

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya terbatas untuk menguji dan memberikan bukti empiris tentang analisis Pengaruh *Quality Of Work Life/* Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Commitment /* Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement /* Keterikatan Karyawan terhadap *Organizational Commitment /* Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja.

### **3.2 Jenis Data Dan Sumber Data**

#### **a) Jenis Data dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Hasan, (2017:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang meliputi tanggapan responden berkenaan dengan pengaruh *Quality Of Work Life /* Kualitas Kehidupan Kerja dan *Employee Engagement /* Keterikatan Karyawan terhadap *Organizational Commitment /* Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja.

#### **b) Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden (Sugiyono,

2016:194). Dalam penelitian ini kuisioner berkaitan dengan pengaruh *Quality Of Work Life / Kualitas Kehidupan Kerja dan Employee Engagement/ Keterikatan Karyawan terhadap Organizational Commitment / Komitmen Organisasi* pada Anita Phoneshop Baturaja.

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh karyawan Anita Phoneshop Baturaja yang diketahui jumlahnya sebesar 112 orang.

**Tabel. 3.1**  
**Karyawan Anita Phonshope Baturaja**

| No.           | Anita Phoneshop  | Karyawan         |
|---------------|------------------|------------------|
| 1.            | Anita Gadget     | 26 orang         |
| 2.            | Anita Cell       | 26 orang         |
| 3.            | Anita Eratech    | 15 orang         |
| 4.            | Anita Nasional   | 18 orang         |
| 5.            | Anita Elektronik | 13 orang         |
| 6.            | Anita Computer   | 14 orang         |
| <b>Jumlah</b> |                  | <b>112 orang</b> |

Sumber : Anita Phoneshop, 2021

#### b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:149). Penarikan sampel ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus

*representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin ((Sugiyono, 2016:150) untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi  $e^2$

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

E = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2}$$

$$= 52,83 \text{ Dibulatkan menjadi } 53$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

## 1.4 Model Analisis

### 3.4.1 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan Skala *Likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2016:132).

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel *Quality Of Work Life* / Kualitas Kehidupan Kerja dan *Employee Engagement*/ Keterikatan Karyawan terhadap *Organizational Commitment* / Komitmen Organisasi karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- |                         |       |           |
|-------------------------|-------|-----------|
| 1). Sangat Setuju       | (SS)  | = Nilai 5 |
| 2). Setuju              | (S)   | = Nilai 4 |
| 3). Netral              | (N)   | = Nilai 3 |
| 4). Tidak Setuju        | (TS)  | = Nilai 2 |
| 5). Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

## **1.4.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner (Sugiyono, 2016:202). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dihitung dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5%. jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel berarti valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel berarti tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel / handal, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2015:213) dengan kriteria :

- Bila nilai  $\alpha > 0,6$  maka data reliabel
- Bila nilai  $\alpha < 0,6$  maka data tidak reliable

## **1.4.3 Transformasi Data**

Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Transformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval (Riduwan dan Kuncoro, 2018:30). Data ordinal tersebut ditransformasikan

menjadi data interval melalui metode MSI. Langkah-langkah transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung frekuensi setiap pilihan jawaban responden pada setiap item
- 2) Menghitung proporsi setiap pilihan jawaban responden berdasarkan frekuensi yang diperoleh
- 3) Menghitung proporsi kumulatif berdasarkan proporsi yang diperoleh
- 4) Menentukan nilai Z untuk setiap pilihan jawaban berdasarkan proporsi kumulatif yang diperoleh.
- 5) Menentukan nilai ordinat/Z densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- 6) Menentukan nilai Skala/*Scale Value* (SV) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

- 7) Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :  $Y = 1 + Svmin$  (dengan nilai absolut)
- 8) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:  $SV + Y$

#### **1.4.4 Pengujian Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. pengujian menggunakan uji *kolmogorov-smirnov (analysis explore)* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2015:77).

## 2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, (2015:288) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* dan *tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- apabila nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai  $VIF$  hasil regresi  $\geq 10$  dan nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso, (2016:208) tujuan uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode pola grafik regresi (*scatterplot*). Menurut Santoso, (2016:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **1.5 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ),..... ( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat ( $Y$ ) (Sunarto, 2016:67) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Organizational Commitment* / Komitmen Organisasi

$X_1$  = *Quality Of Work Life* / Kualitas Kehidupan Kerja

$X_2$  = *Employee Engagement* / Keterikatan Karyawan

$a$  = Konstanta regresi

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi  $e$  = error



## 1.6 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

### 3.6.1 Pengujian Secara Individu (Parsial) Dengan Uji-T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

- 1) Pengujian hipotesis kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

$H_0 : b_1 = 0$  Artinya, Tidak Ada Pengaruh Signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Anita Phoneshop Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$  Artinya, Ada Pengaruh Pengaruh Signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Anita Phoneshop Baturaja.

- 2) Pengujian hipotesis Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Anita Phoneshop Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$  Artinya, Tidak Ada Pengaruh Signifikan Keterikatan

Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Anita Phoneshop Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$  Artinya, Ada Pengaruh Signifikan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Anita Phoneshop Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 20.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

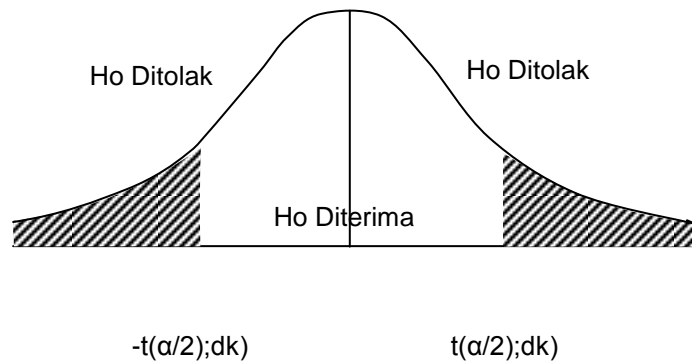
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian:

- $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $H_o$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

g. Gambar



**Gambar 6.1**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

h. Kesimpulan

### 3.6.2 Pengujian Secara Bersama-Sama (Simultan)/ Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, (2015:239). Langkah melakukan uji F, yaitu (Priyatno, 2010:69) :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  Artinya, tidak ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* / *Kualitas Kehidupan Kerja* dan *Employee Engagement*/ *Keterikatan Karyawan* terhadap *Organizational Commitment* / *Komitmen Organisasi*.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  Artinya, ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* / *Kualitas Kehidupan Kerja* dan *Employee Engagement*/ *Keterikatan Karyawan* terhadap *Organizational Commitment* / *Komitmen Organisasi*.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan  $F_{tabel}$

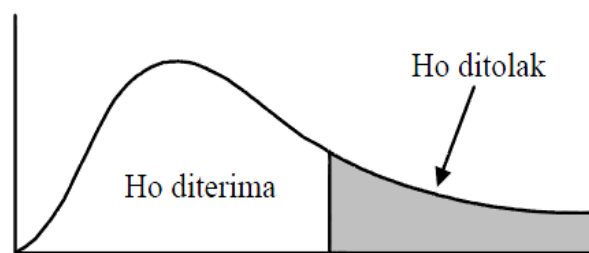
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi),  
df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah  
jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian:

- Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

6. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

2 Gambar



**Gambar 3.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

3 Kesimpulan

### 3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

$R^2$ = Determinasi;  $r^2$ =Korelasi

### 3.8 Batasan Operasional Variabel (BOV)

Untuk memudahkan agar suatu penelitian dapat bermula dan berakhir pada suatu tujuan yang jelas maka penelitian perlu disimplifikasikan ke dalam bangunan variabel. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:684).

**Tabel 3.2**  
**Batasan Operasional Variabel (BOV)**

| Variabel  | Definisi  | Indikator   |
|---|---|---|
| <i>Quality OF Work Life /</i> Kualitas Kehidupan Kerja ( X1 ) | Adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.<br><br><b>(Hermawati dan Mas, 2016:18)</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Karir</li> <li>• Penyelesaian Konflik</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Kompensasi yang layak</li> </ul><br><b>Cascio 1992 (Hermawati dan Mas, 2016:19)</b>                      |
| <i>Employee engagement /</i> Keterikatan Kerja Karyawan (X2)  | Adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja.<br><br><b>Kahn 1992 (Nugroho dan Fitriana, 2018:4)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim dan hubungan rekan kerja</li> <li>• Pelatihan dan Pengembangan Karir</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Kesejahteraan kerja</li> </ul><br><b>Anita J (Handoyo dan Setiawan , 2017:168)</b> |
| <i>Organizational Commitment /</i> Komitmen Organisasi (Y )   | Adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.<br><br><b>Wahyudi dan Salam, (2020:15).</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemauan</li> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Kebanggaan</li> </ul><br><b>Meyer dan Allen, (Yusuf dan Syarif, 2017:32 )</b>  |