

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian Arikunto (2006:143). Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai dispatch center, Lion Operation Center Building Jl. Marsekal Suryadharma, RT 003 RW 002, No 18 Selapajang Jaya, Neglasari, Banten.

#### **3.2 Teknik Penentuan Populasi Dan Sampel**

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Arikunto (2006:130), bahwa populasi adalah keseluruhan subjek Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dispatch center yang berjumlah 170 orang. Lebih jauh Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa penelitian populasi yaitu semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Mengingat jumlah populasi yang relative sedikit, maka penelitian ini dilakukan dengan metode sensus atau populasi.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Jenis kuesioner yang

digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Penyebaran instrumen untuk responden yaitu dengan memanfaatkan Google Form. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu variabel kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Pertanyaan diajukan dalam bentuk skala likert dan responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang ada. Pertanyaan-pertanyaan dalam bagian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor/nilai seperti di bawah ini :

<b>SKALA</b>				
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju

### **3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Untuk mengidentifikasi dan mengoperasionalkan variabel, setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari berbagai literatur terdahulu. Operasionalisasi masing-masing variabel akan dipaparkan di bawah ini, yaitu:

#### **1. Variabel Kinerja**

Dari beberapa dimensi kinerja yang dipaparkan ahli dalam bab sebelumnya seperti Bangun, Prawirosentono, Bernardin dan Russel, Mathis dan Jackson, pendapat tersebut memiliki persamaan pada dimensi kinerja yang akan diukur. Namun dalam penelitian ini dimensi yang dipilih yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, disiplin dan kerjasama. Dimensi tersebut dipilih karena dirasa paling sesuai dengan permasalahan

penelitian yang terjadi di perusahaan tempat penelitian berlangsung. Seperti yang terlihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1  
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja

Variabel I	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kinerja (Y)	Y <sub>1</sub> Kualitas	Bekerja sesuai standar mutu	1,2,3,4,
		Kemampuan memahami dan menyelesaikan tugas	
	Y <sub>2</sub> Kuantitas	Kesesuaian jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang dapat diselesaikan	5,6,7,8
		Pekerjaan dilakukan sesuai standar organisasi	
		Beban kerja diluar pekerjaan	
	Y <sub>3</sub> Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditetapkan	9,10,11,2
		Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	
	Y <sub>4</sub> Disiplin	Tidak mangkir	13,14,15
		Taat pada peraturan	
	Y <sub>5</sub> Kerjasama	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja	16,17,18

Sumber: Bangun (2012:234), Prawirosentono (1999:27), Bernadin dan Russel (2013:248), Mathis dan Jackson (2006:378)

## 2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Operasionalisasi variabel QWL diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Fatehi, Amini, Karimi, Azizi (2015:16) dan Swamy, Nanjundeswaraswamy, Rashmi (2015:291) dan Fattahi, Kazemian, Damirchi, Kani, Hafezian (2014:14). Dari beberapa dimensi QWL yang dipaparkan ahli dalam bab sebelumnya, maka peneliti memilih dimensi yang dikemukakan Walton (1973:11). Dipilih karena dirasa paling mewakili dari rangkuman semua pendapat ahli dan sesuai dengan permasalahan penelitian yang terjadi di perusahaan tempat penelitian berlangsung, seperti yang terlihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2  
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X <sub>1</sub> 1 <i>Adequate and fair compensation</i>	Sistem penggajian yang adil	1,2
		Perlakuan Pegawai yang adil	3
	X <sub>1</sub> 2 <i>Safe and healthy working conditions</i>	Lingkungan fisik kerja yang aman dan sehat	4,5
		Standar jam kerja yang masuk akal	6
	X <sub>1</sub> 3 <i>Immediate opportunity to use and develop human capacities</i>	Kesempatan belajar dan mendapatkan pelatihan	7,8
		Pegawai diberi otonomi dalam mengerjakan tugas	9
	X <sub>1</sub> 4 <i>Opportunity for continued growth and security</i>	Kesempatan untuk mengembangkan karier	10,11
		Pengembangan karier adil	12
		Jaminan keamanan	13
	X <sub>1</sub> 5 <i>Social integration in the work organization</i>	Hubungan sosial antar pegawai cukup baik	14
		Tidak ada buruk sangka di antara pegawai	15
		Hubungan atasan dan bawahan baik	16
	X <sub>1</sub> 6 <i>Constitutionalism in the work organization</i>	Hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan	17
		Privacy pegawai dihargai	18
		Undang-undang ketenagakerjaan dijalankan pada organisasi ini	19
	X <sub>1</sub> 7 <i>Work and total life space</i>	Terdapat keseimbangan antara bekerja dan istirahat	20
		Ada kesempatan waktu untuk rekreasi keluarga	21
		Terdapat stabilitas dalam bekerja di organisasi ini	22
		Mutasi pegawai dilakukan secara bertahap dan tidak mendadak	23
	X <sub>1</sub> 8 <i>The social relevance of work life</i>	Citra organisasi cukup baik	24
		Tanggung jawab sosial organisasi cukup baik	25

Sumber: Richard Walton (1973:11)

### 3. Variabel Kompensasi

Dari beberapa dimensi kompensasi yang dijabarkan dalam bab sebelumnya, peneliti merangkum pendapat dari para ahli sehingga memilih dimensi finansial langsung dan finansial tidak langsung yang dioperasionalkan ke dalam indikator, seperti yang terlihat pada Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3  
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kompensasi (X2)	X21 Finansial Langsung	Gaji	1,2,3,4
		Tunjangan	5,6,7
		Bonus	8,9
	X22 Finansial Tidak Langsung	Asuransi	10
		Rancangan dana pensiun	11
		Hak cuti dan liburan	12,13
		Fasilitas kesehatan	14
		Jaminan kecelakaan kerja	15,16

Sumber: Rivai (2009:544), Giancola, Dessler

### 4. Variabel Kepuasan Kerja

Dari beberapa dimensi kepuasan kerja yang dijabarkan beberapa ahli dalam bab sebelumnya, peneliti merangkum pendapat dari para ahli yang dirasa paling sesuai dengan permasalahan penelitian yang terjadi di perusahaan tempat penelitian berlangsung. Seperti yang terlihat pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4  
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kepuasan Kerja (X3)	X <sub>31</sub> Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik dan menantang	1,2,3
		kesempatan untuk belajar	
	X <sub>32</sub> Kesempatan promosi	Kesempatan promosi untuk naik jabatan	4,5,6,7
	X <sub>33</sub> Pengawasan supervisor	Pemahaman atasan akan pekerjaan	8,9,10,11
Peengarahan oleh atasan Pengawasan atasan			
X <sub>34</sub> Rekan kerja	Hubungan dengan Rekan kerja	12,13,14,15	

Sumber: Luthans (2006:224), Robbins dan Judge (2013),

### 3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)-SEM*. Dipilih *PLS-SEM* karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variable laten daripada menguji suatu teori, dan jumlah sampel penelitian ini tidak besar, serta untuk mengantisipasi jika data berdistribusi tidak normal (Hair et al.,2014:4).

Menurut Sholihin dan Ratmono (2013:7) yang mengemukakan bahwa *PLS-SEM* digunakan dalam situasi teori belum berkembang, dan terutama apabila tujuan penelitian adalah mengaplikasikan SEM untuk memprediksi atau menjelaskan konstruk atau variable laten yang menjadi target. Hal ini sesuai dengan penelitian ini dengan jumlah sample yang relative sedikit, yang akan lebih efisien jika menggunakan *PLS-SEM*. Selain itu, *PLS-SEM* merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan

memaksimalkan variansi dari variable laten criterion yang dapat dijelaskan oleh variable laten predictor jadi PLS lebih bersifat *predictive model*.

Ghozali, (2015:5), PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

### **1. Model Pengukuran atau *Outer Model***

*Validitas Convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent indicator* dengan SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading faktor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai loading faktor antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat

diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015:74).

Kemudian *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variable harus lebih dari 0.7. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan akar kadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 mempunyai arti bahwa 50 % atau lebih variance dari indicator dapat dijelaskan.

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat digunakan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite*

*Reliability*. Untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6-0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Ringkasan *rule of thumb* uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.5 Berikut ini:

Tabel 3.5  
Ringkasan *Rule of thumb*

	<b>Validitas dan Reliabilitas</b>	<b>Parameter</b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>
Diadopsi dari :  Chin (1998)  Chin (2010)  Hair et al. (2011)  Hair et al. (2012)	Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>• &gt; 0.60 untuk Exploratory Research</li> </ul>
		<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research</li> </ul>
		<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research</li> </ul>
	Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk setiap variabel</li> </ul>
		Akar Kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk laten	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
	Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>• &gt; 0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ul>
		<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>• &gt; 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ul>

Sumber: Ghozali (2015:76-77)

## 2. Model Struktural atau *Inner Model*

Ghozali (2015:73), evaluasi model struktural atau *Inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variable laten. *Inner model* dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk laten endogen, *Stone-Geisser* test untuk menguji *predictive relevance* dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi. Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Ghozali (2015:78) mengemukakan perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Di samping melihat nilai *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan  $Q^2$  *prediktif relevance*. Teknik ini dapat mempresentasi synthesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variable dan estimasi dari parameter konstruk.

## 3. Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).