

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian memiliki tujuan untuk mengatur batas-batas studi ilmiah sehingga diskusi bisa menjadi lebih spesifik dan terfokus pada topik penelitian. Dalam penelitian ini, objek atau ruang lingkup penelitian yang menjadi sasaran penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Industri Zidna Konveksi Ponorogo, yang beralamatkan di Jl. Syuhada, Cekok, Babadan, Ponorogo. Pembahasan objek yang dilakukan pada penelitian ini mengaji apakah Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, di mana penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang bergantung pada data statistik yang diubah menjadi angka atau dianalisis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis berfokus pada pengujian dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi, *reward*, dan *support team work* terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 November 2023-15 Januari 2024 yang bertempat di Industri Zidna Konveksi Ponorogo.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Arikunto (2017) menyatakan populasi ialah semua subjek penelitian, apabila peneliti meneliti semua jumlah populasi maka disebut dengan penelitian populasi. Penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti semua aspek dari populasi yang ada. Penelitian populasi melibatkan meneliti bagian populasi tertentu, mengevaluasi hasilnya, membuat kesimpulan, dan kemudian menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan Industri Zidna Konveksi sebanyak 60 karyawan yang terdiri dari berbagai bidang tertentu.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2017) bahwa sampel yaitu sebagian atau jumlah dan kekhasan yang melekat pada populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Arikunto (2017) menjelaskan bahwa metode teknik sampling jenuh ialah ketika subjek berada di bawah angka 100, maka semua populasi menjadi sampel, ketika subjek lebih dari 100 maka bisa diambil sejumlah 10-15% atau 15-25%. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel penelitian yaitu 60 responden atau diambil semua dari karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo yang jumlah karyawannya 60

orang. Sedangkan menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai persamaan ciri khas dan sifat pada populasi.

3.3 Jenis Pengambilan Data

3.3.1.1 Data Primer

Dalam Sugiyono (2017), data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari sumber dan disampaikan kepada pengumpul data. Data pada penelitian ini bersumber dari responden yaitu karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Data primer penelitian didapatkan dengan cara pengumpulan data secara langsung. Maknanya, semua data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

3.3.1.2 Data Sekunder

Dalam Sugiyono (2017), mengartikan data sekunder dengan sumber data yang cara perolehannya tidak secara langsung oleh peneliti. Data sekunder di peroleh secara tidak langsung atau memerlukan perantara untuk mendapatkannya, data sekunder dapat juga berupa arsip yang diterbitkan, atau arsip yang diolah dan dikumpulkan oleh pihak lain atau laporan sejarah yang sudah disusun. Data sekunder juga dapat dikatakan sebagai data yang sudah jadi atau data sudah berbentuk publikasi seperti, artikel, catatan, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang didapat melalui

dokumen, catatan, arsip, data perusahaan dan peraturan-peraturan yang ada di Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Selain itu diperoleh data pendukung bersumber pada literatur terkait dan artikel yang relevan, buku-buku, jurnal penelitian yang masih memiliki keterkaitan dengan masalah pada penelitian ini.

3.4 Pengumpulan Data

3.4.1.1 Wawancara

Wawancara langsung dengan responden (karyawan) untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pemikiran dan preferensi mereka terkait dengan pengembangan karir yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

3.4.1.2 Observasi

Observasi langsung di Industri Zidna Konveksi Ponorogo untuk melihat langsung Kesejahteraan karyawan yang dilakukan di perusahaan .

3.4.1.3 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah salah satu teknik pengumpulan data penting dalam penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2017), studi pustaka ialah teknik pengumpulan data dengan cara telaah buku, literatur, catatan, serta laporan yang memiliki kaitan dengan rumusan masalah yang akan diselesaikan.

3.4.1.4 Angket Atau Kuisisioner

Kuesioner yang diberikan kepada responden mencakup pertanyaan tentang persepsi mereka terhadap budaya organisasi, reward, support team work dan kesejahteraan karyawan. Kuesioner yang diisi oleh responden adalah mengisi survei yang berisi fakta dan pendapat dengan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Ket:

- Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 4 : Responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 3 : Responden kurang setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner
- Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini, ada dua kategori variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Independen (X1) : Budaya Organisasi

Variabel Independen (X2) : *Reward*

Variabel Independen (X3) : *Support Team Work*

Variabel Dependen (Y1) : Kesejahteraan Karyawan

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Sebagaimana dinyatakan oleh Edison (2016), "budaya organisasi ialah kebiasaan yang diterapkan untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mereka telah menerapkan kebiasaan budaya organisasi dalam aktivitas kerja mereka." Reward, seperti yang dinyatakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), mencakup berbagai motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Penghargaan dapat membantu beberapa karyawan memenuhi kebutuhan mereka dengan memilih sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka.	Menurut Menurut Edison (2016), menyebutkan bahwa indikator budaya oganisasi, Yaitu : 1. Kesadaran diri, 2. Keagresifan, 3. Kepribadian, 4. Performa, 5. Orientasi tim.
Reward (X2)	Sebagaimana dinyatakan oleh Edison (2016), "budaya organisasi ialah kebiasaan yang diterapkan untuk mendorong karyawan dan manajer perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mereka telah menerapkan kebiasaan budaya organisasi dalam aktivitas kerja mereka"	Menurut Kadarisman (2016) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu : 1. Upah dan Gaji

	Reward, seperti yang dinyatakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), mencakup berbagai motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Penghargaan dapat membantu beberapa karyawan memenuhi kebutuhan mereka dengan memilih sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka.	2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan Interpersonal 5. Promosi Jabatan
Support Team Work (X3)	Menurut Amirullah (2015) tim adalah sekelompok profesional dari latar belakang yang berbeda-beda untuk saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Maka, dapat dimaknai sebagai sekelompok orang yang berasal dari latar belakang yang tidak sama namun menjalin menjalin kerja sama untuk mewujudkan tujuan bersama.	Manurung (2013) terdapat indikator tim kerja di antaranya: 1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan 4. Tanggung jawab 5. Tujuan yang sama
Kesejahteraan Karyawan (Y)	Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Kesejahteraan karyawan merupakan sebuah sistem balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan dicanangkan dengan dasar kebijaksanaan, yang berujuan untuk mempertahankan dan menjadikan kondisi fisik dan mental karyawan ke arah yang lebih baik agar produktivitas kerja juga dapat meningkat".	Indikator kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut : 1. Kesehatan fisik 2. Keberlangsungan karir yang baik 3. Kesehatan finansial 4. Keamanan sosial 5. Komunitas yang memadai

3.6 Metode Analisis Data

Data yang terkumpul ketika dilakukan penelitian, tidak akan menjadi menemukan hasil apabila tidak diolah. Metode analisis data memiliki tujuan untuk membuat kesimpulan dan memahami data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode analisis kuantitatif digunakan dalam mengolah data dalam bentuk angka yang dikumpulkan yang berasal dari perusahaan atau tempat dilakukannya penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dari Sugiyono (2017), diperoleh pengertian teknik analisis data ialah suatu aktivitas yang dijalankan usai data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Aktivitas tersebut mencakup pengelompokan data berlandaskan variabel dari semua responden, penyajian data untuk tiap-tiap variabel yang diteliti, hitungan matang untuk memecahkan rumusan masalah, dan perhitungan dalam menguji hipotesis yang diajukan di awal.

3.8 Uji Instrumen

Uji instrumen dilaksanakan guna mengukur validitas dan reliabilitas (konsistensi) data yang telah didapat. Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana data tersebut dapat dianggap dapat diandalkan dan memiliki dasar akademis yang kuat. Analisis *Partial Least Square* dapat dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas data, menggunakan perangkat lunak Smartpls versi 4.

3.9 Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Hair et al., (2017), model pengukuran (outer model) mencerminkan keterkaitan antara indikator yang direncanakan dengan variabel laten. Pengujian konsep dan model penelitian memerlukan tahap purifikasi dalam model pengukuran sebelum dapat diujikan dalam prediksi hubungan relasional dan kausal. Model pengukuran berperan dalam menilai validitas konstruk dan keandalan instrumen. Selain itu, evaluasi model pengukuran ini, juga dikenal sebagai model luar, dapat digunakan untuk mengevaluasi nilai tanggapan responden untuk menentukan apakah tanggapan mereka sesuai atau tidak dengan pertanyaan kuesioner. Model pengukuran terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

3.10 Uji validitas

Sugiyono, (2018) mengungkapkan bahwa uji validitas memperlihatkan apakah data yang dilaporkan dan data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian sebanding. Pengujian validitas analisis PLS ini dapat dibagi menjadi dua kategori: validitas konvergen dan diskriminan.

3.10.1.1 Validitas Konvergen

Menurut (Hair et al., 2017), validitas konvergen terjadi ketika skor dari dua alat yang berbeda memiliki korelasi tinggi dan mengukur struktur yang sama. Sebagaimana dikutip oleh Abdillah (Hair et al., 2017), *rule of thumb* yang biasanya dimanfaatkan dalam pemeriksaan awal matrik faktor adalah $\pm 0,30$, yang dianggap memenuhi standar minimal. Penambahan $\pm$

0,40 dianggap lebih baik, dan penambahan lebih dari 0,50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, peran loading factor dalam interpretasi matrik faktor meningkat seiring dengan tingkatnya. Menurut (Hair et al., 2017) menyatakan bahwa *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, community > 0,5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5.

Rumus Validitas Konvergen

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \theta_i}$$

Keterangan:

- λ_i = *standardized factor loading* untuk setiap indikator
- θ_i = *error variance* dari indikator ke-i (bisa dihitung: $1 - \lambda_i^2$)
- n = jumlah indikator
- Nilai AVE ≥ 0.50 → validitas konvergen **terpenuhi**

3.10.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi apabila yang berbeda dua konstruk yang diprediksi tidak memiliki korelasi menghasilkan skor yang menang berkorelasi (Hair et al., 2017)

Rumus Validitas Diskriminan

$$\sqrt{AVE_i} > r_{ij}$$

Keterangan:

- $\sqrt{AVE_i}$ = Akar kuadrat dari Average Variance Extracted konstruk ke-i
- r_{ij} = Korelasi antara konstruk ke-i dan konstruk ke-j (dengan $i \neq j$)

3.11 Uji Reabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten data akan dihasilkan dari hasil pengukuran objek yang sama. Alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi indikator variabel dalam kuisioner. Uji reliabilitas di dalam PLS menggunakan metode cronbach's alpha dan composite reliability. cronbach's alpha mengukur batas bawah dan nilai reliabilitas suatu konstruk. composite reliability yaitu untuk mengukur nilai sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai cronbach's alpha atau composite reliability nilainya harus di atas 0,7.

Rumus Uji Reabilitas :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)
- k = Jumlah item
- σ_i^2 = Varians tiap item
- σ_t^2 = Varians total skor

Interpretasi:

- $\alpha \geq 0.90$ = sangat baik
- $0.70 \leq \alpha < 0.90$ = dapat diterima
- $\alpha < 0.70$ = kurang baik

3.11.1.1 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Ketika model yang dievaluasi memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, model struktural (inner model) diuji. Pengujian ini dijalankan menggunakan *R-Square* (R^2) sebagai kekuatan prediksi model struktural untuk setiap variabel endogen. Kriteria untuk *R-Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kriteria *R-Square*

No.	Rentang	Kategori	Keterangan
1.	0,01-0,25	Lemah	Menunjukkan terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2.	0,26-0,50	Moderat	Menunjukkan terdapat efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen
3.	0,51-0,75	Kuat	Menunjukkan terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen
4.	0,76-0,99	Sangat kuat	Menunjukkan terdapat efek yang sangat kuat dari variabel eksogen terhadap endogen

Sumber : diadaptasi dari Hair 2017

3.11.1.2 Estimasi Path Coefficient

Pengukuran *Path Coefficient* adalah langkah selanjutnya dalam evaluasi, yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan arah positif atau negatif antara dua variabel. Menurut Ghazali dan Latan (2015), prosedur *bootstrapping* dapat diterapkan pada software smartPLS untuk menilai pengujian pada tahap ini. Pengujian nilai koefisien jalur memiliki batasan nilai: jika nilai koefisien jalur lebih besar dari 0, maka variabel mempunyai hubungan positif dengan variabel lainnya, dan jika nilainya lebih rendah dari 0, maka variabel mempunyai hubungan yang negatif dengan variabel lainnya.

3.11.1.3 Pengujian Hipotesis

Melalui hasil estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dan T statistik serta p-value (tingkat signifikansinya), hubungan antar variabel pada metode penelitian ini bisa diketahui. Hasil estimasi koefisien jalur (koefisien jalur), nilai p (tingkat signifikansinya), dan statistik T dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terlibat dalam metode penelitian ini. Besar nilai p bisa digunakan untuk mengetahui pengujian hipotesis yang diajukan. Apabila p-value kurang dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika p-value lebih dari 0,05, H_0 ditolak atau H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.

3.11.1.4 Uji T

Uji T dilakukan agar bisa mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{test}} = \frac{b}{s_b}$$

Rumus mencari

$$s_b = \frac{\sqrt{S^2}}{\sum X^2}$$

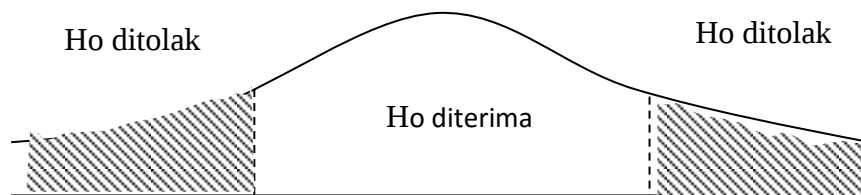
$$S^2 = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - k}$$

Dimana:

t test : uji parsial

s_b : standart error dari regresi

Gambar 3. 1 Uji T



$H_0 ; \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y

$H_0 ; \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh variabel X terhadap Y

Kriteria Pengujian:

a) $t_{hitung} > t_{table}$

H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

b) $t_{hitung} \leq t_{table}$

H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya terdapat hubungan yang tidak nyata antara variabel-variabel bebas yang diuji dengan variabel terikat

3.11.1.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya secara keseluruhan.

$$Uji F_{test} = \frac{R / k}{(1 - R) (n - k - 1)}$$

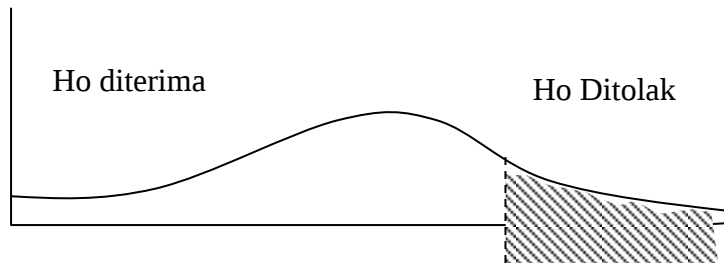
Dimana:

R = Koefisien determinasi ganda

n = ukuran sample

k = variabel bebas

Gambar 3. 2 Uji F



Kriteria Pengujian :

a) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya variabel-variabel bebas tidak ada pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.