

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pada penelitian yang sedang dilakukan ini, peneliti perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan. Metode penelitian merupakan suatu pendekatan terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan satu atau lebih variabel tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan yang lain, kemudian hasilnya dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2021:64). Metode deskriptif yang digunakan ini ditujukan untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu *quality of work life*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2022:37) adalah metode penelitian yang pada dasarnya digunakan untuk menguji teori dengan pengujian atau pembuktian hipotesis dan bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Metode ini menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh quality of work life dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Salah satu aspek yang penting dalam penelitian ini adalah variabel. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini meliputi Quality of Work Life (X_1), Organizational Citizenship Behavior (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Ketiga aspek tersebut merupakan variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yang kemudian dibentuk dalam operasional variabel berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:38). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi variabel quality of work life (X_1), organizational citizenship behavior (X_2), dan kinerja karyawan (Y). berikut merupakan penjelasan mengenai variabel-variabel yang diteliti:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel

terikat (Sugiyono, 2022:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau dependen adalah sebagai berikut:

a. *Quality of Work Life* (QWL) (X_1)

Menurut Cascio dalam Soejipto (2017:19) menyatakan bahwa “*Quality of Work Life* atau Kualitas kehidupan kerja sebagai bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.”

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

Menurut Dennis W. Organ dalam Fred Luthans dkk (2021:127) menyatakan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization.*” Artinya Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, dan secara agregat mendorong fungsi organisasi yang efisien dan efektif.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2022:39) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan kata lain variabel terikat merupakan akibat yang timbul karena adanya variabel bebas, dan disimbolkan dengan simbol (Y). variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2019:67) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2021:67) operasional variabel adalah suatu batasan maupun konstruk yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep yang operasional dan spesifik sehingga tidak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut dapat diukur. Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *Quality of Work Life* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebagai variabel independen (bebas), sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Dari ketiga variabel tersebut peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel yang selanjutnya dikembangkan menjadi penunjuk dan menjadi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang kemudian akan digunakan dalam menyusun kuesioner. Peneliti menjabarkan kedalam bentuk operasionalisasi variabel pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Quality of Work Life (X₁) “Kualitas kehidupan kerja sebagai bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.” Cascio dalam Soetjipto (2017:17)	1. Partisipasi Karyawan	a. Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan	Tingkat karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan	Ordinal	1
		b. Peran karyawan dalam memberikan ide, gagasan, dan saran.	Tingkat ikut serta karyawan dalam menyumbangkan ide, gagasan, dan saran	Ordinal	2
	2. Pengembangan Karir	a. Pelatihan untuk karyawan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	Tingkat pemberian pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan	Ordinal	3
		b. Kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir	Tingkat karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karir di perusahaan	Ordinal	4
	3. Penyelesaian Konflik	a. Penyelesaian konflik dalam pekerjaan dibantu oleh pimpinan	Tingkat penyelesaian konflik dibantu pimpinan	Ordinal	5
		b. Penyelesaian konflik yang diselesaikan dengan bantuan pihak SDM perusahaan	Tingkat penyelesaian konflik yang diselesaikan dengan bantuan pihak SDM Perusahaan	Ordinal	6
	4. Komunikasi	a. Pertukaran informasi antar rekan kerja berjalan dengan baik	Tingkat pertukaran informasi dengan rekan kerja	Ordinal	7
		b. Penyampaian informasi oleh pimpinan berjalan dengan baik	Tingkat penyampaian informasi dari pimpinan	Ordinal	8

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
5. Kesehatan Kerja		a. Ketersediaan unit kesehatan di perusahaan	Tingkat ketersediaan unit kesehatan di perusahaan	Ordinal	9
		b. Pemberian jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya	Tingkat jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	Ordinal	10
6. Keselamatan Kerja		a. Kesesuaian standar sarana dan prasarana keselamatan kerja	Tingkat kesesuaian standar sarana dan prasarana keselamatan kerja	Ordinal	11
		b. Rasa terlindungi dengan dari kecelakaan kerja	Tingkat jaminan keselamatan kerja	Ordinal	12
7. Keamanan Kerja		a. Perasaan aman dalam bekerja tanpa khawatir adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak	Tingkat rasa aman dalam bekerja tanpa khawatir adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak	Ordinal	13
		b. Pemberian tunjangan hari tua atau jaminan pensiun	Tingkat jaminan pensiun atau tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan	Ordinal	14
8. Kompensasi yang Layak		a. Kesesuaian gaji dan beban kerja	Tingkat kesesuaian gaji dan beban kerja	Ordinal	15
		b. Kesesuaian pemberian penghargaan atas pekerjaan	Tingkat kesesuaian penghargaan atas pekerjaan	Ordinal	16
9. Rasa Bangga pada Perusahaan		a. Rasa bangga dalam menghabiskan karir di perusahaan	Tingkat kesediaan menghabiskan karir di perusahaan	Ordinal	17
		b. Rasa bertanggung jawab dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan	Tingkat rasa bertanggung jawab membantu meningkatkan kinerja perusahaan	Ordinal	18

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p>Organizational Citizenship Behavior (X₂)</p> <p>“Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization. Artinya Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, dan secara agregat mendorong fungsi organisasi yang efisien dan efektif.”</p> <p>Dennis W. Organ dalam Fred Luthans dkk (2021:127)</p>	1. Perilaku Membantu (Altruism)	a. Kesiediaan membantu rekan kerja yang sedang berhalangan	Tingkat kesiediaan membantu rekan kerja yang sedang berhalangan	Ordinal	19
		b. Kesiediaan mendahulukan kepentingan organisasi	Tingkat kesiediaan mendahulukan kepentingan organisasi	Ordinal	20
	2. Sikap Ketelitian (Conscientiousness)	a. Menunjukkan perilaku inisiatif	Tingkat Perilaku Inisiatif	Ordinal	21
		b. Patuh terhadap aturan di perusahaan	Tingkat kepatuhan terhadap aturan di perusahaan	Ordinal	22
	3. Sikap Sportif (Sportmanship)	a. Dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan perusahaan	Tingkat adaptasi karyawan terhadap lingkungan perusahaan	Ordinal	23
		b. Tidak mengeluh dengan tugas dan kebijakan perusahaan	Tingkat mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	Ordinal	24
	4. Kebaikan (Courtesy)	a. Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat saling mengingatkan antar rekan kerja	Ordinal	25
		b. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	26
	5. Kebijakan Sipil (Civic Virtue)	a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	Tingkat aktif dalam berpartisipasi terhadap kegiatan perusahaan	Ordinal	27
		b. Memiliki kemauan dalam mencari informasi penting perusahaan	Tingkat kemauan karyawan dalam mencari informasi-penting perusahaan	Ordinal	28
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja karyawan adalah</p>	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan dalam bekerja	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	29
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat Ketelitian dalam bekerja	Ordinal	30

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67)	2. Kuantitas Kerja	c. Kesesuaian dalam bekerja	Tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	31
		a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	32
		b. Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	33
	3. Kerja sama	c. Kemampuan	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	34
		a. Jalinan kerja sama	Tingkat jalinan kerja sama	Ordinal	35
	4. Tanggung jawab	b. Kekompakan dalam bekerja	Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerja	Ordinal	36
		a. Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	37
	5. Inisiatif	b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	38
		a. Kemandirian dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah	Kemandirian karyawan dalam bekerja	Ordinal	39
		b. Kemandirian dalam mengambil keputusan tanpa perintah	Kemandirian karyawan dalam mengambil keputusan tanpa menunggu perintah	Ordinal	40

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian yang dilakukan dibutuhkan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga masalah dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Setelah menentukan populasi yang akan diteliti untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang

disebut dengan sampel. Populasi dan sampel penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian dengan melibatkan karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten sebagai objek penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2022:130) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten berjumlah 130 orang yang dibagi menjadi 4 departemen kerja. Berikut ini adalah daftar jumlah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten:

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional
Jawa Barat dan Banten

	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Sekretaris Divisi Regional	22
2	Perencanaan dan Pengembangan Bisnis	19
3	Pengelolaan SDH dan Produksi	30
4	SDM, Umum, IT, dan Keuangan	59
Total		130

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi pada objek penelitian yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena terdapat keterbatasan misalnya dalam hal dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2022:81).

Karena dalam penelitian ini jumlah populasi dapat diketahui secara pasti, serta jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan metode *slovin* untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun besarnya sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel atau *sampling error*

Jumlah populasi sebanyak 130 orang dengan tingkat kesalahan 5% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,11 \sim 98$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran sampel sebanyak 98 responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel atau disebut teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non probability sampling. Sugiyono (2022:61) menyatakan bahwa probability sampling atau random sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Sementara non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau pertimbangan pakar, sampling ini tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 98 responden dan peneliti menggunakan teknik non probability sampling. Teknik non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu incidental sampling, dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dipandang cocok untuk dijadikan sebagai sumber data.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2022:224).

Menurut Sugiyono (2022:137) berpendapat bahwa bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan untuk pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Studi pustaka yaitu sebagai dasar pijakan atau fondasi untuk membangun landasan teori, kerangka berpikir, menentukan hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data melalui sumber-sumber tidak langsung (data sekunder) yang berkaitan dengan topic bahasan, seperti penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, literatur-literatur, dokumen yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Dalam hal ini yang dilakukan dengan mencari, membaca, mempelajari, menganalisa buku-buku, dokumen-dokumen, dan penelitian-penelitian terdahulu.

2. Penelitian Lapangan

a. Wawancara/Interview

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2022:137) Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang dilakukan secara face-to-face untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap terkait dengan quality of work life, organizational citizenship behavior, dan kinerja karyawan Perum

Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Sugiyono (2022:140) menjelaskan bahwa wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022:142), kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data melalui kuesioner ini dilakukan dan disebarakan kepada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dan berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai kesesuaian antara pernyataan dengan kondisi yang dialami responden.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:145), Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”. Dalam hal ini melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan terkait *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner tertutup berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada masing-masing responden yang

menjadi sampel dalam populasi penelitian. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dua cara yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Angka yang diperoleh dari hasil uji validitas harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut Sugiyono (2022:126), apabila koefisien korelasi $> 0,3$ maka dapat dinyatakan valid. Menurut pendapat para ahli uji validitas dapat dilakukan menggunakan rumus Pearson Product Moment, yang kemudian dapat ditafsirkan. Berikut adalah rumus Pearson Product Moment dalam buku Sugiyono (2022:183):

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien Validitas yang dicari

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah Hasil pengamatan Variabel X dan Variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022:122) menyatakan bahwa reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Alpha Cronbach, yang hasilnya bisa dilihat dari nilai Cronbach-alpha, hasil penelitian reliabel dan dapat mendekati hasil yang sebenarnya apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil dapat dikatakan reliabel jika $(r \text{ tabel}) \geq 0,700$ dan sebaliknya jika $(r \text{ tabel}) \leq 0,700$ maka hasilnya dinyatakan tidak reliabel. Berikut adalah rumus dari Cronbach-Alpha yang bersumber pada buku Sugiyono (2022):

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:206).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Sugiyono (2022:146) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.3

Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Skala *Likert* terdapat tingkat pengukuran, yaitu titik 1 sampai 5 yang artinya tingkat pengukuran setiap item pernyataan di kuesioner. Jawaban responden pada tiap item kuesioner mempunyai nilai dimana nilai 1 dikatakan nilai sangat tidak setuju dan nilai untuk titik 5 dikatakan nilai sangat setuju.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2022:147) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

Analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *quality of work life*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner selanjutnya akan dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:95) sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah hasil dari skor rata-rata diketahui, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada

nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dimana:

NJI = Nilai Jenjang Interval

Nilai tertinggi = 5

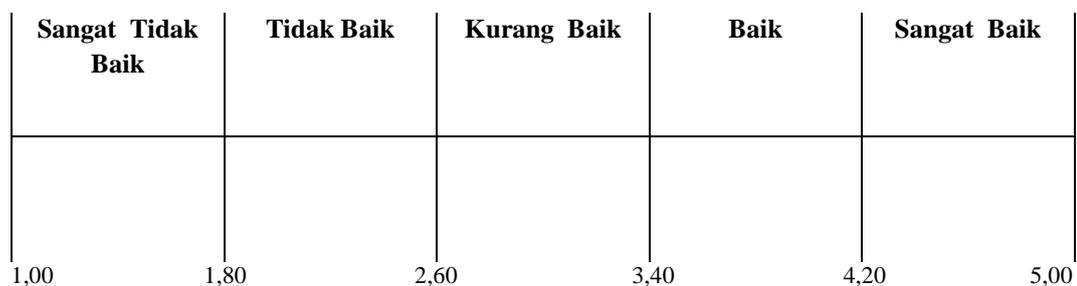
Nilai terendah = 1

Tabel 3.4
Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2022)

Secara Kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Sumber: Sugiyono (2022)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa 1,00-1,80 memiliki kriteria sangat tidak baik, 1,81-2,60 memiliki kriteria tidak baik, 2,61-

3,40 memiliki kriteria kurang baik, 3,41-4,20 memiliki kriteria baik, dan 4,21-5,00 memiliki kriteria sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022:37). Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode verifikatif ini digunakan untuk mengumpulkan data historis dan mengamati aspek-aspek yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga menghasilkan data yang kemudian diproses sehingga menunjukkan gambaran mengenai objek dan dapat disimpulkan.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel independen sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling banyak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam buku Sugiyono (2022:192) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

a = Konstanta persamaan regresi.

X_1 = Variabel independen (*Quality of Work Life*).

X_2 = Variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior*).

b = Koefisien Regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen).

ϵ = Error.

Pada analisis regresi linier berganda nilai koefisien sangat menentukan untuk menganalisis penelitian ini. Dalam hal ini apabila nilai koefisien positif (+) maka terjadi pengaruh positif antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Namun sebaliknya apabila nilai dari koefisien negatif (-) maka terjadi pengaruh negatif antara variabel bebas (independent) terhadap variabel (dependent).

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari tahu seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (independent), yaitu Quality of Work Life (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (X2) dengan variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun rumus korelasi berganda yang disebutkan oleh Sugiyono (2022:191) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{yX_1X_2}$ = Korelasi antara variabel x_1 dengan x_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r^2_{yx_1}$ = Korelasi Product Moment antara x_1 dengan Y

r_{yX_2} = Korelasi *Product Moment* antara x_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara x_1 dengan x_2

X1 = Variabel Independen 1 (*Quality of Work Life*)

X2 = Variabel Independen 2 (*Organizational Citizenship Behavior*)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Adapun ketentuan dari korelasi berganda (R) sebagai berikut:

R = apabila nilai korelasi berganda -1, maka terdapat hubungan linier negatif antara X dengan Y.

R = apabila nilai korelasi berganda 0, maka tidak terdapat hubungan antara X dengan Y.

R = apabila nilai korelasi berganda 1, maka terdapat hubungan linier positif antara X dengan Y.

Untuk dapat menginterpretasikan seberapa kuatnya hubungannya, maka dapat digunakan pedoman seperti berikut:

Tabel 3.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Analisis Koefisien Determinasi (Kd) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (dependent), yaitu variabel

bebas (*independent*), yaitu *quality of work life* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja karyawan (Y). Sugiyono (2022:154) menyatakan bahwa koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (*simultan*) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *quality of work life* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) serta kinerja karyawan (Y) atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus menurut Sugiyono (2022:257) sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien berganda

2. Koefisien Determinasi Parsial

Analisis Koefisien Determinasi Parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel *quality of work life* (X1), variabel *organizational citizenship*

behavior (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk memahami dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari *quality of work life* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan)

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan F_{hitung} dari F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Adapun hipotesis simultan yang di lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara *quality of work life* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara teori.

b) $H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *quality of work life* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara teori.

Pada uji simultan statistik yang digunakan adalah uji F, untuk menghitung nilai uji F secara manual dapat digunakan rumus yang bersumber dari Sugiyono (2022) sebagai berikut ini:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Dk : (n-k-1) Derajat kebebasan

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

1. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji ini dilakukan dengan cara :
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelolaan data *Coeffisient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan secara teori.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan secara teori.
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan secara teori.
4. $H_a : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan secara teori

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus bersumber dari Sugiyono (2022:184) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut analisis yang digunakan pada uji t:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada responden yang telah terpilih menjadi sampel dan kemudian dijawab oleh responden tersebut. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *quality of work life*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang kepada masing-masing responden

sehingga responden tersebut tinggal memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang terletak di Jalan Soekarno Hatta No.628, Cimenerang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40292. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024.