

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ialah serangkaian metode yang dipergunakan dalam penelitian guna menjawab pertanyaan atau fenomena yang sedang diteliti melalui data-data yang diperoleh. Secara ilmiah metode penelitian adalah tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi berupa bukti dengan maksud dan kegunaan tertentu. Berdasarkan jenis perolehan data, metode penelitian terbagi menjadi 2 yaitu kualitatif dan kuantitatif (Andreani, 2024).

Penelitian ini akan dirancang menggunakan metode penelitian dengan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah metode yang menekankan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tujuan untuk dapat memahami bagaimana variabel independen dan dependen ini saling berkaitan. Kemudian pendekatan kuantitatif ialah metode yang mengandalkan data numerik dan statistik untuk mengukur variabel, dan menganalisis hubungan antar variabel, serta menentukan populasi dan sampel yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan ialah analisis linear berganda dengan menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), yang kemudian hasil data ini akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang akan di analisa menggunakan uji statistik guna mengetahui hasil uji hipotesis kemudian mendapat hasil yang akan dijabarkan dalam penelitian ini.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa objek berupa variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan meliputi *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikat ialah kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel ini akan diteliti pada karyawan yang bertempat di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder yang mana data ini diperoleh berdasarkan dari 2 sumber.

a. Data primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya melalui wawancara, survei, kuesioner, dan sebagainya. Menurut Balaka (2022) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Seperti dalam pengertiannya dapat dikatakan bahwa data primer adalah data yang keakuratannya cukup tinggi. Hal ini karena data primer diakumulasikan langsung oleh peneliti guna memperoleh jawaban atas pertanyaan dalam penelitiannya melalui sumber pertama, yang di mana hasil ini merupakan jawaban kuesioner secara langsung oleh sumber pertama yaitu karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang didapatkan bukan dari sumber pertama atau dengan kata lain informasi atau data diperoleh melalui perantara atau pihak ketiga yang terlibat. Menurut Damayanti (2022) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung, data ini bersifat mendukung keperluan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan ialah berupa laporan, data, dan dokumentasi yang diperoleh dari PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data internal. Menurut Paramita *et al* (2018) data internal adalah data yang berasal dari organisasi tersebut. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Data yang diperoleh berupa data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan data realisasi target produksi.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merujuk pada elemen atau subjek yang menjadi fokus pada penelitian atau observasi berikut. Populasi terdiri dari individu, kelompok, atau objek tertentu yang memiliki relevansi dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan (Andreani, 2024). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna di bidang produksi sejumlah 398 karyawan.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2012:116) berpendapat bahwa sampel ialah sebagian jumlah yang ada pada suatu populasi. Oleh karena itu, sifat sampel yang dibutuhkan harus *representative* (mewakili).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan pengumpulan sampel menggunakan metode *random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Metode analisis yang diterapkan ialah analisis multivariat yang mencakup penggunaan regresi linier berganda serta mengimplikasikan 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel ditentukan menggunakan formula *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Jumlah Populasi

n = ukuran sampel

e = kelonggaran ketidakjelasan atau toleransi (diinginkan 10% = 0,1)

Perhitungan Jumlah Sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{398}{1 + 398 (0,1)^2} = 80 \text{ responden}$$

Jadi, jumlah sampel penelitian berdasarkan perhitungan jumlah sampel, sebanyak 80 responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau suatu

obyek dengan obyek yang lain. Variabel penelitian ini ditentukan oleh peneliti guna diselidiki dan dianalisis dengan tujuan untuk mencapai kesimpulan. Maka dapat dirumuskan bahwa, variabel penelitian merupakan sifat atau nilai yang ada pada individu, obyek atau kegiatan untuk di analisa serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdapat dua jenis, yaitu:

a. Variabel Independen

Kerap disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*, atau variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan ialah *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan mengenai makna suatu konsep yang digunakan dalam penelitian atau kajian ilmiah. Menurut Sugiyono (dalam Rahman, 2023) definisi konseptual merupakan sebuah konsep yang digunakan dengan tujuan dapat mempermudah peneliti dalam mengoperasionalkan konsep tersebut di

lapangan. Dalam penelitian ini variabel yang akan dijelaskan ialah, *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah penjelasan masing-masing variabel penelitian dalam definisi konseptual.

a. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Ginting *et al.*, 2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berupa dukungan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan juga dikatakan sebagai hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan selama periode tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dihasilkan ialah yang dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

b. *Quality of work life*

Quality of work life ialah konsep yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan mereka melalui pengalaman di tempat kerja, biasanya mencakup berbagai aspek seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu *quality of work life* berkaitan dengan kepuasan terhadap upah, jam kerja, dan kondisi kerja, serta mencakup elemen dasar seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaji sesuai, peluang untuk pengembangan, dan perlindungan hak individu (Herlina *et al.*, 2020).

c. Lingkungan kerja

Menurut Ahmad *et al* (2022) lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerjanya dalam melakukan tugasnya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, serta keamanan.

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada strategi yang diterapkan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi ketika akan memengaruhi, memerintahkan, dan mengarahkan bawahannya agar termotivasi untuk bekerja lebih atau meningkatkan kualitas kerjanya guna mencapai standar operasional yang ditentukan. Menurut Hasibuan (dalam Wahyuningsih, 2016) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dan produktif demi tercapainya sasaran organisasi.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah penjelasan spesifik tentang bagaimana suatu variabel akan diukur secara konsisten dan objektif dalam sebuah penelitian berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam indikator-indikator variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut adalah penjelasan dan indikator variabel dalam penelitian ini.

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus dikembangkan karena secara langsung dapat memengaruhi produktivitas, keuntungan perusahaan, dan reputasi organisasi. Oleh karena itu penting untuk selalu mengukur dan mengamati performa bawahan dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas kerja: mengacu pada volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, hal ini dapat diukur melalui kecepatan atau intensitas kerja masing-masing individu.
- 3) Tanggung jawab: merujuk pada tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya.
- 4) Kerja sama: kemauan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam melaksanakan pekerjaannya bersama rekan kerja, baik pada level yang sama ataupun berbeda, serta di dalam maupun di luar tugas pokok, dengan tujuan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
- 5) Inisiatif: dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi ataupun perintah dari atasan sebagai wujud tanggung jawab atas kewajiban dari pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan indikator dari variabel kinerja karyawan tersebut, maka disusunlah menjadi sebuah pertanyaan yang akan ditulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagaimana berikut ini:

- 1) Saya dapat memenuhi atau melampaui standar kualitas kerja yang diterapkan perusahaan
- 2) Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan

- 3) Saya selalu mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya dan hasilnya
- 4) Saya aktif bekerja sama dan berkolaborasi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama
- 5) Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang mengalami kendala tanpa menunggu perintah atasan

b. *Quality of work life*

Quality of work life adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Adapun indikator *quality of work life* ialah:

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja: perlindungan dari penyakit dan cedera di tempat kerja.
- 2) Kebutuhan ekonomi dan keluarga: upah yang adil dan manfaat yang mendukung kesejahteraan keluarga.
- 3) Kebutuhan sosial: hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan: pengakuan dan penghargaan atas kontribusi kerja.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan untuk pengembangan diri dan realisasi potensi penuh.
- 6) Kebutuhan pengetahuan: akses terhadap informasi dan peluang belajar untuk meningkatkan keterampilan.
- 7) Kebutuhan estetika: lingkungan kerja yang menyenangkan secara estetika.

Berdasarkan indikator dari variabel *quality of work life* tersebut disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis
- 2) Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya
- 3) Saya merasa suasana kerja di perusahaan saling mendukung dalam kerja sama tim
- 4) Saya merasa telah dihargai atas kinerja saya oleh perusahaan
- 5) Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan
- 6) Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan
- 7) Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal
- 8) Fasilitas jaminan kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh aspek di sekitar karyawan yang berpotensi dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan yang baik akan membuat mata mampu bekerja lebih lama dengan rendahnya risiko mata lelah.

- 2) Kebersihan, tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan kerja yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman.
- 3) Tata letak merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan sebab tata letak harus dirancang dengan cermat serta tidak boleh dibiarkan tumbuh atau berkembang menjadi pola lalu lintas yang membingungkan bagai benang kusut karena pola aliran baranglah yang menjadi dasar bagi penyusunan fasilitas yang efektif yang bertujuan memudahkan proses manufaktur, meminimalisir pemindahan barang, menjaga keluwesan, memelihara perputaran barang setengah jadi yang tinggi, menurunkan penanaman modal, penghematan pemakaian ruangan dan memberikan kemudahan pada karyawan.
- 4) Sirkulasi udara sangat memengaruhi karyawan secara fisik dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja
- 2) Kebersihan di lingkungan kerja selalu terjaga secara rutin
- 3) Tata letak peralatan dan ruang kerja saya tertata dengan baik dan efisien

4) Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman bekerja

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, indikator- indikator gaya kepemimpinan yang umum digunakan untuk menilai efektivitas seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, ialah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan cepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi, yaitu daya pendorong yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan anggota organisasi agar bekerja dengan semangat dan berdedikasi tinggi.
- 3) Kemampuan komunikasi, ialah kecakapan seorang atasan ketika memberikan instruksi secara jelas dan efektif kepada anggota tim.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengawasi bawahan untuk memastikan tugas di laksanakan sesuai dengan rencana.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi, di mana seorang pemimpin mampu mengendalikan emosinya sendiri, serta memahami dan merespons emosi orang lain dengan bijaksana.
- 6) Sifat dan kepribadian, adalah karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti integritas, kejujuran, dan empati, yang memengaruhi cara mereka memimpin.

- 7) Kebiasaan dan temperamen, yaitu pola perilaku dan respons emosional pemimpin dalam berbagai situasi yang dapat memengaruhi interaksi dengan tim.

Berdasarkan indikator dari variabel gaya kepemimpinan tersebut, disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner sebagai berikut:

- 1) Saya merasa keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin saya sudah tepat untuk mencapai tujuan perusahaan
- 2) Atasan saya secara aktif memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja saya
- 3) Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami
- 4) Saya merasa pemberian arahan dari pemimpin saya mengenai tugas-tugas saya sudah jelas dan mudah dimengerti
- 5) Saya merasa pemimpin saya memiliki pengendalian diri yang baik dan bijaksana dalam merespons bawahan
- 6) Atasan saya menunjukkan empati dan kepedulian terhadap masalah bawahan
- 7) Gaya kepemimpinan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian digunakan untuk membantu pengumpulan data-data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2012) Instrumen adalah sebuah alat ukur yang digunakan dalam penelitian, biasanya berupa seperti tes, angket, *interview*, serta panduan dalam penghimpunan data. Pada penelitian ini, instrumen yang dipakai berupa kuesioner yang diisi oleh responden atau sampel terpilih.

Instrumen pada penelitian ini diatur berdasarkan indikator variabel serta skala pengukurannya yang ditampilkan dalam tabel berikut:

- a. Instrumen guna menguji kinerja karyawan
- b. Instrumen guna menguji *quality of work life*
- c. Instrumen guna menguji lingkungan kerja
- d. Instrumen guna menguji gaya kepemimpinan

Tabel 3.1 Instrumen penelitian

| No. | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|-----|------------------|-----------------|--|---------|------------------------------|
| 1 | Kinerja karyawan | Kualitas kerja | Saya dapat memenuhi atau melampaui standar kualitas kerja yang diterapkan perusahaan | Ordinal | Robbin (dalam Safitri, 2022) |
| | | Kuantitas Kerja | Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan | | |
| | | Tanggung Jawab | Saya selalu mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya dan hasilnya | | |
| | | Kerja sama | Saya aktif bekerja sama dan berkolaborasi | | |

| No. | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|-----|-----------------------------|---------------------------------|--|---------|------------------------|
| | | | dalam tim untuk mencapai tujuan bersama | | |
| | | Inisiatif | Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang mengalami kendala tanpa menunggu perintah atasan | | |
| 2 | <i>Quality of work life</i> | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis | Ordinal | Hayati & Si, (2013) |
| | | Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga | Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya | | |
| | | Kebutuhan Sosial | Saya merasa suasana kerja di perusahaan saling mendukung dalam kerja sama tim | | |
| | | Kebutuhan Penghargaan | Saya merasa telah dihargai atas kinerja saya oleh perusahaan | | |

| No. | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|-----|------------------|----------------------------|---|---------|---------------------------|
| | | Kebutuhan Aktualisasi Diri | Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan | | |
| | | Kebutuhan Pengetahuan | Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal | | |
| | | Kebutuhan Estetika | Fasilitas jaminan kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya | | |
| 3 | Lingkungan kerja | Penerangan | Pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja | Ordinal | Ii <i>et al.</i> , (2018) |
| | | Kebersihan | Kebersihan di lingkungan kerja selalu terjaga secara rutin | | |
| | | Tata letak | Tata letak peralatan dan ruang kerja saya tertata | | |

| No. | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|-----|-------------------|---------------------------------|---|---------|----------------------|
| | | | dengan baik dan efisien | | |
| | | Sirkulasi udara | Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman bekerja | | |
| 4 | Gaya kepemimpinan | Kemampuan mengambil keputusan | Saya merasa keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin saya sudah tepat untuk mencapai tujuan perusahaan | Ordinal | Wachid Hasyim (2020) |
| | | kemampuan memotivasi | Atasan saya secara aktif memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja saya | | |
| | | kemampuan komunikasi | Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami | | |
| | | kemampuan mengendalikan bawahan | Saya merasa pemberian arahan dari pemimpin saya mengenai tugas-tugas saya sudah jelas dan mudah dimengerti | | |

| No. | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|-----|----------|-------------------------------|--|-------|--------|
| | | kemampuan mengendalikan emosi | Saya merasa pemimpin saya memiliki pengendalian diri yang baik dan bijaksana dalam merespons bawahan | | |
| | | sifat dan kepribadian | Atasan saya menunjukkan empati dan kepedulian terhadap masalah bawahan | | |
| | | kebiasaan dan temperamen | Gaya kepemimpinan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif | | |

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah proses peninjauan lokasi yang dilakukan untuk melihat langsung tempat atau subjek yang diteliti sehingga dapat dengan jelas diketahui bagaimana kondisi yang ada pada lapangan sebenarnya. Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2012:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (proses pengamatan dan ingatan).

Teknik observasi dipakai dalam penelitian yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, serta situasi di mana jumlah responden yang diamati relatif sedikit. Berdasar cara pengumpulan datanya, observasi dibagi menjadi 2 yaitu, *participant observation* (observasi berperan serta) di mana peneliti ikut terlibat dalam aktivitas subjek, dan *non participant observation* di mana peneliti tidak terlibat secara langsung dengan subjek. Sementara itu, jika ditinjau dari segi instrumen yang digunakan, observasi dapat digolongkan menjadi observasi terstruktur yaitu yang menggunakan panduan atau alat bantu tertentu, dan tidak terstruktur yaitu yang dilakukan secara bebas tanpa pedoman baku.

Dalam penelitian ini observasi yang diterapkan adalah dengan cara mendatangi langsung perusahaan serta melakukan wawancara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana untuk mengetahui fenomena yang sebenarnya sedang terjadi.

3.7.2 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah proses yang dilakukan saat mengumpulkan data yang kerap kali bersumber dari buku, jurnal, artikel, literatur, dan lain sebagainya. Studi Pustaka dalam penelitian ini mencakup analisis teoritis dan referensi yang relevan terkait konteks yang sedang diteliti seperti halnya dalam karya ilmiah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk memperoleh

jawaban. Menurut Boari *et al* (2024) Kuesioner adalah alat pengumpul data dengan cara memberi pertanyaan untuk dijawab. Oleh karena itu, peneliti harus membuat pertanyaan yang jelas dan tidak ambigu agar responden dapat menjawab dengan mudah dan tepat tanpa adanya kebimbangan.

Penyebaran kuesioner akan dilakukan pada PT. Purim Sejahtera wood Prayuna dengan 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang disebarkan akan diukur menggunakan skala *likert* yang merujuk pada suatu metode pengukuran yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang ada dalam perusahaan. Dengan menggunakan skala ini responden akan diminta untuk memberikan pernyataan setuju atau tidak setuju terkait pertanyaan yang telah diberikan.

Tabel 3.2 Skala *likert*

| No | Keterangan | Nilai |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2012:132)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah proses yang dilakukan jika peneliti telah mengumpulkan data yang diperoleh. Proses tersebut mencakup pengelompokan data berdasar variabel, sampel, dan tipe responden untuk dilakukan perhitungan dan mengukur hipotesis yang telah diajukan. Menurut Boari *et al* (2024) Teknik analisis data merujuk pada metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengolah,

menginterpretasi, dan menyajikan data dengan tujuan mendapatkan pemahaman lebih baik mengenai pola, tren, dan informasi yang ada dalam data.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan guna mengukur jawaban dari hasil penyebaran kuesioner dengan tujuan dapat mengetahui tingkat valid dan reliabel data. Sebelum proses pengumpulan data, uji instrumen akan dilakukan pada tahap perencanaan dan evaluasi penelitian, untuk memastikan jika instrumen yang digunakan memiliki kualitas, validitas, dan keandalan yang memadai sebelum melakukan pengumpulan data.

- a. Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui keabsahan atau kesamaan pada data yang diperoleh dari hasil laporan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Boari *et al* (2024). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan metode korelasi *product moment pearson*, yang mencakup korelasi pada setiap pertanyaan dengan jumlah skor total dari semua item. Faktor dengan korelasi positif dan lebih besar di atas 0,3 dikategorikan konstruk yang kuat. Sebaliknya, jika kurang dari 0,3 maka akan dianggap tidak valid (Sugiyono, 2014 dalam Andreani 2024).
- b. Uji reliabilitas, reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, data akan dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini nilai *alfa cronbach* akan dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan untuk menghitung uji

reliabilitasnya. Tingkat signifikan ini berkisar $\geq 0,60$ maka instrumen akan dianggap reliabel atau sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria pengujian ialah sebagai berikut:

- 1) Alat dianggap reliabel jika nilai *alfa cronbach's* lebih besar dari tingkat signifikan.
- 2) Alat dianggap tidak reliabel jika nilai *alfa cronbach's* kurang dari tingkat signifikan.

Tabel 3.3 Indeks kriteria reliabilitas

| No | <i>Internal Alpha Cronboach</i> | Tingkat Reliabilitas |
|----|---------------------------------|----------------------|
| 1. | 0,000 – 0,20 | Kurang Reliabel |
| 2. | 0,201 – 0,40 | Agak Reliabel |
| 3. | 0,401 – 0,60 | Cukup Reliabel |
| 4. | 0,601 – 0,80 | Reliabel |
| 5. | 0,801 – 1,00 | Sangat Reliabel |

Sumber : (Budiwati & Masalah, 2012)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Iba & Wardhana (2023) Uji asumsi klasik adalah metode yang digunakan untuk memastikan validitas dan keandalan pada analisis statistik dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik bukan aturan mutlak, namun jika melanggar uji asumsi klasik maka dapat memengaruhi keandalan dan kevalidan dalam hasil analisis statistik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Autokorelasi tidak akan diperiksa karena data yang digunakan bukanlah data seri waktu.

a. Uji normalitas

Uji normalitas data mengacu pada distribusi data yang terdistribusi secara normal. Untuk menguji normalitas data, uji statistik seperti uji normalitas Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk dapat digunakan. Jika data tidak terdistribusi secara normal, maka beberapa transformasi data mungkin diperlukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut (Iba & Wardhana, 2023).

Penelitian ini akan menggunakan analisis *explore*, menggunakan uji statistik dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Jika pada saat pengujian nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya korelasi antara dua variabel independen atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dan model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) (Ummah, 2019).

- 1) Jika nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 0,10 dan nilai *variance inflation factor* lebih dari sama dengan 10, maka kesimpulannya terjadi gejala multikolinearitas
- 2) Apabila nilai *tolerance* lebih dari sama dengan 0,10 dan nilai VIF kurang dari sama dengan 10, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menilai variasi residual antar pengamatan dalam model regresi berganda. Menurut (Hanifah *et al*, 2015) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan terhadap pengamatan lain. Jika terdapat keberagaman varian pada model maka terdapat heteroskedastisitas yang mengakibatkan penaksir parameter pada model regresi tidak bersifat BLUE.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Grafik *Scatterplot* dengan sumbu X merupakan ZPRED dan sumbu Y merupakan SPRESID. Dari hasil pengujian ini pola yang muncul seperti bergelombang, melebar, atau menyempit menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang teratur dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka nol pada sumbu y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozalli, 2018:137 dalam Andreani 2024).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini akan dilakukan jika jumlah variabel independen minimal 2 (Sugiyono, 2012).

Oleh sebab itu dalam penelitian ini, regresi linier berganda akan digunakan karena jumlah variabel independen lebih dari 2 variabel.

Rumus regresi linier berganda:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

y = kinerja karyawan

X_1 = *quality of work life*

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = gaya kepemimpinan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

e = *error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179 dalam Andreani 2024). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara signifikan akan memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, akan digunakan *level of significance* (tingkat signifikansi) sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut ialah kriteria dalam pengujian uji t:

- 1) Jika nilai t hitung (t -value) lebih kecil dari nilai t tabel (t -critical) maka hipotesis akan ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika perolehan t hitung lebih tinggi dari besaran t tabel, maka hipotesis akan diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat digunakan nilai kritis t dari tabel distribusi t dengan derajat kebebasan yang sesuai untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji f (uji simultan)

Uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk menentukan apakah secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yang akan diuji melalui uji F untuk menguji hipotesis (Andreani, 2024) berikut:

H_0 : kelompok means dari masing-masing kelompok adalah relative sama

H_1 : kelompok means dari masing-masing kelompok memiliki perbedaan secara nyata

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak karena menunjukkan adanya perbedaan antar kelompok. Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 akan diterima karena mengindikasikan rata-rata kelompok relatif sama atau tidak ada perbedaan di antara semua grup yang ada.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Rhamadhani & Saputri (2023) koefisien determinasi merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 maka model

di anggap semakin baik. Jika nilai R^2 0,6 maka berarti 60% sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 40% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk evaluasi yang lebih komprehensif mengenai kualitas model, penting untuk dipertimbangkan juga *adjusted R^2* dan faktor-faktor yang lain.

