

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Albert Kurniawan (2014) yang mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif . Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif tersebut meliputi data karyawan PT. Kirana Windu yang di peroleh dari jawaban kuesioner untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap komitmen kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Kirana Windu Surulangun Rawas Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan , diperoleh, diteliti dan ditemukan dilapangan atau objek penelitian. Metode yang digunakan untuk mengambil data yaitu dengan menggunakan kuesioner, kemudian responden yang akan mengisi kuesioner adalah beberapa karyawan PT. Kirana Windu Surulangun Rawas Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. (Sugiyono 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT.Kirana Windu Surulangun Rawas Kabupaten Musi rawas Utara, Sumatera Selatan, yaitu 380 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative /mewakili. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin. Rumus slovin merupakan suatu sistem matematis yang digunakan dalam menghitung jumlah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara spesifik.

Perhitungannya adalah :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = jumlah seluruh populasi

e = persentase kesalahan yang di tolerir dalam pengambilan sampel

e = 10% (0,1)

$$\begin{aligned} n &= \frac{380}{1+380 (0,1)^2} \\ &= \frac{380}{1+3,} \\ &= \frac{380}{4,5} = 84,44 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan dari rumus slovin diatas, maka diketahui jumlah sampelnya adalah sebanyak 84 orang karyawan.

3.4 Variabel Penelitian

Terdapat 3 Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel Mediator

3.4.1 Variabel Independen Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja)

Variabel Independen dalam penelitian ini salah satunya Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja). Ketentuan untuk kualitas akan memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan yang menguntungkan perusahaan . Konsep ini terkait erat dengan prinsip komitmen kerja, semangat, kelangsungan hidup, efektivitas dan pemeliharaan karyawan (Nipa S. Ouppara and Maria Victoria U. Sy, 2012). Variabel ini disebut juga variabel X.

3.4.2 Variabel Mediator Komitmen kerja

Variabel pemediasi atau mediator lebih dikenal sebagai variabel intervening (*intervening variable*). Variabel ini adalah salah satu variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel independen (Quality of Work Life) yang mulai beroperasi mempengaruhi variabel dependen (Loyalitas Kerja). Pengujian hipotesis mediator salahsatunya dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel dan dikenal dengan uji Sobel. Pada penelitian ini varaiabel mediator disebut juga dengan Z.

3.4.3 Variabel Dependen Loyalitas Kerja Karyawan

Variabel dependen adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel loyalitas karyawan menjadi variabel Dependen yang di pengaruhi oleh variabel Quality of Work Life. atau disebut juga variabel Y.

Operasional variabel dalam penelitian ini di jelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel. 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Variabel independen Quality Of Work Life (X)	Sebuah proses dimana organisasi merespon tentang kebutuhan para anggota dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang nyaman yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan <i>reward</i> , keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang wayne (2012)	1. Partisipasi Karyawan	1. Kesempatan karyawan mengajukan ide, kritik dan saran	1
		2. Penyelesaian konflik	1. Mediasi sebagai jalan penyelesaian konflik	2
		3. komunikasi	1. Tingkat keseringan karyawan memberi masukan	3
			2. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	4
			3. Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat	5
		4. Keselamatan kerja	1. Terdapat fasilitas kecelakaan kerja	6
			2. Asuransi keselamatan kerja	7
			3. Sarana keselamatan kerja sudah sesuai standar	8
		5. Kesehatan kerja	1. Jaminan kesehatan jasmani dan rohani	9
		6. Kompensasi yang layak	1. Kompensasi materi dan imaterial	10
		7. Rasa bangga	1. Bangga dengan citra perusahaan	11
			2. Perusahaan adalah tempat kerja terbaik	12
		8. Pengembangan karir	1. Sistem jenjang karir perusahaan	13
			2. Peluang karyawan mengikuti diklat	14
			3. Kesempatan menggunakan metode sendiri menyelesaikan pekerjaan	15

Variabel pemediasi Komitmen kerja (Z)	Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins dan Judge (2015),	1. Kemauan Karyawan	1. Merasa nyaman dalam organisasi ini	16
			2. Memiliki rasa cinta pada organisasi	17
			3. Memiliki rasa peduli terhadap organisasi	18
		2. Kesetiaan karyawan	1. Berkeinginan tetap bertahan dan berkerja karena kebutuhan gaji	19
			2. Berkeinginan tetap tinggal karena kenyamanan dan keuntungan yang didapat	20
			3. Merasa berat jika meninggalkan organisasi	21
		3. Kebanggaan karyawan pada organisasi	1. Merasa bangga menjadi bagian organisasi	22
			2. Yakin terhadap organisasi ini	23
			3. Berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi	24
			4. Bangga bisa bekerja pada perusahaan ini	25
Variabel Loyalitas kerja karyawan (Y)	Sikap dan perilaku karyawan berkaitan dengan keinginan kuat seorang pekerja organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan lebih dalam anggota terhadap organisasinya (Saydam, 2016)	1. Kepatuhan	1. Patuh terhadap peraturan yang berlaku.	26
			2. Menaati perintah kedinasan	27
		2. Tanggung Jawab	1. Bertanggung jawab penuh kepada organisasi	28
			2. Menyelesaikan tugas dengan baik	29
			3. Mengutamakan kepentingan dinas	30
		4. Dedikasi	1. Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan	31
			2. Melaksanakan tugas dengan ihklas	32
			3. Yakin dengan kemampuan diri sendiri	33

		4. Integritas	1. Kemampuan karyawan berinteraksi sesuai dengan realita dan kebenaran	34
			2. Bersedia menangani pekerjaan secara terbuka dan dapat diakses orang lain	35

3.5 Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu tehnik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian. Data dan informasi didapatkan dari dalam maupun dari luar organisasi/ perusahaan. Data ini diperlukan dalam pembahasan penelitian dan digunakan sebagai pelengkap. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Studi lapangan, untuk memperoleh data primer adalah dengan mengadakan pengamatan langsung di tempat yang di jadikan objek penelitian, dan mengadakan wawancara yang ditunjukkan kepada responden.
2. Kuesioner, seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diajukan kepada responden agar diisi atau di jawab. Bertujuan untuk menggali keterangan dari responden.
3. Studi kepustakaan (library research) atau studi dokumen, untuk memperoleh data sekunder di pergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan merangkum data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di bahas

Supaya responden tidak mengalami kesulitan dalam memberikan jawaban, maka masing-masing pertanyaan diajukan diberi lima alternative jawaban yang masing-masing diberi nilai skor berdasarkan skala likert. Didalam skala Likert digunakan skor 1 sampai dengan 5, yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.6. Metode Analisi Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisa deskriptif dan analisa statistik /verifikatif.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dari variabel tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun tabel distribusi frekwensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah/lemah/buruk, rendah/lemah/buruk, cukup, tinggi/kuat/baik dan sangat tinggi/kuat/baik untuk variabel dalam penelitian ini. Untuk sampai pada kriteria tersebut, maka dibuat kriteria pengkategorian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003), dimana skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n (m - 1)}{-----}$$

M

Dimana :

RS = Rentang skala

n = Jumlah responden

m = Jumlah alternatif jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{84 (5-1)}{5} = 67$$

Dan untuk menentukan rentang skor terendah dan tertinggi adalah dengan cara mengalikan jumlah populasi/sampel dengan bobot paling rendah dan bobot paling tinggi dalam skala pengukuran, yaitu :

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skor Terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 84 \times 1 \\ &= 84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skor Tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 84 \times 5 \\ &= 420\end{aligned}$$

Dengan nilai tersebut maka kategori pengklasifikasian untuk mengukur disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Rentang Pengklasifikasian

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Quality Of Work Life	84-150,99	Sangat Buruk
	151 – 217,99	Buruk
	218 – 284,99	Cukup
	285 – 351,99	Baik
	352 – 420	Sangat baik

Loyalitas Karyawan	84-150,99	Tidak Loyal
	151 – 217,99	Kurang Loyal
	218 – 284,99	Cukup Loyal
	285 – 351,99	Loyal
	352 – 420	Sangat Loyal
Komitmen Kerja Karyawan	84-150,99	Tidak Komit
	151 – 217,99	Kurang Komit
	218 – 284,99	Cukup Komit
	285 – 351,99	Komit
	352 – 420	Sangat Komit

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wijaya 2012). Uji Validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor total individu dengan rumus korelasi product moment. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiono : 2009).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan : r_{xy} = angka indeks korelasi

n = ukuran sampel

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$ = jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = jumlah seluruh skor Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi (Ghozali, 2009). Suatu data dikatakan reliable apabila menghasilkan data yang sama. Untuk mencari reliabilitas menggunakan rumus *Alpha*.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan : r_i = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

k = jumlah item soal

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = varians total

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (variance).

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis variance. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi secara normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten.

3.8.2 Structural Aquation Model (SEM)

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *structural equation model* (SEM) berbasis *variance* yang menggunakan *partial least square* (PLS). *structural equation model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistic yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu :

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurent model*, yaitu menguji validitas dan reabilitas konstruk dari masing-masing indicator
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui adanya dampak yang akan diukur menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

a). Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS.3.0. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indicator berkorelasi dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur .

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat di percaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan realible jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

b). Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk jalur dalam model structural yang di peroleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistic lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

