

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Yang diteliti adalah kondisi lingkungan kerja mental atau psikologi dari pegawai di lantai 12. Divisi bisnis kecil menengah disalah satu perusahaan perbankan di kota Jakarta Pusat.

#### 3.1.1 Tempat dan Lokasi Penelitian

Observasi dilaksanakan pengambilan dan pengolahan di sebuah *Head Office* salah satu perbankan yang berlokasi di Jalan Sudirman kota Jakarta Pusat.

#### 3.1.2 Waktu Penelitian

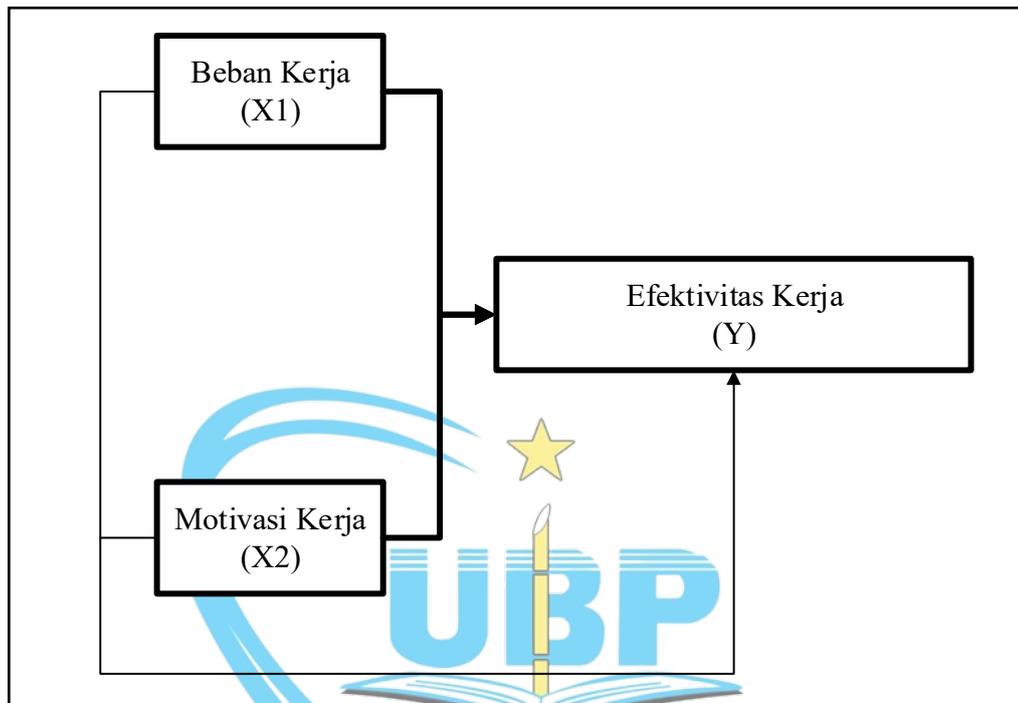
Dilaksanakan pada bulan Februari–Juli 2022 dari pembuatan proposal tugas akhir sampai tahap akhir dari penulisan skripsi selesai. Dapat dilihat Tabel 3.1 di bawah ini.

**Tabel 3.1** *Timeline* Penelitian

NO.	KEGIATAN	Timeline Penelitian 2022																											
		Feb				Mart				Apr				Mei				Jun				Jul							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Perizinan Penelitain																												
2	Pembuatan Proposal																												
3	Seminar Proposal																												
4	Pengambilan & pengolahan data																												
5	Seminar Hasil Skripsi																												
6	Revisi dan Yudhisium																												

### 3.2 Konsep Penelitian

Berikut kerangka Konsep Penelitian Beban Kerja pegawai bank bagian SMB.



Gambar 3.1 Konsep Penelitian Beban Kerja

Penjabaran hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut.

- H<sub>11</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- H<sub>01</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- H<sub>12</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- H<sub>02</sub> : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- H<sub>13</sub> : Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
- H<sub>03</sub> : Beban kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan menggunakan seluruh sampel dengan melihat nilai signifikansi dimana nilai signifikansi menggunakan analisis dua arah (*two-tailed*) dapat melihat arah korelasi variabel eksogen terhadap variabel

endogen apakah arahnya positif atau negatif dengan *Z-value* 1,96 (*significance level* 5% atau kepercayaan 95%).

$H_0$  = Jika  $t$  statistik  $\leq 1,96$  maka variabel eksogen tidak signifikan terhadap variabel endogennya (Y) maka ditolak atau tidak mempengaruhi.

$H_a$  = Jika  $t$  statistik  $\geq 1,96$  maka variabel eksogen signifikan terhadap variabel endogennya (Y) maka diterima atau mempengaruhi.

Berdasarkan konsep penelitian di atas dapat dijelaskan secara ringkas dapat dilihat di bawah ini.

**Beban Kerja :**

Beban kerja yang sebagai tuntutan pekerjaan kepada atasan terhadap pekerja atau pegawai yang harus diselesaikan dengan tepat baik waktu dan hasil dari suatu pekerjaan ini sebagai pengukuran.

**Motivasi Kerja :**

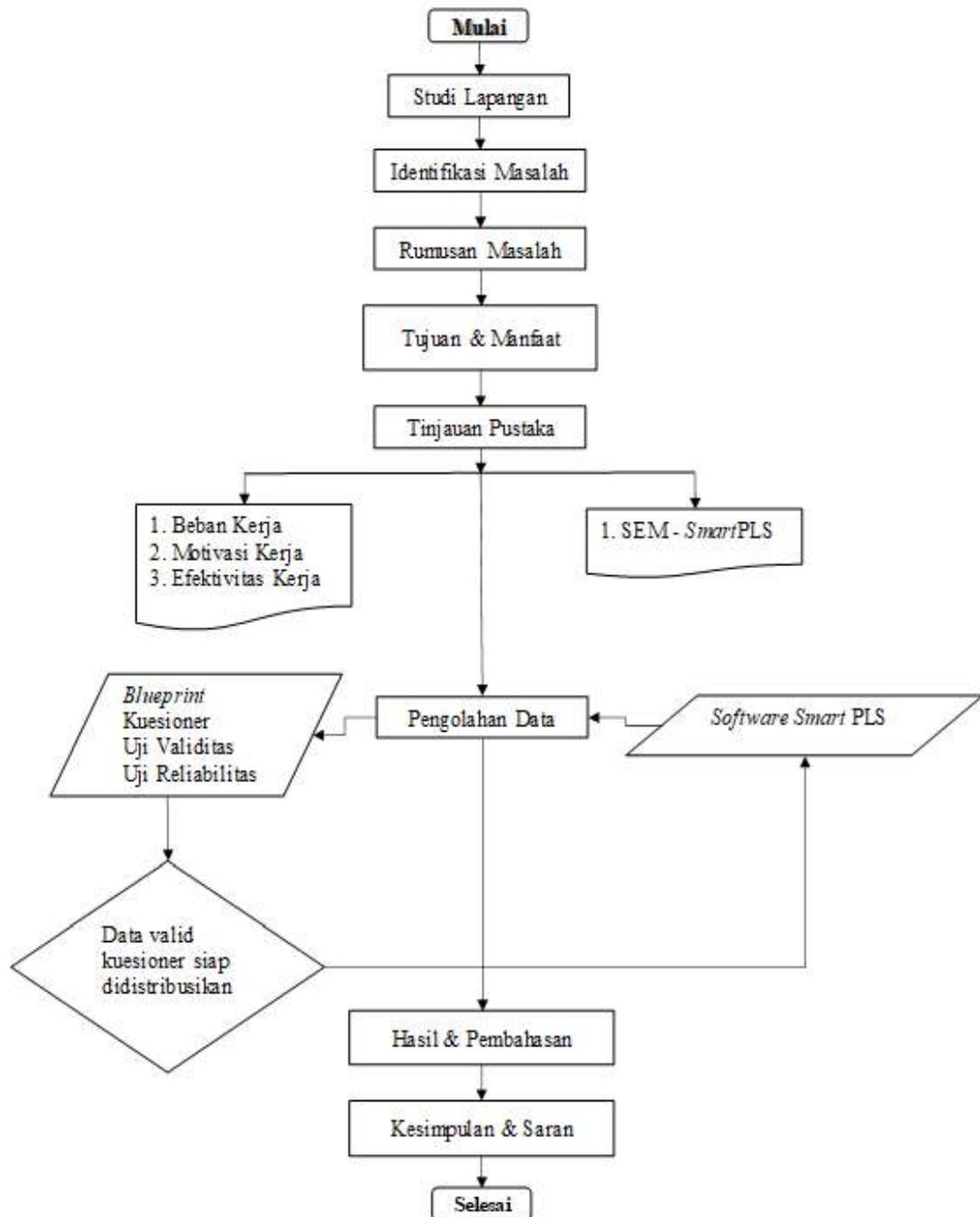
Motivasi pegawai perbankan ini adanya kemauan yang mendorong semangat pegawai bank untuk mencapai target dan kepuasan hasil pekerjaan dalam tugasnya yang sudah diberikan oleh perusahaan atau atasannya itu sendiri.

**Efektivitas :**

Efektivitas pekerjaan dalam hal suatu penyelesaian atau pencapaian target sasaran atau visi misi dalam perusahaan ini dan penelitian melihat seberapa besar beban kerja dan motivasi serta kinerja pegawai untuk tolak ukur sebagai penelitian.

### 3.3 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. beberapa langkah yang dilakukan seperti terlihat pada Gambar 3.2.



**Gambar 3.2** Prosedur Penelitian Beban Kerja

Berdasarkan desain penelitian dijelaskan dalam *flowchart* pada Gambar 3.2 maka, penjabaran prosedur ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Studi Lapangan

Lakukan penyelidikan pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah dalam penyelidikan ini, fenomena penelitian ini berkisar pada "beban kerja para pegawai bank". Peneliti sangat tertarik pada kasus fenomena ini karena belum pernah ada yang melakukan penelitian beban kerja di bagian divisi bisnis kecil menengah ini dan pegawai bank lainnya tersebut sangat setuju dapat melakukan penelitian beban kerja sebagai acuan berapa besar beban kerja dalam satu divisi bisnis kecil menengah, karena sebagai pegawai harus siap dan tuntas dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah beban kerja pada pegawai yang sangat padat dalam hal pekerjaan yang harus dituntaskan kepada nasabah atau RM dan Rekan Kerjanya sendiri, dalam identifikasi ini banyak sekali fenomena seperti, stres kerja, motivasi kerja, kinerja kerja hingga efektivitas kerja, dimana tingkat kelelahan seperti kurang istirahat dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai bank ini. Maka sebagai pimpinan perusahaan atau atasan dalam jabatan harus mengetahui seberapa besar hasil pengukuran beban kerja yang dialami oleh pegawainya.

#### 3. Rumusan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan tersebut, sehingga pertimbangan yang cermat harus diberikan ketika merumuskan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian tidak akan berhasil kecuali masalahnya dirumuskan dengan cermat.

#### 4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini menjawab dari rumusan masalah di atas. Adapun tujuan lain selain menjawab dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi peneliti dan untuk laporan hasil pengukuran beban kerja kepada pimpinan perusahaan atau pembimbing proses pemagangan berlangsung dan manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu.

- a. Manfaat bagi mahasiswa sebagaimana mengetahui dan dapat mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang sudah diberikan oleh

dosen-dosen kampus tercinta ini untuk penulisan dalam hal penulisan dan penelitian. Manfaat bagi mahasiswa lainnya sebagai sumber atau referensi penulisan yang akan dilakukannya.

- b. Manfaat bagi perusahaan sebagai mengetahui hasil penelitian beban kerja dan sebagai pimpinan perusahaan bagian bisnis kecil menengah seperti *division head, department head* hingga *team leader* dan lain-lainnya mengetahui hasil pengukuran penelitian beban kerja dan pegawai lainnya, guna menjadi tolak ukur dan kebijaksanaan dalam pemberian tugas pekerjaan serta mengetahui porsi dalam setiap pegawainya.

#### 5. Studi Literatur

Penelitian selanjutnya mengkaji teoritis yang relevan dalam penulisan ini mengenai apa saja teori-teori, *tools* dan metode yang tepat digunakan untuk pengukuran dan penyelesaian dalam hal-hal penelitian.

#### 6. Pengolahan Data

Pengolahan Data penelitian ini dengan uji Validitas dan Reliabilitas dimana kuesioner butir-butir pertanyaan yang diberikan dapat untuk meyakinkan pertanyaan yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur dan menghasilkan data valid, serta dengan bantuan *software* PLS dan dalam indikator dan variabelnya.

#### 7. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil dan pembahasan dari data-data kuesioner yang telah di uji pada *software* PLS hasil indikator-indikator dalam ruang lingkup penelitian beban kerja ini.

#### 8. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian telah dibahas maka baru dapat disimpulkan sedemikian rupa sehingga pembaca atau dosen penguji dan pimpinan perusahaan serta pegawai lainnya dapat memahami dari hasil penelitian, serta peneliti dapat memberikan saran dalam segi pemberian tugas dari pimpinan perusahaan ke pegawai dan tanggung jawab serta motivasi penuh dalam hal kerja.

### 3.4 Populasi dan Teknik Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) domain umum berbagai dari subjek-subjek dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari serta bisa ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan bahwa populasi penelitian pegawai bank bagian SMB yang berjumlah 35 orang pegawai aktif.

**Tabel 3.2** Data Pegawai 2022

No.	Posisi Kerja/Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	<i>Head Division</i>	1
2.	<i>Business Strategy Department</i>	10
3.	<i>Product &amp; Business Development Department</i>	9
4.	<i>Digital Business Department</i>	4
5.	<i>Business Performance &amp; Analytics Department</i>	8
6.	<i>Support</i>	3
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>

#### 3.4.2 Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2017) menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan cara *purposive sampling* ialah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Oleh karena itu, peneliti akan mengambil sampel penelitian yaitu pegawai bank di bagian SMB. Adapun penentuan sampel yang di kembangkan oleh Roscoe dalam Sugiono (2015:131) yaitu banyaknya sampel yang layak digunakan untuk penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner dalam bentuk skala.

#### 3.5.1 Format Respon Skala

Format skala pada beban kerja, motivasi dan efektivitas yang disajikan berbentuk pertanyaan dengan skala *likert*, yaitu.

**Tabel 3.3** Skala *Favorable & Unfavorable*

Jawaban	SS	S	CS	TS	STS
Pernyataan ( <i>Favorable</i> )	5	4	3	2	1
Pernyataan ( <i>Unfavorable</i> )	1	2	3	4	5

Jenis skala yang dipilih yaitu skala *likert* dan menjadi dua macam jenis yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

#### 3.5.2 Blueprint Penelitian

##### A. Blueprint Aspek Beban Kerja

**Tabel 3.4** *Blueprint Aspek Beban Kerja*

No.	Aspek Beban Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah Item
			Favo	Un Favo	
1.	Aspek Beban Kerja Mental	pada pegawai seperti banyaknya pekerjaan, kesulitan dalam pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan yang harus cepat selesai.	123	456	6
2.	Aspek Beban Kerja Fisik	Seperti tata ruang, tempat kerja yang nyaman, alat dan sarana kerja lainnya, kondisi kerja, sikap kerja yang menunjang dalam pekerjaan	123	456	6
3.	Aspek Waktu	Bersifat penggunaan waktu, seperti <i>Time pressure</i> , jadwal kerja, jadwal efektif,	123	456	6
<b>TOTAL</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

(Sumber Aspek: Pada dkk., n.d dalam Dewi (2013):28)

## B. *Blueprint* Aspek Motivasi Kerja

Tabel 3.5 *Blueprint* Aspek Motivasi Kerja

No.	Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah Item
			Favo	Un Favo	
1.	Aspek Intrinsik	Pegawai banyak memiliki prestasi ( <i>achievement</i> ), pengakuan ( <i>recognition</i> ), pengembangan potensi individu ( <i>advancement</i> ), tanggung jawab ( <i>responsibility</i> ).	123	456	6
2.	Aspek Ekstrinsik	Gaji, hubungan interpersonal, kebijakan dan manajemen, kondisi kerja dan keamanan kerja.	123	456	6
<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	<b>6</b>	
			<b>12</b>		

(Sumber Aspek: Campbell dan Pritchard dalam Badri & Aziz, (2011))

## C. *Blueprint* Aspek Efektivitas Kerja

Tabel 3.6 *Blueprint* Aspek Efektivitas Kerja

No.	Aspek Efektivitas Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah Item
			Favo	Un Favo	
1.	Aspek Kuantitas	Penilaian ini secara umum dapat dilakukan membandingkan target dan hasil yang dicapai pegawai saat berhasil melampaui standar kerja yang ada.	123	456	6
2.	Aspek Kualitas	Kualitas kerja karyawan dituntut dengan kesadaran akan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan karyawan lainnya serta kelengkapan tugas yang berkaitan dengan keterampilan karyawan.	123	456	6
3.	Aspek Kepatan Waktu	Mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, pegawai memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas tanpa harus memundakan pekerjaannya.	123	456	6
<b>TOTAL</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	
			<b>18</b>		

(Sumber Aspek : Jurnal Pahmawati dkk., (2020) dalam Ahmad (2018:9))

### 3.6 Simulasi dan Analisis Instrumen Penelitian

Pada penelitian analisis beban kerja ini dengan bantuan *software* “PLS” dari indikator-indikator dapat membantu menganalisis kuesioner yang telah dibuat dan diisi oleh 35 orang responden. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan dari hasil seluruh penelitian beban kerja pegawai bank ini.



**Gambar 3.3** Logo *Software* PLS

#### 3.6.1 Convergent validity

Validitas konvergen model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indeks dan skor variabel. Indikator dianggap valid jika nilai AVE indikator lebih besar dari 0,5 atau jika semua dimensi luar dari variabel lebih besar dari 0,5 (Abdullah, 2015).

Rumus untuk AVE (*Average Variance Extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\text{AVE} = (\sum \lambda_i^2) / (\sum \lambda_i^2 + \sum \varepsilon_i). \text{ Nilai} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

AVE adalah nilai rata-rata persen varian yang diekstraksi dari himpunan variabel laten yang diestimasi dengan memuat indikator terstandarisasi ke dalam PLS dalam proses iteratif dari algoritme.

#### 3.6.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminasi terjadi ketika dua instrumen berbeda yang mengukur dua konfigurasi yang diharapkan tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto, 2011). Validitas diskriminatif

model pengukuran menggunakan indeks refleksi dievaluasi menggunakan pengukuran *cross-loading* dengan komponen. Menurut Ghazali dan Latan (2015), metode diskriminan validitas terdiri dari pengujian validitas diskriminan menggunakan indeks refleksi yaitu memeriksa nilai *cross loading* setiap variabel. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *extract mean variance* (AVE) masing-masing konfigurasi dengan korelasi antar konfigurasi lainnya dalam model. Dikatakan memiliki nilai diskriminan yang baik (Formel dan Larcker (1981) dalam Ghazali dan Latan (2015).

### 3.6.3 Composit Reliability

Ada dua cara untuk mengukur keandalan konfigurasi menggunakan indikator: faktor *Cronbach alfa* dan keandalan majemuk. Namun menggunakan *Cronbach alfa* untuk menguji keandalan konfigurasi akan menghasilkan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) jadi sebaiknya gunakan keandalan majemuk. Uji reliabilitas dapat dikonfirmasi dari skor reliabilitas gabungan. Keandalan komposit adalah batas yang dapat diterima dari tingkat keandalan sebesar 0,7 (Abdullah, 2015).

Dengan menggunakan *output* yang dihasilkan oleh *SmartPLS*, keandalan komposit dapat dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$CR = (\sum \lambda_i)^2 / (\sum \lambda_i)^2 + \sum \varepsilon_i). \text{ Nilai} \dots\dots\dots(3.2)$$

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Uji Hipotesis

#### a. Metode *Bootstrapping*

*Bootstrapping* telah dikembangkan oleh Efron (1979) alat untuk membantu mengurangi yang berhubungan dengan kesalahan penggunaan distribusi normal dan penggunaannya. Pada *bootstrapping* dibuat (data bayangan) menggunakan

informasi dan sifat-sifat dari data asli sehingga data bayangan memiliki karakteristik yang mirip dengan data asli.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ( $\gamma$  dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode *resampling* jumlah kasus harus sama dengan jumlah observasi pada sampel asli. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{\gamma}{SE(\gamma)} \text{ atau } t = \frac{\lambda}{SE(\lambda)}$$

.....(3.3)

Jika t statistik lebih besar dari nilai kritis z dua sisi, yaitu 1,65 (tingkat signifikansi 5%), jalur  kita dapat menyimpulkan bahwa koefisien signifikan atau sebaliknya.

