

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Kecerdasan Emosiobal (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan Non Manajer di CV Putera Sakura.

3.1.1 Sejarah Singkat CV Putera Sakura

CV Putera Sakura merupakan bentuk perusahaan yang berkontribusi dalam bidang kontraktor khususnya perentalan alat berat seperti beko, dozer, *self loader*. CV Putera Sakura berdiri di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 99 Tahun 2000 tanggal 19 Agustus. Perusahaan ini dipimpin oleh Bapak Hendrayana. Nama perusahaan ini terinspirasi dari nama perusahaan kakeknya yang bernama CV Sakura, karena nama tersebut muncul begitu saja dalam benak pendiri. Logo Putra Sakura ini berupa tulisan nama singkatan perusahaan itu sendiri dirancang dalam tulisan kapital yang menarik. Perusahaan ini memperkerjakan kurang lebih 50 orang karyawan. Jam operasional CV Putera Sakura mulai jam 8 pagi - 5 sore, beroperasi hari Senin - Sabtu.

CV Putera Sakura memiliki berbagai alat berat sebagai peralatan utama seperti: *Truck/Mobile Crane, Rough Terrain Crane, Excavator, Backhoe Loader, Wheel Loader, Vibrating Roller*, dll.

3.1.2 Visi dan Misi CV Putera Sakura

Visi:

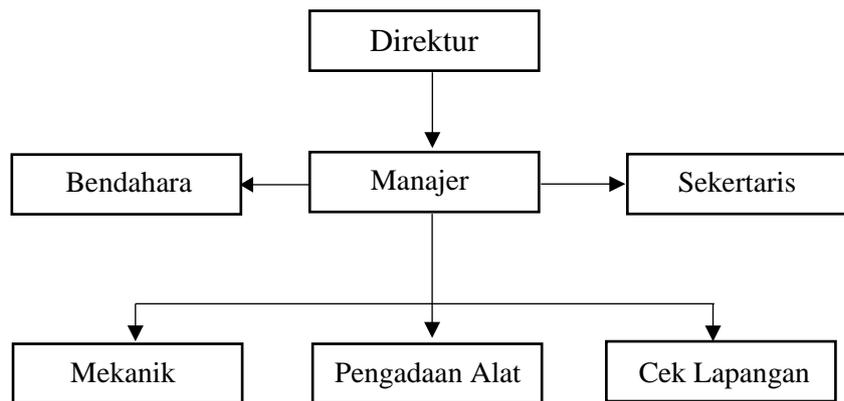
1. Akan menjadi perusahaan publik yang dikenal luas dan menjadi terdepan dengan memberikan jasa dan pelayanan dengan kualitas yang baik bagi keuntungan konsumen.
2. Memahami pelanggan, bahwa pelanggan adalah segalanya.
3. Merencanakan perluasan operasional dengan menawarkan harga yang kompetitif kepada pelanggan dengan memperbarui unit atau mengganti unit secara berkesinambungan.
4. Menjadi perusahaan pilihan pertama pelanggan dibidang penyediaan alat berat dengan reputasi rasional.

Misi:

1. CV Putera Sakura bergerak di bidang infrastruktur dan penyediaan jasa dengan focus utama memberikan kualitas baik dan beragam produk peralatan dan juga pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dengan harga pesaing
2. Mengutamakan keselamatan kerja demi memuaskan pelanggan dan karyawan CV Putera Sakura
3. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan membina hubungan baik dengan pelanggan, supplier dan juga staff.
4. Meningkatkan mutu dan perbaikan kinerja secara terus menerus untuk mencapai keunggulan kompetitif yang di dukung oleh SDM professional dan berdedikasi

5. Menjadi mitra handal dan terpercaya bagi pelanggan dengan memberikan produk, solusi, solusi dan layanan yang unggul.
6. Integritas: bekerja secara professional dan bertanggung jawab.

3.1.3 Struktur Organisasi CV Putera Sakura



Sumber : CV Putera Sakura, 2023

Gambar 3.1
Struktur Organisasi CV Putera Sakura

Berikut adalah tugas tanggung jawab dari masing-masing posisi:

1. **Direktur:**

- a. Menetapkan strategi usaha perusahaan yang sesuai untuk memajukan perusahaan.
- b. Memimpin perusahaan dan menetapkan keputusan penting perusahaan.
- c. Membuat landasan dan budaya perusahaan.

2. **Manajer:**

- a. Melaksanakan dan merancang program dan kegiatan perusahaan.
- b. Memimpin usaha dalam menjalankan operasional.

- c. Menjalinkan komunikasi dan hubungan baik dengan pelanggan.

3. Sekretaris:

- a. Bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan penggunaan alat berat di lapangan manajer.
- b. Memastikan semua peralatan berfungsi dengan baik.
- c. Bertanggung jawab dalam perbaikan mesin dan alat berat bila terjadi masalah.

4. Bendahara:

- a. Bertanggung jawab dalam menyiapkan laporan keuangan bulanan perusahaan.
- b. Melakukan penagihan dan pembayaran kepada pengguna dan pemasok.
- c. Bertanggung jawab dalam pencatatan pendapatan dan pengeluaran perusahaan.

5. Mekanik:

- a. Bertanggung jawab memperbaiki mesin dan alat berat yang mengalami kerusakan.
- b. Memastikan ketersediaan suku cadang mesin dan alat berat.
- c. Menyediakan perbaikan Ketika sedang beroperasi di lapangan.

6. Pengadaan Alat:

- a. Penyusunan petunjuk teknis dan rencana umum pengadaan alat.
- b. Pengednalian dan evaluasi kebijakan dalam proses pengadaan alat.
- c. Penyelenggaraan administrasi layanan pengadaan barang dan jasa.

- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Cek Lapangan:

- a. Tugas utama seorang pelaksana lapangan sebuah proyek properti adalah mempersiapkan pelaksanaan proyek dengan sebaik-baiknya. Dari saat proyek dimulai sampai dengan proyek selesai, dari hal-hal kecil sampai dengan hal-hal yang besar.
- b. Memberikan laporan kemajuan proyek meliputi laporan harian, mingguan, dan bulanan kepada pemilik proyek
- c. Bertanggung jawab atas kegiatan pembangunan dan metode pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan untuk menentukan hasil dari suatu hipotesis yang telah ditentukan. Metode penelitian harus dilakukan dengan secara berurutan, sistematis, serta dapat dipertanggung jawabkan. Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu yaitu untuk memecahkan suatu permasalahan. Metode penelitian yang digunakan untuk

menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Non Manajer di CV Putera Sakura adalah menggunakan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2018: 80) Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dalam menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang telah diambil dari sebuah populasi, teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2.1 Operasionalisasi Penelitian

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel Dependen. (Sugiyono, 2018: 4). Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel Independen adalah: Kecerdasan Emosi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang sering dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, atau sering disebut juga variabel terikat. Dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh Variabel Independen atau sebagai variabel Dependen. (Sugiyono, 2018:

4) Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel Dependen adalah Produktivitas Kerja (Y).

Untuk lebih jelasnya, Tabel operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan (Goleman, 2016: 68)	1. Kesadaran diri	- Perasaan dalam bekerja - Memiliki kepercayaan diri	O R D I N A L
		2. Pengaturan diri	- Mampu menangani emosi - Mendahulukan pekerjaan dibanding kesenangan pribadi	
		3. Motivasi	- Mampu bertindak secara efektif - Keinginan mencapai sasaran	
		4. Empati	- Mampu menyelaraskan diri dengan orang lain - Memiliki kepercayaan dalam bekerja	
		5. Keterampilan	- Mempunyai ide atau kreativitas - Memiliki keinginan memperbaiki hasil kerja	
		6. Sosial	- Mampu berinteraksi - Mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan cepat	

Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diberikan sesuai kebutuhan - Gaji yang diberikan sudah adil - Kepuasan akan pekerjaan - Pekerjaan sesuai dengan kemampuan - Teman untuk berinteraksi - Mampu menciptakan suasana menyenangkan - Orang yang senantiasa memberi perintah - Mampu memenuhi harapan atasan - Kenaikan jabatan - Adanya jenjang karir yang jelas - Fasilitas - Adanya kenyamanan kerja 	O R D I N A L
	(Moh. As'ad, 2019: 104)			
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai pekerjaan - Memiliki nilai pembeda - Peningkatan hasil kerja - berusaha memperbaiki kesalahan - Memiliki keinginan yang baik - Kesungguhan dalam pekerjaan - Memiliki potensi kerja yang baik - Memiliki perilaku kerja yang baik - Kualitas kerja - Mampu bekerja secara efektif - Pencapaian sesuai target - Mampu meminimalisir kesalahan 	O R D I N A L
	(Sutrisno, 2017: 99).			

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.5.1 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018: 194), data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber asli atau dari tempat objek penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018: 194) data sekunder adalah sumber data tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui file yang ada. Data yang diperoleh dari jurnal-jurnal terdahulu, artikel atau dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Data sekunder ini digunakan dan berguna untuk menunjang serta membantu memperkuat data primer

2. Sumber Data

a. Wawancara

Menurut Tersiana (2018: 12), wawancara adalah metode pengumpulan data penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada subjek, yang secara langsung berkontribusi pada objek penelitian. Wawancara digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi karyawan tetap Non-manager di CV Putera Sakura dan untuk mengetahui data yang perlu diketahui diluar penyebaran kuesioner.

b. Studi Dokumentasi

Menurut Tersiana (2018: 12), Studi dokumentasi adalah metode yang dapat penulis gunakan untuk memperoleh data secara langsung dari lokasi penelitian, sehingga penulis memperoleh data yang relevan. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian dapat berupa peraturan, laporan operasional, foto, dokumenter dan data lainnya. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan oleh CV Putera Sakura.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 199), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk dijawab oleh responden dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan 32 karyawan Non Manajer terkait Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis dan terstruktur kepada karyawan Non Manajer di CV Putera Sakura.

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang sudah disebar.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016: 52) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat

dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun valid atau tidaknya suatu pernyataan dapat ditentukan cara sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan dapat dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016: 47) menjelaskan bahwa uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur kuesioner adalah Dimensi suatu variabel atau struktur. Sebuah kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Adapun *reliable* atau tidaknya suatu pernyataan dapat ditentukan cara sebagai berikut:

- a. Jika dinilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dikatakan *reliable*.
- b. Jika dinilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dikatakan tidak *reliable*.

Untuk mempermudah perhitungan, uji reliabilitas ini akan menggunakan program IBM SPSS Versi 26.

3.2.5.2 Populasi Sasaran

Pengertian populasi menurut (Sugiyono, 2018: 115) adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan non manajer.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah
Cek Lapangan	27
Pengadaan Alat	10
Mekanik	2
Total Karyawan	32

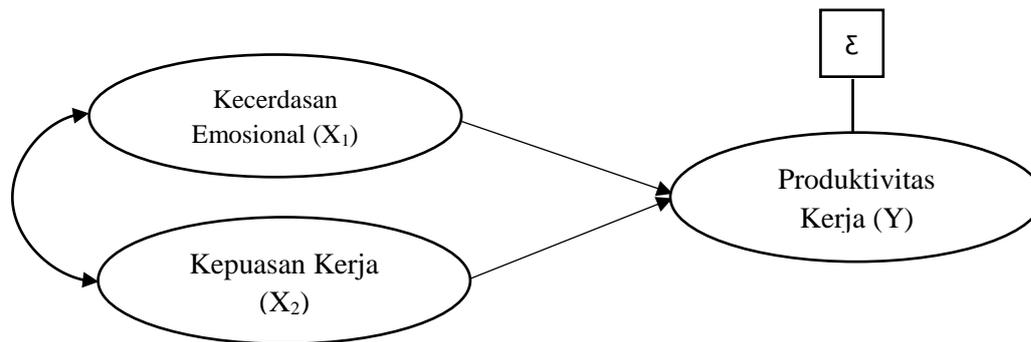
3.2.5.3 Penentuan Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2018: 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan *full sampling* atau sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018: 118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan full sampling, maka sampel penelitian adalah sebanyak 32 karyawan non manajer CV Putera Sakura yang dijadikan sampel penelitian.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum mengenai penelitian ini yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Non Manajer di CV Putera Sakura maka akan disajikan ke dalam model penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X₁ = Variabel Kecerdasan Emosional

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Variabel Produktivitas Kerja

3.2.4 Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

3.2.4.1 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Tidak Sangat Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuisioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.4.2 Method Successive Interval

Menurut Sugiono (2018) data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *method successive interval*. Adapun langkah-langkah dari metode successive interval adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Di setiap elemen ditentukan jumlah orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 5 dan dinyatakan dengan frekuensi.
3. Setiap bilangan pada F (Frekuensi) dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh $P_i = F_i/n$.
4. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ($p_{ki} = \sum_{j=1}^i P_j$).
5. Proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita dapat menemukan nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap *alternative* jawaban.
6. Hitung $SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$

SV yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value*: $Y = SV + SV_{\min}$.

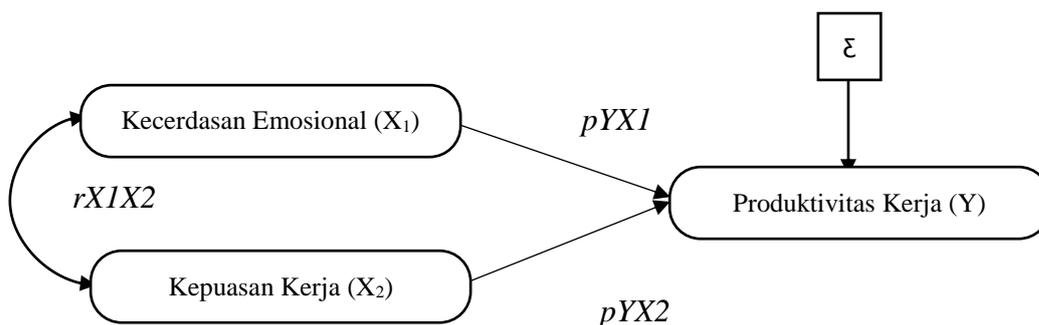
3.2.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

Menurut Suharsaputra (2018: 159) Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent.
5. Menghitung $R^2 y (x_1 \dots x_i)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.3
Formula Analisis Jalur

Kemudian adapun perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variable, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 , X_2 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
Kecerdasan Emosional (X_1)		
1.	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(p_{YX_1})^2$
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	$(p_{YX_1})(r_{X_1X_2})(p_{YX_2})$
Pengaruh X_1 Total terhadap Y		a + b (1)
Kepuasan Kerja X_2		
2.	c. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(p_{YX_2})^2$
	d. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1	$(p_{YX_2})(r_{X_1X_2})(p_{YX_1})$
Pengaruh X_2 Total terhadap Y		c + d (2)
Total Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y		1 + 2 = kd
Pengaruh lain yang tidak diteliti		1 - kd = knd

Untuk memudahkan perhitungan penulis menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 for Windows. Perhitungan dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y