

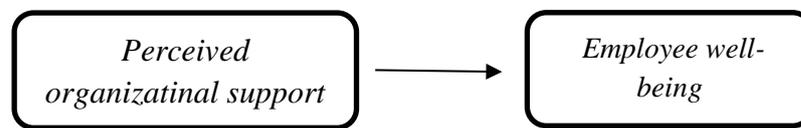
BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan desain, populasi, sampel, responden penelitian, metode pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, dan teknik analisis data.

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Creswell (2014: 32) menyatakan bahwa kuantitatif adalah pendekatan yang efektif untuk menguji teori tertentu. Metode ini mengharuskan para peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain. Untuk mengetahui bagaimana *perceived organizational support* (X) berdampak pada *employee well-being* (Y) di Kota Bandung.



Gambar 3 1 Desain Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di Kota Bandung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik kota Bandung data karyawan 2023 sebanyak 1.202.500 orang (BPS Kota Bandung, 2 Desember 2023).

3.2.1 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling* berupa teknik *accidental sampling*, yaitu peneliti memilih sampel atas dasar karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian dan berdasarkan kesediaan responden. Kriteria sampel yang dibutuhkan peneliti adalah karyawan/karyawati di Kota Bandung yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Karyawan dengan pengalaman lebih dari satu tahun cenderung memiliki pemahaman yang lebih

mendalam tentang sistem pendukung organisasi, sehingga menghasilkan data yang lebih dapat diandalkan tentang POS (Umbara & Dwarawati, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik kota Bandung data karyawan 2023 sebanyak 1.202.500 orang (BPS Kota Bandung, 2 Desember 2023), maka dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini peneliti menggunakan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2013). Tabel ini digunakan untuk mengukur sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan jumlah populasi yang diketahui sebesar 1.202.500 dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 349 responden.

3.3 Variabel dan Definisi Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* (X) dan *employee well-being* (Y). Penelitian ini akan menganalisis mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.3.2 Definisi penelitian

1. *Perceived Organizational Support*

Secara konseptual, *perceived organizational support* adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Secara operasional, *perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan, keadilan, dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas segala bentuk kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2. *Employee Well-Being*

Secara konseptual, *employee well-being* didefinisikan sebagai pandangan dan perasaan karyawan tentang pekerjaan serta kepuasan hidup yang melibatkan pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan dalam aspek profesional maupun pribadi karyawan (Zheng *et al*, 2015).

Secara operasional, *employee well-being* didefinisikan tingkat kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja pada aspek psikologis, emosional, fisik, dan ekonomi, yang berdampak langsung pada kualitas hidup mereka.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu instrumen untuk mengukur *perceived organizational support* berdasarkan teori Eisenberger dan Rhoades (2002), yang dimodifikasi oleh Yuliani, L. (2017) dan instrumen untuk mengukur *employee well-being* yang diadaptasi oleh Rahmi *et al* (2021).

3.5.1 Instrumen Penelitian *Perceived Organizational Support*

1. Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah alat ukur *perceived organizational support* dari Eisenberger dkk. (1986) yang dimodifikasi oleh Yuliani, L. (2017) dengan jumlah 28 item. Alat ukur ini memiliki tiga dimensi yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan dengan reliabilitas 0.748.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen *Perceived Organizational Support*

No.	Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Keadilan	Merasa dihargai	1	4	2
		Mendapat informasi yang jelas	2	5	2
		Pendapat atau keluhan didengar dan diperhatikan	3	6	2
2.	Dukungan Supervisor	Komunikasi terjalin dengan baik	10	7	2
		Supervisor mengetahui karakteristik karyawan	11	8	2
		Supervisor memperhatikan pekerjaan	12	9	2

3.	Pengakuan, gaji, dan promosi	13, 27	20	3	
	Keamanan	21	14	2	
	Kemandirian	15, 22	-	2	
	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Mendapat kewenangan yang sesuai dalam pekerjaan	-	16, 23	2
		<i>Role stressors</i>	17, 24, 28	-	3
		Mendapatkan kesempatan pelatihan	18	25	2
		<i>Organizational size</i>	19	26	2
	Total	16	12	28	

3. Pengisian Instrumen

Skala pengisian instrumen POS menggunakan *summated rating scale* 1-4 yang terdiri dari:

Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen *Perceived Organizational Support*

No.	Kategori	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

4. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar, 2012). Kategorisasi skor instrumen ini dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. 3 Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Kategori Skor	Kriteria/Norma
Tinggi	$X < \mu - 1\sigma$
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$
Rendah	$X > \mu + 1\sigma$

Keterangan:

X = Skor T Variabel

M = rata-rata populasi

5. Interpretasi Kategori Skor

Skor dalam instrumen *perceived organizational support* diklasifikasikan menjadi kategori rendah dan tinggi. Adapun interpretasi dari kategori tersebut, yaitu:

a. Kategori Tinggi

Skor *perceived organizational support* yang baik menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi yang berarti mereka percaya bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka, adanya kepercayaan yang kuat antara karyawan dan organisasi, dan karyawan merasa menghargai segala bentuk kontribusi yang mereka berikan.

b. Kategori Sedang

Skor *perceived organizational support* yang cukup menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang cukup terhadap organisasi yang berarti karyawan terkadang merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka, namun masih perlu adanya peningkatan kepercayaan dan perhatian organisasi terhadap kontribusi mereka.

c. Kategori Rendah

Skor *perceived organizational support* yang buruk menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang buruk dan merasa bahwa organisasi tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka, terdapat ketidakpercayaan antara karyawan dan organisasi, serta karyawan merasa organisasi tidak menghargai segala bentuk kontribusi yang mereka berikan.

3.5.2 Instrumen Penelitian *Employee Well-Being*

1. Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *employee well-being* adalah *employee well-being scale* (EWBS) dari Zheng *et al* (2015) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmi *et al* (2021). Alat ukur ini memiliki tiga dimensi yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, *psychological well-being*. Dengan reliabilitas sebesar 0.942 dan koefisien korelasi item bergerak dari 0,54 - 0,82 dalam penelitian ini yang berjumlah 18 item.

2. Sebaran Item

Instrumen *employee well-being scale* memiliki 18 item yang mewakili variabel *employee well-being* yang terdiri dari dimensi *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Di bawah ini merupakan sebaran item untuk *employee well-being*.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen *Employee Well-Being*

No.	Dimensi	No. Item	Jumlah
		Favorable	
1.	<i>Life Well- Being</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	<i>Workplace Well-Being</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3.	<i>Psychological Well-Being</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
Total			18

3. Pengisian Instrumen

Skala pengisian instrumen *employee well-being scale* (EWBS) menggunakan *summated rating scale* 1-4 yang terdiri dari:

Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen *Employee Well-Being Scale*

No.	Kategori	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

4. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar, 2012). Kategorisasi skor instrumen in

dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. 6 Kategorisasi *Employee well-being*

Kategori Skor	Kriteria/Norma
Tinggi	$X < \mu - 1\sigma$
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$
Rendah	$X > \mu + 1\sigma$

Keterangan:

X = Skor T Variabel

M = rata-rata populasi

5. Interpretasi Kategori Skor

Hasil skoring skala *employee well-being scale* yang telah diperoleh dikategorikan ke dalam dua kategori, yaitu:

a. Kategori Tinggi

Skor *employee well-being* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa puas, bahagia, dan sejahtera dalam lingkungan kerja mereka, yang mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan emosional. Karyawan dengan skor tinggi mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, yang secara keseluruhan berkontribusi pada kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

b. Kategori Sedang

Skor *employee well-being* yang sedang menunjukkan karyawan merasa cukup puas dan sejahtera dalam lingkungan kerja. Karyawan mengalami kenyamanan dan dukungan kerja pada tingkat yang cukup, tetapi belum sepenuhnya konsisten di seluruh aspek; fisik, mental, sosial, maupun emosional. Hubungan interpersonal, kondisi kerja, atau akses terhadap fasilitas pendukung masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih bahagia dan produktif.

c. Kategori Rendah

Skor *employee well-being* yang rendah menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja mereka, baik dari segi kesejahteraan fisik, mental, maupun sosial. Hal ini dapat mencerminkan adanya ketidakbahagiaan saat bekerja, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang kurang harmonis, atau minimnya akses terhadap fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, yang dibagikan melalui *google form*. Adapun platform yang digunakan adalah aplikasi Whatsapp, Instagram, X, dan LinkedIn, dll. Dengan memberikan pernyataan kepada responden atau partisipan, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah diisi secara menyeluruh, kuesioner dikembalikan kepada peneliti (Creswell, 2013). Kuesioner ini berisikan instrumen dari variabel yang akan diteliti yaitu *perceived organizational support scale* dan *employee well-being scale* (EWBS). Terdapat *item-item* yang terdiri atas item favorable dan item unfavorable yang diukur pada skala yang digunakan.

3.5 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besar dan arah pengaruh variabel *perceived organizational support* (X) terhadap variabel *employee well-being* (Y) karyawan di Kota Bandung dengan signifikansi ($p < 0.05$). Proses analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistics versi 30.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan terlebih dahulu sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini, dua uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar yang diperlukan dalam analisis regresi.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi sebaran data, dikatakan valid jika hasil uji menghasilkan data yang normal. Data disebutkan normal jika memiliki nilai signifikansi yang didapatkan $>0,05$.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		386
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.14936510
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.037
	Negative	-.036
Test Statistic		.037
Aseem. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diperoleh normalitas pada data penelitian ini sebesar .200 (<0.05). Maka berdasarkan aturan tersebut dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Dikatakan linier apabila *deviation from linearity* memiliki nilai sig. > 0.05 . Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan IBM Statistics SPSS versi 30.0.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Employee well-being * perceived organizational support</i>	Between Groups	(Combined)	6312.257	41	153.957	4.134	<.001
		Linearity	4566.010	1	4566.010	122.593	<.001
		Deviation from Linearity	1746.247	40	43.656	1.172	.227
	Within Groups		12812.409	344	37.245		
	Total		19124.666	385			

Hasil uji linieritas di atas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar .227 (<0.05), yang artinya data dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.