

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti *Self efficacy*, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di Althaff Group CV. Alharamain.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Althaff Group CV. Alharamain**

Althaff merupakan bagian dari CV. Alharamain yang telah berdiri sejak 2015. Althaff menjadi produsen baju koko spesialis couple ayah dan anak dengan motif bordir yang menjadi ciri khas. Baju koko couple yang di produksi tentunya baju koko yang *all in one* yakni tidak hanya bisa digunakan untuk ibadah melainkan dapat digunakan untuk kegiatan harian juga.

Dengan menjadikan Islam sebagai landasan, insyaallah Althaff berusaha untuk memberikan kualitas dan pelayanan yang baik, jujur, amanah, sehingga insyaallah berkah. Althaff terbuka bagi siapa saja yang ingin memulai bisnis dengan modal yang minim (open kemitraan). Sudah banyak Mitra Althaff diseluruh Indonesia mulai dari Jawa hingga Sulawesi yang sudah merasakan dan meraih kesuksesan dengan bergabung menjadi mitra althaff.

Alasan althaff memilih berbisnis dengan membangun kemitraan tak membesarkan saja kantong sendiri dengan melayani retail sebanyak mungkin sebab

kami meyakini, rizki yang berkah itu adalah rizki yang bermanfaat bagi banyak orang, menebar dan meluas tanpa batas.

Memiliki mitra distributor, agen dan reseller di berbagai kota di seluruh Indonesia itu, ibarat kami memiliki saudara yang tak terbatas jumlahnya. Mewujudkan ukhuwah sesama, walau sering kali diantara kita belum juga bertatap muka karena jarak yang tak dekat.

### **3.1.2 Logo Althaff Group CV. Alharamain**



Gambar 3. 1 Logo Althaff Group CV. Alharamain  
Sumber : Bagian personalia Althaff Group CV. Alharamain

### **3.1.3 Visi dan Misi Althaff Group CV. Alharamain**

**Visi :** Althaff menjadi perusahaan fashion yang bisa diterima masyarakat Indonesia hingga pasar internasional

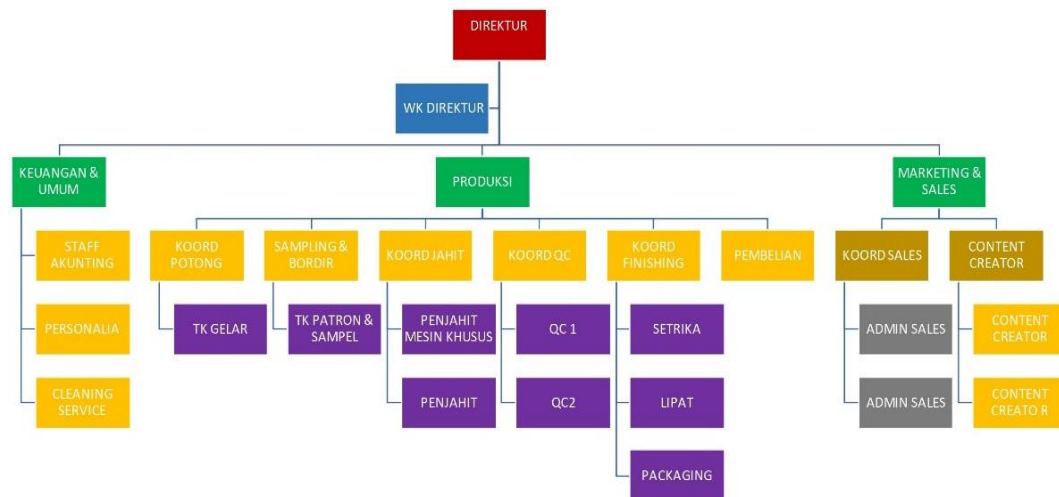
**Misi :** Althaff menyediakan produksi baju pria dengan motif bordir dan warna unik yang beda dari yang lain yang memiliki ciri khas sendiri dengan kualitas yang baik

### **3.1.4 Struktur Organisasi Althaff Group CV. Alharamain**

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi yang mana orang-orang dikoordinasikan tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu.

Struktur organisasi dibuat agar nampak jelas hubungan antara bagian dalam suatu organisasi baik fungsi maupun kedudukannya, hal ini bertujuan agar setiap

bagian dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.



**Gambar 3. 2 Struktur organisasi**  
**Sumber : Bagian personalia Althaff Group CV. Alharamain**

### 3.1.5 Uraian Tugas Pokok Setiap Departemen Althaff Group CV. Alharamain

1. Direktur perusahaan
  - a. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari.
  - b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan tugas ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
  - c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua bagian perusahaan.
  
2. Wakil direktur
  - a. Membantu pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari
  - b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian

3. Bagian keuangan
  - a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan.
  - b. Mengurus administrasi surat-surat perusahaan.
  - c. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang.
  - d. Menyusun laporan keuangan.
4. Bagian *marketing* dan *sales*
  - a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerahan produk jahitan maupun bahan baku.
  - b. Menentukan syarat-syarat pembayaran.
  - c. Menetapkan waktu penyerahan produk jahitan kepada konsumen.
  - d. Mengkoordinir hasil jahitan sebelum diserahkan kepada konsumen.
5. Bagian produksi

Bagian produksi terdiri dari beberapa sub bagian yaitu:

- a. Bagian jahit
  - Melanjutkan hasil dari bagian potong untuk melakukan penjahitan terhadap pesanan.
  - Bertanggung jawab proses penjahitan.
  - Memelihara dan merawat terhadap semua mesin jahit yang digunakan dalam operasional setiap pesanan.
- b. Bagian sampling dan bordir
  - Melanjutkan hasil pekerjaan dari bagian jahit yang telah selesai proses jahitnya untuk selanjutnya diproses yang sesuai dengan spesifikasi pesanan.

- Melakukan tugas pembordiran terhadap semua hasil jahitan yang telah selesai dari bagian jahit.
  - Bertanggung jawab terhadap semua pembuatan pesanan yang telah ditentukan spesifikasi berdasarkan daftar pesanan.
- c. Bagian pemotongan
- Bertanggung jawab terhadap penyediaan - penyediaan bahan-bahan untuk spesifikasi pesanan yang telah ditentukan berdasarkan daftar pesanan.
  - Melakukan pemotongan terhadap bahan baku yang akan diproses jahit sesuai dengan ukuran dan jenis kain yang diminta pemesan.
  - Menghitung jumlah bahan baku yang diminta setiap pesanan.
- d. Bagian quality control
- Menentukan standar.
  - Menyesuaikan visi dan misi perusahaan dengan karyawannya
  - Memperbaiki produk yang ditawarkan kepada konsumen.
- e. Bagian finishing
- Semua pakaian diperiksa pada tahap finishing untuk visual dan pengukuran.
  - Pakaian disetrika. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan kerutan
  - Pemberian tag, seperti label harga dan hand tag
  - Pengepakan pakaian

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah survei untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi Althaff Group CV. Alharamain. Survei adalah jenis penelitian

kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan antara variabel (Sugiyono, 2018: 81). Penelitian survei juga digunakan untuk menguji hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel populasi tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara atau kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penilaian harus dievaluasi dengan hati-hati.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Banyak istilah yang digunakan untuk menggambarkan variabel independen, termasuk variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia, biasanya disebut variabel bebas (Sugiyono, 2018: 96). Variabel yang memengaruhi atau menimbulkan variabel dependent disebut variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah "*Self efficacy* dan Loyalitas Kerja", yang diwakili oleh huruf X.

2. Variabel tidak bebas (*dependent variable*)

Variabel output, kriteria, atau konsekuen adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan variabel dependen (Sugiyono, 2018: 97). Dalam bahasa Indonesia, biasanya disebut variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel tak bebas adalah "Kinerja Karyawan", yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. *Self efficacy*, Loyalitas Kerja, dan variabel kinerja karyawan yang diteliti dapat dioperasionalkan sebagai berikut.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Self efficacy</i> ( $X_1$ )	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan atau kepercayaan karyawan bagian produksi pada Althaff Group CV. Alharamain terhadap kemampuan diri dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang bermanfaat.	1. Rasa mampu melakukan pekerjaannya.  2. Kemampuan yang lebih baik.  3. Senang pekerjaan yang menantang  4. Kepuasan terhadap pekerjaan.	- Yakin dengan kemampuan  - Mampu menerima seluruh tugas  - Menyelesaikan masalah lebih baik dari oranglain  - Memahami prosedur kerja  - Menerima tantangan  - Berusaha keras dalam bekerja  - Merasa puas dengan hasil kerja  - Menemukan solusi dan hambatan kerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Loyalitas adalah kesediaan karyawan produksi Althaff Group CV. Alharamain terhadap kesetiaannya yang dibuktikan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan	1. Taat pada peraturan.  2. Tanggung jawab pada perusahaan.  3. Hubungan antar pribadi.  4. Kesukaan terhadap pekerjaan.	- Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur - Datang tepat waktu - Kesanggupan melaksanakan tugas - Menanggung risiko pekerjaan - Hubungan antar karyawan - Hubungan atasan dengan bawahan - Sugesti rekan kerja - Keunggulan dalam bekerja - Tidak menuntut diluar gaji - Rasa senang mengerjakan pekerjaan	O R D I N A L
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan bagian produksi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama	1. Kualitas  2. Kuantitas	- Tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan. - Kecepatan karyawan dalam bekerja.	O R D I N A L



---

bekerja Di Althaff Group CV. Alharamain	3. Ketepatan waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	4. Efektivitas	- Memaksimalkan waktu yang tersedia
		- Tingkat penggunaan waktu dan sumber daya.
		- Memaksimalkan fasilitas yang tersedia
	5. Kemandirian	- Komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan

---

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi diperlukan untuk mendukung hasil penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data adalah Field Research. Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

#### 1. Interview (wawancara)

Wawancara adalah metode pengambilan data di mana peneliti berbicara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan informasi dari mereka (Suliyanto, 2018: 164). Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai pemilik Althaff Group CV. Alharamain.

## 2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan memberi karyawan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2018: 230). Metode ini efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan kemungkinan tanggapan karyawan.

Kuesioner penelitian ini berhubungan dengan pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan Althaff Group CV. Alharamain bagian produksi.

## 3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Hardani dkk, 2020: 149). Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain.

Peneliti melakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumen yang telah disediakan oleh Althaff Group CV. Alharamain berupa sejarah singkat perusahaan, logo perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas pokok setiap departemen.

## 4. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 125). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *product moment*.

Kriteria pengujian:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 25.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017: 130). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu *reliable*.

Maka, kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan *reliable*.

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tidak *reliable* (gugur)

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program

*SPSS for Windows* versi 25.

### 4.2.2.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data diantaranya:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis dari sumber pertama (Suliyanto, 2018: 156). Sementara itu, Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui pengukuran dan penghitungan sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara, dan metode lainnya (Hardani dkk, 2020: 247).

Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut yaitu dengan memberikan kuesioner (angket) yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Althaff Group CV. Alharamain pada bagian produksi.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain atau kantor, seperti laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka, (Hardani dkk, 2020: 247). Data sekunder digunakan untuk mendukung dan mendukung data primer.

#### **3.2.2.2 Populasi**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: subjek atau obyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018: 148). Oleh karena itu, , populasi mencakup tidak hanya individu, tetapi juga objek dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua atribut yang dimiliki oleh objek atau subjek yang dipelajari, bukan hanya jumlah individu yang ada di sana.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Althaff Group CV. Alharamain pada bagian produksi yang berjumlah 36 orang.

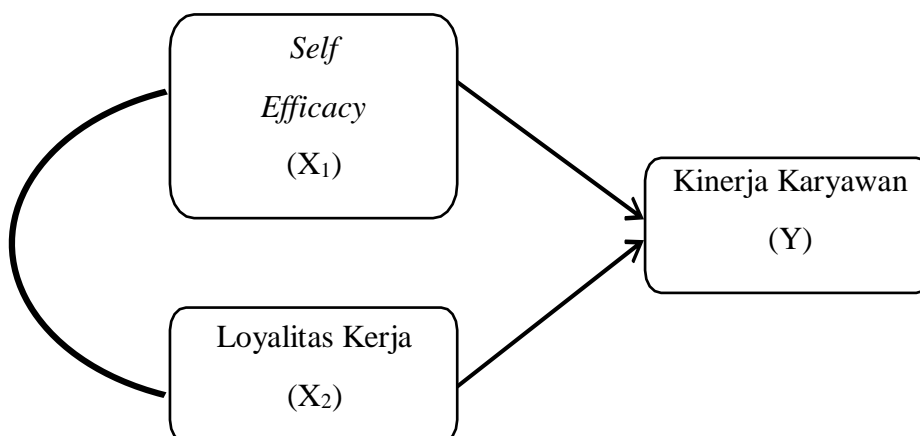
### 3.2.2.3 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui teknik pengambilan sampel (Hardani dkk, 2020: 379). Dalam hal ini, sampel harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi, yang berarti bahwa kesimpulan penelitian yang dihasilkan dari sampel adalah kesimpulan dari populasi.

Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 36 orang karyawan.

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *Self efficacy* dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 3. 3 Model Penelitian**

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.4.1 Skala Pengukuran**

Teknik analisis data deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan keadaan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud menggeneralisasi dari hasil pencarian (Suprpto, 2020: 105). Teknik analisis data statistik deskriptif antara lain menyajikan data dalam bentuk tabel, persentase, frekuensi, histogram, grafik, mean, modus, dan lain-lain.

Untuk mengetahui pembobotan jawaban karyawan dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk pernyataan tertutup berskala normal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena atau gejala sosial yang cukup terjadi, hal ini telah diidentifikasi secara khusus oleh peneliti, selanjutnya disebut sebagai variable penelitian (Sugiyono, 2018: 168).

Formasi nilai, notasi & predikat masing-masing pilihan jawaban untuk pertanyaan positif, akan disajikan dalam bentuk tabel 3.2.

**Tabel 3. 2**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan**  
**Jawaban Untuk Pertanyaan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Cukup
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3. 3**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan**  
**Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Cukup
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah karyawan

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

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kriteria pernyataan}}$$

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval*. Analisis metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval, adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 25).

1. Perhatikan setiap butir jawaban karyawan dan angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya karyawan dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan atas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$



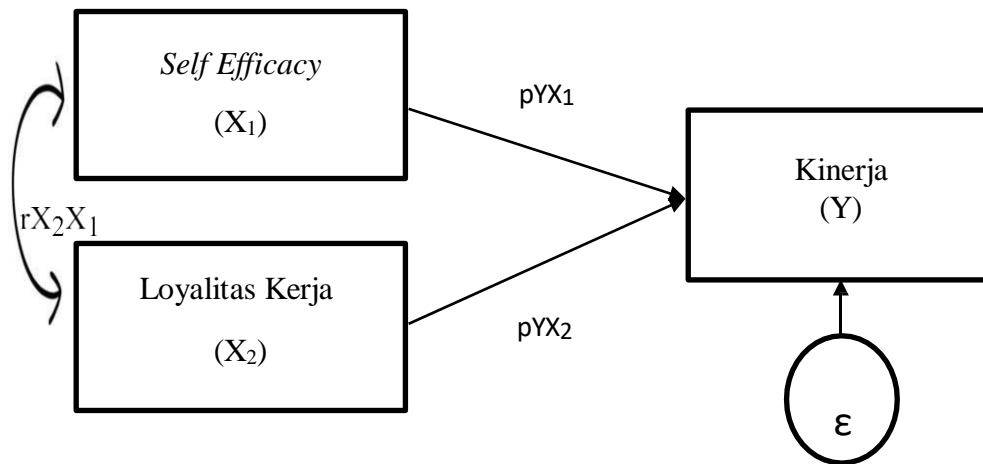
### 3.4.3 Analisis Jalur (*path analysis*)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen serta variabel dependen. Dalam analisis jalur dapat dilihat dari setiap variabel secara bersama-sama.

Analisis jalur adalah saran yang dapat membantu peneliti, dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal (Turyadi, 2019: 186). Tujuan dilakukan jalur ini adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh *self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebelum menggunakan analisis jalur harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal tersebut diagram jalur yang sederhana dan diagram jalur yang lebih kompleks. Adapun formula dalam analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Membuat diagram analisis jalur (*path analysis*)



**Gambar 3.4 Model Jalur**

Keterangan:

$X_1$  = *Self Efficacy*

$X_2$  = Loyalitas Kerja

$Y$  = Kinerja

$\epsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_2X_1}$  = Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

$p_{YX_1}$  = Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap

$Y$   $p_{YX_2}$  = Koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

2. Menghitung koefisien korelas
3. Menghitung koefisien jalur antar variebel

Untuk mengetahui koefisien jalur antar variabel digunakan hasil output dari program SPSS yang ditunjukkan oleh tabel coefficients, dinuatakan oleh standar standardized coefficients atau dikenal dengan nilai Beta ( $\beta$ ).

4. Koefisien residu ( $\epsilon$ ) di hitung berdasarkan output model summary pada program SPSS.

**Tabel 3.4**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

No.	Nama Variabel	Formula
<b>1</b>	<b><i>Self Efficacy</i> (X<sub>1</sub>)</b>	
	a. Pengaruh langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y	$(p_{YX1})^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> melalui X <sub>2</sub>	$(p_{YX1}, r_{X1X2}, p_{YX2})$
	Pengaruh X <sub>1</sub> total terhadap Y	$a + b \dots (1)$
<b>2</b>	<b>Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	
	c. Pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	$(p_{YX2})^2$
	d. Pengaruh tidak Langsung X <sub>2</sub> melalui X <sub>1</sub>	$(p_{YX1}, r_{X1X2}, p_{YX2})$
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> total terhadap Y</b>	$c + d \dots (2)$
	Total Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , terhadap Y	$(1) + (2) \dots kd$
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	$1 - kd = knd$