

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada pengetahuan yang benar, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017).

B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Malang pada alamat Jl. Doktor Sutomo No.1, Klojen, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65111, Waktu pelaksanaan penelitian saat dan sesudah peneliti melakukan saat magang dan sesudah magang. Pada 1 oktober 2023 sampai 1 desember 2023 untuk durasi magang akan tetapi peneliti masih melakukan penelitian sampai 15 juni 2024.

C. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang yang berjumlah 39 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007), sebanyak 39 karyawan tetap berkerja pada BPJS Ketenagakerjaan Malang, Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 39 orang.

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro (2013), variabel dijelaskan sebagai sesuatu yang dapat membedakan nilai. Dalam konteks penelitian ini, terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Work Life Balance* (X2). Sementara itu, variabel dependen yang digunakan adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
<p>Kepemimpinan Transformasional (X1) Pemimpin yang menginspirasi para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang untuk menyampaikan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.</p> <p>Robbins dan Judge (2008)</p>	<p>1. Pengaruh Ideal. 2. Pertimbangan Individual. 3. Motivasi Inspirasional. 4. Stimulasi Intelektual.</p>	<p>1. Pengaruh ideal 1) menjadi panutan 2) memberi respek 3) jadi amanah 2. Pertimbangan individual 1) Memberikan pelatihan 3. Motivasi inspirasional 1) Memberikan nasihat 2) Mengkomunikasikan harapan yang tinggi 3) Menyampaikan tujuan 4. Stimulasi intelektual 1) Memecahkan masalah 2) Menjadikan problem solver</p>

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
<p>Work Life Balance (X2)</p> <p>Keadaan dimana karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang bisa mengatur dan membagi waktu dan energy untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik.</p> <p>Fisher, dkk (2003)</p>	<p>1. Keseimbangan waktu.</p> <p>2. Keseimbangan partisipasi.</p> <p>3. Keseimbangan kepuasan.</p>	<p>1. Keseimbangan waktu</p> <p>1) Memiliki keseimbangan waktu yang baik di tempat kerja dan di luar tempat kerja</p> <p>2) Memiliki waktu untuk hobi</p> <p>2. Keseimbangan partisipasi</p> <p>1) Siap untuk lembur.</p> <p>2) Berdiskusi dengan rekan kerja</p> <p>3. Keseimbangan kepuasan</p> <p>1) Suasana keluarga nyaman</p> <p>2) Suasana tempat kerja nyaman</p>
<p>Loyalitas Karyawan (Y)</p> <p>Rasa kesetiaan atau tanggung jawab tinggi dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang, terhadap perusahaannya sebagai bentuk apresiasi yang diberikan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang.</p> <p>Siswanto (2012)</p>	<p>1. Kepatuhan.</p> <p>2. Tanggung Jawab.</p> <p>3. Dedikasi.</p> <p>4. Kejujuran</p>	<p>1. Kepatuhan</p> <p>Mentaati peraturan</p> <p>2. Tanggung jawab</p> <p>Menjadikan karyawan berani bertanggung jawab atas tugas yang diberikan</p> <p>3. Dedikasi</p> <p>1) Karyawan memberikan sumbangsi ide dan tenaga</p> <p>2) Karyawan focus terhadap ekerjaannya</p> <p>4. Kejujuran</p> <p>Menjadikan karyawan yang amanah</p>

E. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis data Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berangka angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Data kuantitatif adalah penelitian yang penuh dengan nuansa angka dalam teknik pengumpulan data lapangan, Pendekatan yang digunakan Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena, gejala, realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan gejala sebab akibat (Sugiyono, 2016).

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang digunakan pada penelitian adalah data primer. Data primer menurut (Sugiyono, 2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini didapat dari hasil pengisian kuesioner.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pada penelitian ini, metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. *Sugiono* (2010) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

G. TEKNIK PENGUKURAN DATA

Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena yang terjadi. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif skor 1-5. Daftar pernyataan dalam kuisisioner ini berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan *work life balance* dan loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Malang yang diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 2 Alternatif Jawaban dan Skor

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dimana jikalau variabel kepemimpinan transformasional mendapatkan alternatif jawaban dengan skor 5 maka dikatakan sangat baik dan begitu pula sebaliknya jikalau mendapatkan skor 1 maka dikatakan sangat tidak baik, jika *work life balance* akan dikatakan sangat seimbang jika mendapatkan skor 5 begitu pula sebaliknya jika mendapatkan angka 1 dan berlaku juga pada loyalitas karyawan jikalau mendapatkan skor 5 maka dikatakan sangat loyal begitu pula sebaliknya.

H. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan diseluruh pertanyaan yang ada disetiap variabel penelitian. (Febrianawati, 2018), validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut. Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau sah maka perlu dilakukan uji korelasi antar skor tiap butir pernyataan dengan skor total dari kuesioner.

Instrumen dapat dikatakan valid apabila:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi terhadap skor total yang artinya item angket dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan adalah Teknik korelasi Product Moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi yang dicari

X: Nilai pada variabel bebas

Y: Nilai pada variabel terikat

N: Jumlah subjek (sampel)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Febrianawati, 2018). Cara untuk mempertanggungjawabkan keakuratan skor amatan adalah dengan memperkecil sekecil mungkin skor-skor kesalahan sehingga skor amatan yang diperoleh dapat mendekati dengan kenyataan yang sesungguhnya. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai r yang diperoleh $> 0,60$. Rumus yang digunakan adalah rumus koefisien realibilitas Alpha Cronch, sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_r^2}\right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas yang dicari

K = jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = varians butir pertanyaan

σ_r^2 = varians skor tes

I. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data populasi mengikuti distribusi normal. Tujuannya yaitu menguji apakah variabel dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. (Luh *et al.*, n.d.), uji normalitas dilakukan untuk mengukur kenormalan suatu distribusi skor hasil pengukuran. Oleh karena itu, data yang tidak berdistribusi normal, tidak dapat ditangani dengan rumus statistik ini.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0.05 maka terdeteksi distribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0.05 maka terdeteksi distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

(Huda *et al.*, 2022), uji multikolonieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Deteksi multikolonieritas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai ambang batas yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah:

- Jika tolerance value $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.
- Jika tolerance value $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

(Huda *et al.*, 2022), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Untuk melihat apakah terdapat gejala heteroskedastisitas, peneliti menggunakan metode Glejser, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi gejala gejala heteroskedastisitas.



J. METODE ANALISIS DATA

1. Analisis Rentang Skala

Analisis rentang skala dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance* dan Loyalitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Malang, dalam menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

Responden: 39

Rentang Skala = 195

Hasil rentang skala terendah = $39 \times 1 = 39$

Hasil rentang skala tertinggi = $39 \times 5 = 195$

$$RS = \frac{39(5-1)}{5} = \frac{156}{5} = 31$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, diperoleh rentang skala sebesar 31. Dengan demikian penentuan skala disetiap kriteria diawali dengan rentang skor terendah dan tertinggi dengan total sampel 39.

Penilaian rentang skala sebagai berikut:

Tabel 3 Penilaian rentang skala

Rentang Skala	Kepemimpinan transformasional	<i>Work Life Balance</i>	Loyalitas Karyawan
39-70,2	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Seimbang	Sangat Tidak Loyal
70,3-101,5	Tidak Baik	Tidak Seimbang	Tidak Loyal
101,6-132,8	Cukup	Cukup	Cukup
132,9-164,1	Baik	Seimbang	Loyal
164,2-195	Sangat Baik	Sangat Seimbang	Sangat Loyal

2. Analisis Regresi Berganda

Ghozali (2018) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependen), regresi linier berganda penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

a = konstanta

b_1 : Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional

b_2 : Koefisien regresi *Work Life Balance*

X_1 : Variabel Independen (Kepemimpinan Transformasional)

X_2 : Variabel Independen (*Work Life Balance*)

e: Variabel pengganggu

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali, (2018) menjelaskan koefisien determinasi (R^2) pada intinya suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) untuk mempengaruhi variabel dependen (endogen) atau untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dimana antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

K. UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Febrianawati (2018) menjelaskan bahwa yang diuji adalah individu uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), signifikasinya 5%. Fungsi uji-t adalah untuk menguji variabel bebas (independen) apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Dengan rumus seperti dibawah:

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

Dimana:

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Uji-t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai seperti pada dibawah ini:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) ataupun H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas (independen) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) ataupun H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable bebas (independen (X)) yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependent (Y)) (Irfan, 2019).

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan antara f hitung dengan f tabel pada tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

- Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen bebas ($X_1 X_2$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen bebas ($X_1 X_2$) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Variabel Dominan

Menurut Hadi (2004) untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai sumbangan efektif (SE) dengan mengalikan standardized coefficients (β) dengan person correlation.

