

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data skunder.

a) Data Primer

Menurut Suliyanto (2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa sering dia terlibat dengan pekerjaannya dan komitmen organisasional. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Table 3.1
Instrument Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Suliyanto (2018)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Pada penelitian ini populasi adalah Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung sebanyak 33 orang.

3.4.1 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Suliyanto (2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Menurut Suliyanto (2018) Sample jenuh (*sample sensus*) merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Adapun data posisi karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel
Bandar Lampung Tahun 2020

Departemen/Bagian	Jabatan	Jumlah Sampel (Orang)
Dept. Direktur	Direktur Utama	1
	Wakil Direktur Utama	1
Dept. Internal Audit	Net and Sol Audit	2
	DC Audit	2
	EM Audit	2
	I. S. Audit	3
	Post Audit	2
Dept. Marketing	Crew Survey	3
	Salesman	3
Dept. Administrasi	Staff Admin	3
	Staff Financial	2
	Staff Supervisor	2
	Staff Warehouse	2
Driver	Driver WT	2
Kebersihan	Office Boy	3
Jumlah		33

Sumber : PT. Telkom Witel Bandar Lampung 2020

3.5 Variabel penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Suliyanto (2018) Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel independen atau Variabel bebas (X) adalah Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya kerja.Kerja.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Suliyanto (2018) Variabel dependen (Variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel dependen atau variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Difinisi	Indikator	Skala
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Menurut Walenta (2019) Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan dan pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem imbalan yang inovatif 4. Lingkungan kerja 5. Kesehatan 6. Keamanan 7. Keselamatan 8. Kompensasi 9. Kebanggaan 	Likert
Budaya Kerja (X2)	Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerjasama 	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenag dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi,misi, dan tujuan organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert
-----------------------------	---	---	--------

3.7 Uji Persaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat Suliyanto (2018). Uji validitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya Suliyanto (2018). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Budaya Kerja (X_2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Rumusan Hipotesis:

Ho : Kualitas Kehidupan Kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Kualitas Kehidupan Kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T.

3.10.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang $k-1$ ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($32-3=29$) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

3.10.2 Uji Persyaratan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Kinerja karyawan pada $\alpha 0,05$ dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka Ho di tolak

Apabila Signifikan (Sig) $\geq 0,05$ maka Ho diterima