

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yaitu sebab akibat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel diantaranya adalah *quality of work life*, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang berada di satu kantor pusat dan satu kantor cabang dengan total populasi sebanyak 50 orang.

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana semua populasi akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 50 orang. Alasan peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi

yang ada hanya sebesar 50 yang berarti kurang dari 100. Menurut Arikunto (2013) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data utama dari penelitian yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada responden. Penelitian ini memperoleh data dari seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang terdiri dari satu kantor pusat, dan satu kantor cabang dengan cara mengisi atau menuliskan jawaban pada kuesioner. Data primer pada penelitian ini yaitu jawaban atas kuesioner yang ditulis oleh para karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta mengenai pertanyaan demografi responden yang berisi jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, dan lama bekerja dan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti seperti *quality of work life*, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Teknik Penentuan Skala

Pada penelitian ini penentuan skala yang digunakan diukur menggunakan skala *likert* lima poin. Peneliti akan meminta responden untuk memilih satu jawaban dari lima pilihan yang ada. Adapun pertanyaan atau pernyataan yang diuraikan dalam kuesioner tersebut terkait dengan semua variabel dalam penelitian ini yaitu *quality of*

work life, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang berupa kata-kata dan skor, sebagai berikut:

Tabel 3.1. Teknik Penentuan Skala

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2015)

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel Independen: *Quality of Work Life* (X)

Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen yaitu *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan suatu cara pandang sebuah organisasi tentang arti pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Selain itu *quality of work life* dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang mendukung sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dalam sebuah lembaga atau organisasi.

Instrumen yang digunakan dalam mengukur *quality of work life* dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Walton yang telah dimodifikasi oleh Zin (2004) dalam penelitian Giarto

(2018) yang menggunakan 7 indikator diantaranya adalah pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja. Contoh dari pernyataannya adalah “Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan”.

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan yang dimana merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh Beker & Klimoski dalam penelitian yang dilakukan Putro (2017) yang terdiri dari lima indikator yakni: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, sikap, kerja sama dan komunikasi dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Contoh dari pernyataannya adalah: “Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan”.

c. Variabel *Intervening*: Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang terarah dan tertuju untuk sebuah pencapaian tujuan organisasi.

(Mangkunegara, 2012). Pengukuran motivasi pada penelitian ini menggunakan motivasi Herzberg dalam penelitian Jonika (2016) meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain keinginan berprestasi, tantangan, dan tanggung jawab. Contoh dari pernyataannya adalah “Saya berusaha memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya”.

E. Pengujian Model Struktural

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data dalam bentuk PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Analisis PLS ini biasanya terdiri dari pengujian model pengukuran dan struktural. Terdapat beberapa langkah dalam menggunakan Analisis PLS, seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk indikator refleksif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruksinya. Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metode (Jogiyanto & Abdilah, 2014):

- 1) *Convergent validity*, yaitu penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Apabila nilai faktor loading $< 0,5$, maka indikator tersebut harus dibuang. Standar untuk faktor loading pada *convergent validity* adalah sebesar 0,5 tetapi akan lebih baik jika faktor loadingnya $> 0,7$.
- 2) *Discriminan validity*, yaitu digunakan untuk mengukur ketepatan model reflektif dan untuk nilai AVE pada *discriminan validity* dipatok dengan angka minimal 0,5 dan untuk hasil yang lebih baik yaitu lebih dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability*, yaitu digunakan untuk menilai kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Koefisien pada *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang menunjukkan angka $< 0,6$ menunjukkan bahwa reliabilitas dinilai buruk, selanjutnya apabila koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* menunjukkan angka $> 0,7$ maka reliabilitas dinilai sangat baik.

3. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Merancang model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten atau hipotesis dalam sebuah penelitian. Untuk menguji model struktural ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) atau biasa disebut *R-square*, dimana suatu evaluasi menghasilkan hasil yang baik apabila koefisien hubungan antar variabel tersebut signifikan secara statistik yaitu lebih besar dari t-tabel, dengan nilai p-value dan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96 (Jogiyanto & Abdilah, 2014).