Jika ada lebih dari satu variabel independen (variabel bebas), uji multikolinieritas harus dijalankan (satu). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF atau dengan

menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah variasi dari residualitas satu pengamatan ke pengamatan lain mendiskualifikasi model regresi. Jika varians dari sisa satu pengamatan dari pengamatan lain dipertahankan, itu dapat disebut sebagai *homoskedastisitas*; jika berbeda, itu disebut sebagai heteroskedastisitas. Jika homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak ada, itu membuat model regresi yang baik. Untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak ada, periksa grafik plot antara prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SPRED). Ada atau tidak adanya pola titik pada garis scatterplot antara SPRED dan ZPRED, di mana sumbu Y mewakili prediksi Y dan sumbu X adalah residu standar, dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji dijalankan menggunakan t-test, dan jika diperoleh p-value kurang dari 0,05 (Alpha 5%), dapat dikatakan bahwa hasilnya signifikan, dan sebaliknya (Sugiyono, 2017). Hipotesis responden adalah sebagai berikut, dan dapat digunakan untuk menentukan hasil uji-t:

- a. Hipotesis diterima jika $t \text{ sig} < 0,05$.
- b. Hipotesis ditolak jika $t \text{ sig} > 0,05$.

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2016), Koefisien Determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen atau variabel bebas (fleksibilitas kerja dan perilaku kerja inovatif) mampu menjelaskan variabel dependen atau terikat (kinerja karyawan). Koefisien penentuan memiliki nilai 0 dan 1. Variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai (R^2) meningkat dan semakin dekat dengan satu. Namun, jika nilai (R^2) menurun (semakin mendekati nol), ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki sangat sedikit atau tidak ada kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan rumus uji koefisien determinasi yaitu:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : (Ghozali, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi.

R^2 = Koefisien Korelasi Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat.

100% = Presentase Kontribusi.