BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2022).

Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*) (Suharsimi, 2020). Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2019). Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi, dengan menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. X yang berada di l. Raya Kramat Temenggung No.43, Kramat, Kramat Temenggung, Kec. Tarik, Kabupaten Sidoarjo.

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yaitu :

1. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). variable ini di simbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang disebut variable terikat adalah Keterikatan Karyawan.

2. Variabel Bebas (Independent)

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent variable) (Ahyar et al., 2020). variable ini di simbolkan dengan (X). Dalam penelitian ini yang disebut variable Bebas adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja (Mangkuprawira, 2019). Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja antara lain menurut Cascio (2018) :

- a) Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)

adanya program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

- b) Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)
imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan standar hidup karyawan
- c) Komunikasi (*communication*)
adanya komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan grup.
- d) Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*)
Penyelesaian konflik melalui keterbukaan, dan pertukaran pendapat.
- e) Pengembangan karir (*career development*)
adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan.
- f) Partisipasi karyawan (*Employee participation*)
mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan.
- g) Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)
menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun.
- h) Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)
fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).
- i) Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

memperkuat identitas dan citra perusahaan, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja yaitu perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Robbins (2019) meliputi :

- a) Pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas
- b) Penghargaan yang sesuai, adanya kebijakan promosi dibuat secara adil dan wajar
- c) Kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik
- d) Rekan kerja yang mendukung yaitu hubungan antar karyawan dalam instansi

3. Keterikatan Karyawan (Y)

Keterikatan Karyawan adalah Kondisi karyawan yang merasakan keterikatan dengan perusahaan, perasaan sukarela atau kesediaan karyawan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, Adapun Schaufeli et al. (2016), dimensi keterlibatan kerja antara lain:

- a. merasa penuh energi
- b. bersemangat dalam pekerjaan
- c. ingin pergi bekerja
- d. antusias dengan pekerjaan,
- e. termotivasi dengan pekerjaan,
- f. bangga dengan pekerjaan
- g. bekerja dengan sungguh-sungguh,
- h. berkonsentrasi dalam pekerjaan,
- i. menikmati pekerjaan

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Cascio (2020)	1. Keselamatan lingkungan kerja (<i>save environment</i>)	1) adanya program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan)
	2. Kompensasi yang seimbang (<i>equitable compensation</i>)	2) imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan standar hidup karyawan
	3. Komunikasi (<i>communication</i>)	3) adanya komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan
	4. Penyelesaian Konflik (<i>conflict resolution</i>)	4) Penyelesaian konflik melalui keterbukaan, dan pertukaran pendapat
	5. Pengembangan karir (<i>career development</i>)	5) adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan
	6. Partisipasi karyawan (<i>Employee participation</i>)	6) mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan

		ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan
	7. Rasa aman terhadap pekerjaan (<i>Job security</i>)	7) menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun
	8. Fasilitas yang tersedia (<i>Wellness</i>)	8) fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan)
	9. Rasa bangga terhadap institusi (<i>Pride</i>)	9) memperkuat identitas dan citra perusahaan, dan lebih peduli terhadap lingkungan
Kepuasan Kerja (X2) Luthans (2016)	1. Pekerjaan itu sendiri	1) Kerja itu sendiri menyangkut ada tidaknya pengalaman selama kerja
	2. Kesempatan promosi	2) Promosi kenaikan jabatan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas
	3. Atasan	3) Pimpinan merupakan atasan yang memberikan arahan
	4. Rekan kerja	4) Rekan kerja dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
Keterikatan Karyawan (Y) Schaufeli et al. (2016)	1. merasa penuh energi	1) Saya merasa penuh energi dalam bekerja
	2. bersemangat dalam pekerjaan	2) Saya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan
	3. ingin pergi bekerja	3) Saya ingin pergi bekerja dengan baik
	4. antusias dengan pekerjaan,	4) Saya sangat antusias dalam melakukan pekerjaan,
	5. termotivasi dengan pekerjaan,	5) Saya termotivasi dengan pekerjaan yang saya lakukan
	6. bangga dengan pekerjaan	6) Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
	7. bekerja dengan sungguh-sungguh,	7) Saya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh,
	8. berkonsentrasi dalam pekerjaan,	8) Saya dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan,
	9. menikmati pekerjaan	9) Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan

3.4.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden dari obyek yang akan diteliti .yaitu seluruh karyawan Bagian produksi PT. X yang berjumlah 60 karyawan.

3.5.2 Sampel & Teknik Sampling

Sampling dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, oleh karena itu peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua karyawan Bagian produksi PT. X dijadikan responden penelitian. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.6 Jenis dan Sumber Data Serta Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2019:). Data yang diperoleh peneliti sendiri setelah melakukan penelitian langsung di lapangan, berupa hasil angket (kuesioner) yang disebarakan langsung kepada karyawan PT. X.
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Umar, 2020). Data ini berasal dari catatan-catatan, dokumen atau arsip yang berupa profil PT. X.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjangkit data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa hasil angket responden/karyawan

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menelaah dokumen maupun catatan-catatan perusahaan, berupa sejarah perusahaan dan data karyawan.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait yaitu untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengungkapkan sah atau tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid/sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2022) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga

(Corrected Item Total Correlation).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat.

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi item total atau disebut juga corrected item total corelation. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2022) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika $r < 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (signifikan) tetapi jika angka korelasi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai standar maka pernyataan tersbut tidak valid. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 responden, berikut ini hasilnya :

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
X1.1	0.806	0,3	Valid
X1.2	0.511	0,3	Valid
X1.3	0.682	0,3	Valid
X1.4	0.527	0,3	Valid
X1.5	0.869	0,3	Valid
X1.6	0.481	0,3	Valid
X1.7	0.759	0,3	Valid
X1.8	0.770	0,3	Valid
X1.9	0.829	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

2. Variabel Kepuasan kerja (X2)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X2)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
X2.1	0.602	0,3	Valid
X2.2	0.608	0,3	Valid
X2.3	0.599	0,3	Valid
X2.4	0.308	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kepuasan kerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid karena

memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

3. Variabel Keterikatan Karyawan (Y)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Keterikatan Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
Y.1	0.534	0,3	Valid
Y.2	0.664	0,3	Valid
Y.3	0.665	0,3	Valid
Y.4	0.568	0,3	Valid
Y.5	0.621	0,3	Valid
Y.6	0.560	0,3	Valid
Y.7	0.757	0,3	Valid
Y.8	0.523	0,3	Valid
Y.9	0.738	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Keterikatan Karyawan yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2022). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Suharsimi Arikunto, 2020). Pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown.

Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R11 adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke-i

St^2 adalah varians skor total

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Koefisien α	Keterangan
Work life balance (X1)	9	0,774	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	4	0,755	0,6	Reliabel
Keterikatan Karyawan (Y)	9	0,754	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1,X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima,

untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{NilaiSkortertinggi} - \text{nilaiskortereendah}}{\text{Jumlahkategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	= Rendah Sekali	
1,9 - 2,6	= Rendah	
2,7 - 3,4	= Cukup	
3,5 – 4,2	= Tinggi	
4,3 - 5,0	= Sangat Tinggi	Sumber : (Sudjana, 2020)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi-asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi (Ghozali, 2020).

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dilihat dari diagram normal *P-P Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a) Data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b) Data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2020).

Uji normalitas dengan *Kolmogorov smirnow*, jika diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2020).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria berikut ini :

- a) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- b) Jika sebaran titik-titik membentuk pola tertentu dan sebarannya hanya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2020).

4. Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi yang pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria dari nilai *Durbin Watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $dU < dw < 4-dU$ dan dinyatakan tidak ada autokorelas (Sugiyono, 2020).

3.8.3 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang menjelaskan hubungan variabel bebas antar dengan variabel terikat (Sugiyono, 2020).

Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Keterikatan Karyawan

A = Konstanta

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

b_1, b_2 = Parameter koefisien regresi variabel bebas
 e = Variabel kesalahan

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Ghozali, 2020). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a) Nilai sig hitung $>$ nilai alpha (0,05), maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b) Nilai sig hitung $<$ nilai alpha (0,05), maka H_0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2020).

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$ ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan bahwa

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2020)