

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan karyawan yang dipersepsikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Variabel bebas atau independent dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X1) dan pemberdayaan karyawan yang dipersepsikan (X2), dan variabel terikat atau dependen adalah *organizational citizenship behaviour* (Y).

##### **3.1.2 Subjek Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro, yang berlokasi di Bintaro Jaya Sektor 7 (Jalan Boulevard Bintaro Jaya CBD No.05 Blok B07/F01 Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan).

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan kuantitatif yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan kondisi nyata dari variabel yang diteliti, yaitu kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan karyawan, dan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian verifikatif menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017).

### 3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas, yang merupakan penelitian sebab akibat. Variabel bebas atau yang mempengaruhi dan variabel terikat atau yang dipengaruhi bertanggung jawab atas hubungan sebab dan akibat ini. Penelitian kausalitas ini dirancang untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro.

### 3.3 Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel yang diteliti, peneliti melakukan prosedur yang dikenal sebagai operasionalisasi variabel. Dalam penelitian ini, ada dua kategori variabel: variabel independen dan variabel dependen. Kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan karyawan adalah variabel independen dan bebas, dan *organizational citizenship behaviour* adalah variabel terikat atau dependen.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kualitas kehidupan kerja (X1)

| Variabel                                                                                                                                                        | Dimensi              | Indikator                            | Ukuran                                                                             | Skala   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Kualitas kehidupan kerja (X1)</b><br>mengacu pada bagaimana karyawan melihat kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja mereka.<br>(Cascio, 2022) | Komunikasi           | a. Komunikasi antar individu         | Tingkat peluang untuk berkomunikasi secara efektif antarindividu                   | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat kelancaran komunikasi informasi antar tingkatan organisasi                 | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      | b. Komunikasi antar tim              | Tingkat peluang untuk melakukan komunikasi secara efektif antar tim                | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat keterbukaan dalam penyampaian informasi saat bekerja dalam tim             | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 | Penyelesaian Konflik | a. Keterbukaan                       | Tingkat transparansi yang digunakan dalam penyelesaian konflik                     | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat keterbukaan dalam mendengarkan berbagai perspektif saat konflik            | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      | b. Penyampaian Keluhan               | Tingkat kemudahan mengajukan keluhan atau konflik                                  | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat kejelasan prosedur penyampaian keluhan                                     | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 | Pengembangan Karier  | a. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan | Tingkat ketersediaan pelatihan dan pendidikan profesional untuk pengembangan karir | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat relevansi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan                             | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      | b. Evaluasi Kinerja Karyawan         | Tingkat aksesibilitas untuk menilai kinerja karyawan                               | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 |                      |                                      | Tingkat kejelasan kriteria evaluasi kinerja                                        | Ordinal |
|                                                                                                                                                                 | Partisipasi Karyawan | a. Kerjasama tim                     | Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas    | Ordinal |

|  |                              |                                        |                                                                                        |         |
|--|------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|  |                              | b. Evaluasi kualitas tim               | Tingkat koordinasi antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas                         | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat ketersediaan mengumpulkan umpan balik dari karyawan                            | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat perhatian manajemen terhadap masukan dari karyawan                             | Ordinal |
|  | Kebanggaan                   | a. Identitas organisasi                | Tingkat kebanggaan terhadap citra organisasi                                           | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat loyalitas karyawan terhadap nilai-nilai organisasi                             | Ordinal |
|  |                              | b. Partisipasi Masyarakat              | Tingkat partisipasi organisasi dalam aktivitas sosial                                  | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat dukungan organisasi terhadap kegiatan masyarakat sekitar                       | Ordinal |
|  | Kompensasi yang layak        | a. Upah dan kompensasi yang kompetitif | Tingkat kesesuaian antara gaji dan tunjangan yang diterima dengan tanggung jawab kerja | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat kepuasan terhadap struktur kompensasi                                          | Ordinal |
|  |                              | b. Keamanan kerja                      | Tingkat rasa aman dan keyakinan karyawan tentang masa kerja mereka                     | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat kejelasan kebijakan terkait jaminan kerja                                      | Ordinal |
|  | Keselamatan lingkungan kerja | a. Komite keamanan lingkungan kerja    | Ketersediaan komite keamanan lingkungan kerja                                          | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat keterlibatan komite dalam sosialisasi keselamatan kerja                        | Ordinal |
|  |                              | b. Program keselamatan kerja           | Tingkat aksesibilitas program keselamatan kerja                                        | Ordinal |
|  |                              |                                        | Tingkat efektivitas pelatihan keselamatan di lingkungan kerja                          | Ordinal |

|  |                              |                                                                 |                                                                                        |         |
|--|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|  | Rasa aman terhadap pekerjaan | a. Keamanan untuk kelangsungan pekerjaan                        | Tingkat Rasa aman dan keyakinan karyawan tentang masa kerja mereka                     | Ordinal |
|  |                              |                                                                 | Tingkat kejelasan informasi mengenai status dan kontrak kerja                          | Ordinal |
|  |                              | b. Program perlindungan kerja                                   | Tingkat kemudahan mendapatkan program pensiun yang jelas                               | Ordinal |
|  |                              |                                                                 | Tingkat ketersediaan kebijakan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak  | Ordinal |
|  | Kesehatan Kerja              | a. Program penyelenggaraan pusat kesehatan dan program rekreasi | Tingkat aksesibilitas ke fasilitas penyelenggaraan pusat kesehatan di dalam organisasi | Ordinal |
|  |                              |                                                                 | Tingkat ketersediaan program rekreasi yang dapat diakses oleh organisasi               | Ordinal |
|  |                              | b. Program Kesehatan jasmani                                    | Tingkat aksesibilitas program konseling dan penyembuhan di dalam organisasi            | Ordinal |
|  |                              |                                                                 | Tingkat dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi                     | Ordinal |

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Pemberdayaan Karyawan (X2)**

| Variabel                                                                         | Dimensi                      | Indikator        | Ukuran                                                                           | Skala   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Pemberdayaan Karyawan (X2)</b><br>bagaimana kondisi tempat kerja mempengaruhi | <i>Access to information</i> | a. Kerjasama tim | Tingkat aksesibilitas untuk membangun tim kerja yang terbuka                     | Ordinal |
|                                                                                  |                              |                  | Tingkat kepercayaan dan transparansi dalam tim kerja                             | Ordinal |
|                                                                                  |                              | b. Komunikasi    | Tingkat kemudahan untuk berkomunikasi dan berbagi informasi dengan karyawan lain | Ordinal |

|                                                                                                 |                               |                                         |                                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang signifikan. (Kanter, 2001) |                               |                                         | Tingkat kejelasan informasi yang dibagikan antar anggota kerja                                      | Ordinal |
|                                                                                                 | <i>Access to resources</i>    | a. Program pelatihan                    | Tingkat ketersediaan program peningkatan keahlian dan kemampuan untuk karyawan organisasi           | Ordinal |
|                                                                                                 |                               |                                         | Tingkat kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja                                                 | Ordinal |
|                                                                                                 |                               | b. Sumber daya                          | Tingkat ketersediaan sumber daya organisasi yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan      | Ordinal |
|                                                                                                 |                               |                                         | Tingkat kecukupan alat dan fasilitas penunjang kerja                                                | Ordinal |
|                                                                                                 | <i>Access to support</i>      | a. Evaluasi kinerja                     | Tingkat aksesibilitas untuk mendapatkan umpan balik, pengukuran, dan dukungan dari organisasi       | Ordinal |
|                                                                                                 |                               |                                         | Tingkat keteraturan evaluasi kinerja oleh atasan                                                    | Ordinal |
|                                                                                                 |                               | b. Standarisasi kinerja                 | Tingkat aksesibilitas untuk mendapatkan pengukuran keberhasilan pekerjaan atau alat kontrol kinerja | Ordinal |
|                                                                                                 |                               |                                         | Tingkat pemahaman terhadap standar kinerja yang ditetapkan organisasi                               | Ordinal |
|                                                                                                 | <i>On going reinforcement</i> | a. Dukungan emosional                   | Tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi secara berkala                                      | Ordinal |
|                                                                                                 |                               |                                         | Tingkat empati pimpinan terhadap kebutuhan emosional karyawan                                       | Ordinal |
|                                                                                                 |                               | b. Umpan balik dan apresiasi organisasi | Tingkat kemudahan untuk mendapatkan penilaian yang baik dan apresiasi oleh organisasi               | Ordinal |

|  |                                       |                            |                                                                                                                           |         |
|--|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|  |                                       |                            | Tingkat penghargaan atas kontribusi kerja karyawan                                                                        | Ordinal |
|  |                                       |                            | Tingkat kepercayaan organisasi untuk memberikan tanggung jawab dan otoritas kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
|  | <i>Access to opportunity</i>          | a. Delegasi wewenang       | Tingkat kemandirian dalam mengambil keputusan kerja                                                                       | Ordinal |
|  | <i>Flexible in internal procedure</i> | a. Fleksibilitas kebijakan | Tingkat fleksibilitas peraturan internal untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan                                   | Ordinal |
|  |                                       |                            | Tingkat keluwesan organisasi dalam menanggapi kebutuhan mendesak                                                          | Ordinal |

**Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel *Organizational citizenship behaviour* (Y)**

| Variabel                                                                                                                           | Dimensi  | Indikator              | Ukuran                                                                                                | Skala   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b><i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)</b><br>Perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau | Altruism | a. Sikap pro-sosial    | Tingkat ketersediaan karyawan untuk membantu rekan kerjanya yang kesulitan menyelesaikan tugas        | Ordinal |
|                                                                                                                                    |          |                        | Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja yang mengalami beban kerja berlebih                           | Ordinal |
|                                                                                                                                    |          | b. Kepedulian kolektif | Tingkat keterlibatan dalam pencapaian tujuan tim secara sukarela                                      | Ordinal |
|                                                                                                                                    |          |                        | Tingkat ketersediaan karyawan untuk bersikap peduli dan rasional dalam mendukung keberhasilan bersama | Ordinal |

|                                                                                                                                                            |                   |                        |                                                                                                         |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya organisasi secara efektif". (Robbins <i>et al.</i> , 2018) | Courtesy          | a. Kompromi            | Tingkat ketersediaan karyawan untuk menghindari konflik dengan rekan kerja dan masalah dalam organisasi | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat keinginan karyawan untuk menjaga harmoni sosial dalam lingkungan kerja                          | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   | b. Etika kerja         | Tingkat kesediaan untuk menjaga tata krama organisasi dalam situasi kerja sehari-hari                   | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat kesadaran karyawan untuk bersikap sopan dan saling menghormati antar pegawai                    | Ordinal |
|                                                                                                                                                            | Conscientiousness | a. Komitmen waktu      | Tingkat ketersediaan karyawan untuk hadir tepat waktu                                                   | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat kedisiplinan dalam memenuhi jam kerja dan tenggat waktu                                         | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   | b. Kepatuhan           | Tingkat konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai prosedur                                             | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat ketersediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan regulasi yang diberikan                      | Ordinal |
|                                                                                                                                                            | Civic virtue      | a. Sikap pro-aktif     | Tingkat ketersediaan karyawan untuk terlibat secara konstruktif di dalam dan di luar organisasi         | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat inisiatif dalam memberikan masukan dan perbaikan terhadap proses kerja                          | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   | b. Dedikasi organisasi | Tingkat kesiapan untuk menjaga nama baik organisasi di luar lingkungan kerja                            | Ordinal |
|                                                                                                                                                            |                   |                        | Tingkat ketersediaan karyawan untuk mewakili organisasi dan bersikap patuh dalam acara atau konferensi  | Ordinal |

|  |              |                                      |                                                                                                    |         |
|--|--------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|  | Sportmanship | a. Sikap positif terhadap organisasi | Tingkat ketersediaan untuk menyesuaikan diri dan menangani situasi yang tidak ideal secara positif | Ordinal |
|  |              |                                      | Tingkat kemampuan untuk tetap profesional dalam kondisi yang kurang menguntungkan                  | Ordinal |
|  |              | b. Fleksibilitas toleransi           | Tingkat penerimaan terhadap kebijakan organisasi meskipun tidak selalu sesuai harapan              | Ordinal |
|  |              |                                      | Tingkat fleksibilitas toleransi karyawan terhadap organisasi tanpa mengeluh hal yang tidak perlu   | Ordinal |

### 3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner oleh karyawan PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro. Data primer adalah sumber yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017).

##### 2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan melalui buku, artikel, jurnal, data keterlambatan kehadiran karyawan, serta referensi tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder adalah sumber yang menyampaikan informasi secara tidak langsung, misalnya melalui perantara atau dokumen (Sugiyono, 2017).

#### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan berbagai teknik untuk mengumpulkan data penelitian, termasuk:

##### 1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan adalah bagian dari penelitian langsung, atau metode pengumpulan data, yang dilakukan secara langsung kepada staf PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro melalui penyebaran kuesioner atau angket. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2017).

##### 2. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan, peneliti mengumpulkan informasi atau data dari berbagai literatur, seperti artikel, buku, jurnal, dan laporan lainnya, yang berkaitan dengan topik penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini termasuk kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan karyawan, dan *organizational citizenship behaviour*.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro yang terdiri dari 76 orang karyawan. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017).

#### 3.5.2 Sampel

Dari total populasi sebanyak 76 karyawan, diambil sampel sebagai representasi dari populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Berdasarkan teori Sugiyono, untuk populasi yang jumlahnya kurang dari 100, maka jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasinya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan keseluruhan 76 karyawan dari PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro sebagai sampel.

#### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan memakai jenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam situasi di mana jumlah populasi relatif kecil atau dalam penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan mampu secara akurat mengumpulkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Instrumen yang valid adalah alat ukur yang mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan apa yang ingin diukur dalam penelitian. Alat yang digunakan dalam penelitian ini

adalah kuesioner yang dibagikan kepada beberapa responden sebagai sampel untuk memastikan bahwa tidak ada pernyataan atau item yang tidak relevan.

Uji validitas dapat dihitung menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment, yang rumusnya adalah:

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien korelasi antara X dan Y  
 $\sum X$  = Jumlah skor variable X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor variable Y  
 $\sum XY$  = Jumlah perkailan antara skor X dan skor Y  
 $N$  = Jumlah responden (subjek)

Hasil korelasi ini akan dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel korelasi Pearson untuk menentukan validitas. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ), maka instrumen dinyatakan valid dan layak sebagai *item* dalam angket penelitian. Jika  $r$  hitung  $< r$  table, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak sebagai item dalam angket penelitian.

**Tabel 3. 4**  
**Interpretasi Besarnya Nilai r**

| Besarnya Nilai r     | Interpretasi  |
|----------------------|---------------|
| Antara 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Antara 0,600 – 0,800 | Tinggi        |
| Antara 0,400 – 0,600 | Sedang        |
| Antara 0,200 – 0,400 | Rendah        |
| Antara 0,000 – 0,400 | Sangat Rendah |

Selanjutnya, penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PT Bumi Hijau Motor-Haka Auto Bintaro dan diuji validitasnya dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 31.0 for windows. Berikut adalah hasil uji validitas penelitian ini:

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (*Quality of worklife*)**

| <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Kriteria    |
|-----------------|----------------|-------------|
| 0,329           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,487           | 0,361          | Valid       |
| 0,527           | 0,361          | Valid       |
| 0,515           | 0,361          | Valid       |
| 0,632           | 0,361          | Valid       |
| 0,669           | 0,361          | Valid       |
| 0,470           | 0,361          | Valid       |
| 0,475           | 0,361          | Valid       |
| 0,551           | 0,361          | Valid       |
| 0,395           | 0,361          | Valid       |
| 0,340           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,549           | 0,361          | Valid       |
| 0,538           | 0,361          | Valid       |
| 0,289           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,344           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,485           | 0,361          | Valid       |
| 0,493           | 0,361          | Valid       |
| 0,504           | 0,361          | Valid       |
| 0,393           | 0,361          | Valid       |
| 0,347           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,362           | 0,361          | Valid       |
| 0,332           | 0,361          | Tidak Valid |

|       |       |             |
|-------|-------|-------------|
| 0,274 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,338 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,633 | 0,361 | Valid       |
| 0,447 | 0,361 | Valid       |
| 0,465 | 0,361 | Valid       |
| 0,428 | 0,361 | Valid       |
| 0,264 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,403 | 0,361 | Valid       |
| 0,339 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,596 | 0,361 | Valid       |
| 0,258 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,651 | 0,361 | Valid       |
| 0,516 | 0,361 | Valid       |
| 0,132 | 0,361 | Tidak Valid |

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (*Employee Empowerment*)**

| <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Kriteria    |
|-----------------|----------------|-------------|
| 0,243           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,464           | 0,361          | Valid       |
| 0,386           | 0,361          | Valid       |
| 0,521           | 0,361          | Valid       |
| 0,525           | 0,361          | Valid       |
| 0,265           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,465           | 0,361          | Valid       |
| 0,489           | 0,361          | Valid       |
| 0,604           | 0,361          | Valid       |
| 0,403           | 0,361          | Valid       |
| 0,501           | 0,361          | Valid       |
| 0,233           | 0,361          | Tidak Valid |

|       |       |             |
|-------|-------|-------------|
| 0,574 | 0,361 | Valid       |
| 0,233 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,383 | 0,361 | Valid       |
| 0,383 | 0,361 | Valid       |
| 0,157 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,467 | 0,361 | Valid       |
| 0,341 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,293 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,429 | 0,361 | Valid       |
| 0,365 | 0,361 | Valid       |
| 0,327 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,554 | 0,361 | Valid       |

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Organizational citizenship behaviour*)**

| <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Kriteria    |
|-----------------|----------------|-------------|
| 0,668           | 0,361          | Valid       |
| 0,271           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,213           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,444           | 0,361          | Valid       |
| 0,441           | 0,361          | Valid       |
| 0,483           | 0,361          | Valid       |
| 0,587           | 0,361          | Valid       |
| 0,221           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,597           | 0,361          | Valid       |
| 0,288           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,531           | 0,361          | Valid       |
| 0,781           | 0,361          | Valid       |
| 0,295           | 0,361          | Tidak Valid |
| 0,455           | 0,361          | Valid       |

|       |       |             |
|-------|-------|-------------|
| 0,148 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,500 | 0,361 | Valid       |
| 0,527 | 0,361 | Valid       |
| 0,349 | 0,361 | Tidak Valid |
| 0,511 | 0,361 | Valid       |
| 0,440 | 0,361 | Valid       |

Tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$  digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian ini. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, setiap item pernyataan dianggap valid. Selanjutnya, item kuesioner yang tidak memenuhi syarat dapat dihilangkan untuk disebarkan. Selanjutnya, pernyataan yang telah diperbaiki dapat digunakan untuk memperkirakan apa yang akan diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten hasil tes jika dilakukan berulang kali. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrumen yang valid biasanya juga reliabel; namun, perlu diingat bahwa uji reliabilitas harus dilakukan.

Rumus Alpha Cronbach ( $C\alpha$ ), yang digambarkan sebagai berikut, digunakan untuk menguji reliabilitas penelitian ini.

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir pertanyaan

$\sigma t^2$  = Varians total

Selanjutnya, rumus varians disajikan sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari skor total

N = Jumlah responden

Instrument penelitian dianggap reliabel jika memenuhi kriteria uji realibilitas, yaitu memiliki koefisien alpha cronbach sebesar 0,600 atau lebih tinggi. Dengan nilai alpha yang lebih tinggi, instrumen penelitian dianggap lebih baik. Keputusan ujian reliabilitas didasarkan pada persyaratan berikut:

1. Item pertanyaan dikatakan reliabel jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dan
2. Item pertanyaan dikatakan tidak reliabel jika  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel.

**Tabel 3. 8**  
**Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

| Alpha       | Tingkat Reliabilitas |
|-------------|----------------------|
| 0,00 – 0,19 | Tidak Reliabel       |
| 0,20 – 0,39 | Kurang Reliabel      |
| 0,40 – 0,59 | Cukup Reliabel       |
| 0,60 – 0,79 | Reliabel             |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Reliabel      |

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel X1, X2, dan Y:

**Tabel 3. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas variabel X1, X2, dan Y**

| No | Variabel                                    | <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Keterangan      |
|----|---------------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 1. | <i>Quality of worklife</i>                  | 0,905           | 0,60           | Sangat Reliabel |
| 2. | <i>Employee Empowerment</i>                 | 0,885           | 0,60           | Sangat Reliabel |
| 3. | <i>Organizational citizenship behaviour</i> | 0,811           | 0,60           | Sangat Reliabel |

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah semua data berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Proses pengolahan tersebut meliputi tahapan-tahapan berikut:

1. *Editing*, adalah proses pemeriksaan kemungkinan kesalahan yang dibuat oleh peneliti dalam observasi atau oleh responden dalam mengisi kuesioner. Tujuan dari proses ini adalah untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan lengkap dan akurat.
2. *Coding*, adalah prosedur untuk memberikan skor kepada setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima kategori. Bobot 5-4-3-2-1 menunjukkan tanggapan positif, dan bobot 1-2-3-4-5 menunjukkan tanggapan negative.

**Tabel 3. 10**  
**Kriteria Bobot Nilai Aktif**

| Pilihan Jawaban                                                                                                                                          | Bobot Pertanyaan |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Sangat Tinggi/Sangat Terbuka/<br>Sangat Transparan/Sangat<br>Mudah/Sangat Jelas/Sangat<br>Tersedia/Sangat Relevan/Sangat<br>Sesuai/Sangat Efektif/Sangat | 5                |

|                                                                                                                                                                                                                                                            |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Teratur/Sangat Mandiri/Sangat<br>Fleksibel/Sangat Adaptif/Sangat<br>Bersedia/Sangat Konsisten                                                                                                                                                              |   |
| Tinggi/ Terbuka/ Transparan/<br>Mudah/ Jelas/ Tersedia/<br>Relevan/ Sesuai/ Efektif/<br>Teratur/ Mandiri/ Fleksibel/<br>Adaptif/ Bersedia/ Konsisten                                                                                                       | 4 |
| Cukup Tinggi/ Cukup Terbuka/<br>Cukup Transparan/ Cukup<br>Mudah/ Cukup Jelas/ Cukup<br>Tersedia/ Cukup Relevan/<br>Cukup Sesuai/ Cukup Efektif/<br>Cukup Teratur/ Cukup Mandiri/<br>Cukup Fleksibel/ Cukup<br>Adaptif/ Cukup Bersedia/ Cukup<br>Konsisten | 3 |
| Rendah/ Tidak Terbuka/ Tidak<br>Transparan/ Sulit/ Tidak Jelas/<br>Tidak Tersedia/ Tidak Relevan/<br>Tidak Sesuai/ Tidak Efektif/<br>Tidak Teratur/ Tidak Mandiri/<br>Tidak Fleksibel/ Tidak Adaptif/<br>Tidak Bersedia/ Tidak Konsisten                   | 2 |
| Sangat Rendah/ Sangat Tidak<br>Terbuka/ Sangat Tidak<br>Transparan/ Sangat Sulit/ Sangat<br>Tidak Jelas/ Sangat Tidak<br>Tersedia/ Sangat Tidak Relevan/<br>Sangat Tidak Sesuai/ Sangat                                                                    | 1 |

|                                                                                                                                                               |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>Tidak Efektif/ Sangat Tidak Teratur/ Sangat Tidak Mandiri/ Sangat Tidak Fleksibel/ Sangat Tidak Adaptif/ Sangat Tidak Bersedia/ Sangat Tidak Konsisten</p> |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

3. Tabulating, perhitungan hasil skor yang kemudian ditunjukkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap

| Reponden | Skor Item |   |     |   |
|----------|-----------|---|-----|---|
|          | 1         | 2 | ... | N |
| 1        |           |   |     |   |
| 2        |           |   |     |   |
| ...      |           |   |     |   |
| N        |           |   |     |   |

4. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Variabel penelitian ini dijelaskan oleh peneliti melalui analisis deskriptif, yang meliputi:

- Analisis deskriptif kualitas kehidupan kerja (X1).
- Analisis deskriptif pemberdayaan karyawan (X2).
- Analisis deskriptif *organizational citizenship behaviour* (Y).

Untuk analisis deskriptif, perhitungan rata-rata (mean) digunakan. Selanjutnya, skor rata-rata dari setiap variabel akan dikategorikan ke dalam lima kelompok interval untuk memudahkan interpretasi dan hasil kuisiesioner. Nilai dari kelompok interval ini diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$Interval = \frac{(Skor Tertinggi - Skor Terendah)}{Jumlah Kategori}$$

$$Interval = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$Interval = 0,80$$

Oleh karena itu, kelompok interval berikut dibuat untuk menginterpretasikan data dari survei:

**Tabel 3. 11**  
**interpretasi Data Hasil Kuesioner**

| Bobot Pertanyaan | Pilihan Jawaban |
|------------------|-----------------|
| 1,00 – 1,80      | Sangat Rendah   |
| > 1,80 – 2,60    | Rendah          |
| > 2,60 – 3,40    | Sedang          |
| > 3,40 – 4,20    | Tinggi          |
| > 4,20 – 5,00    | Sangat Tinggi   |

Selanjutnya, hasil skor rata-rata untuk masing-masing indikator, dimensi, dan variabel dievaluasi sesuai dengan kategori tersebut untuk menunjukkan kondisi persepsi responden terhadap variabel yang diuji.

- Analisis verifikatif, proses yang digunakan untuk memverifikasi atau membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil analisis verifikatif akan menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y.

### **3.7.2 Method of Successive Intervals (MSI)**

Data variabel dalam penelitian ini awalnya diukur pada skala ordinal. Namun, untuk analisis statistik parametrik yang membutuhkan skala interval, data ordinal harus diubah menggunakan metode "*Method of Successive Interval (MSI)*". Tahapan transformasi ini mencakup:

- Cermati setiap item pertanyaan yang tersedia.
- Hitung frekuensi dari masing-masing skor atau nilai (1, 2, 3, 4, 5) yang diberikan oleh para responden untuk setiap item.
- Hitung proporsi dengan membagi frekuensi masing-masing skor dengan total jumlah responden.

4. Hitung proporsi kumulatif dari nilai-nilai proporsi yang telah diperoleh.
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menentukan nilai z berdasarkan proporsi kumulatif yang telah dihitung.
6. Tetapkan nilai identitas untuk setiap nilai z yang telah diperoleh.
7. Hitung nilai skala (scale value) dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan.

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

8. Menghitung nilai hasil transformasi dengan menerapkan rumus yang telah ditetapkan.

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NSmin|]$$

Langkah-langkah tersebut dapat diilustrasikan dalam bentuk tabel sebagaimana tampak berikut ini:

**Tabel 3. 12**  
**Konversi Data Ordinal Menjadi Data Interval**

| Kriteria           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi          |   |   |   |   |   |
| Proporsi           |   |   |   |   |   |
| Proporsi Kumulatif |   |   |   |   |   |
| Nilai              |   |   |   |   |   |
| Nilai Skala        |   |   |   |   |   |

### 3.7.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat telah mengikuti distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2023). Uji Kolmogorov-Smirnov dan pplot akan menjadi metode yang digunakan pada penelitian ini. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa data dianggap normal, tetapi nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tidak normal. Kriteria untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika data tersebar sepanjang garis diagonal dan bergerak dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas, maka data tersebut dianggap mengikuti distribusi normal.
2. Jika data tidak mengikuti pola diagonal atau tersebar jauh dari garis diagonal, maka data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

#### 3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Dalam model regresi ideal, tidak harus ada hubungan antara variabel independen.

Tolerance adalah ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang disebabkan oleh suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam tes ini, nilai  $Tolerance \geq 0,1$  atau  $VIF \leq 10$  biasanya digunakan untuk menunjukkan bahwa tidak ada fenomena multikolinearitas antara variabel independen.

#### 3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Dalam Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan scatter plot, menurut Ghozali (2018). Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara residual yang menyebabkan estimasi parameter regresi tidak efektif. dari satu observasi ke observasi lainnya. Data yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap baik.

#### 3.7.6 Analisis Korelasi

Metode korelasi product moment digunakan untuk melakukan analisis korelasi untuk mengetahui bagaimana variable penelitian berhubungan satu sama lain. Berikut ini adalah perhitungan koefisien korelasi product moment yang diusulkan oleh Sugiyono (2023):

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

Keterangan:

|           |                                               |
|-----------|-----------------------------------------------|
| $r$       | = Koefisien korelasi antara X dan Y           |
| $x$       | = Skor yang diperoleh subjek dan seluruh item |
| $y$       | = Skor total                                  |
| $\sum X$  | = Jumlah skor dalam distribusi X              |
| $\sum Y$  | = Jumlah skor dalam distribusi Y              |
| $\sum XY$ | = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y   |
| $N$       | = Jumlah responden                            |

Hubungan antar variabel dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis:

1. Hubungan Positif: Terjadi ketika peningkatan (atau penurunan) pada variabel X diikuti oleh peningkatan (atau penurunan) pada variabel Y.
2. Hubungan Negatif: Terjadi ketika peningkatan pada variabel X diikuti oleh penurunan pada variabel Y, atau sebaliknya.

Kekuatan hubungan antar variabel dapat diukur menggunakan koefisien korelasi, yang memiliki rentang nilai dari -1 hingga 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien mendekati 1: Menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat.
2. Koefisien mendekati -1: Menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat.
3. Koefisien mendekati 0: Menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan.

**Tabel 3. 13**  
**Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199      | Sangat Rendah    |

|               |             |
|---------------|-------------|
| 0,200 – 0,399 | Rendah      |
| 0,400 – 0,599 | Sedang      |
| 0,600 – 0,799 | Kuat        |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

### 3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini, model regresi digunakan untuk menganalisis variabel independen *Quality of worklife* (X1) dan *Employee Empowerment* (X2), serta variabel dependen *Organizational citizenship behaviour* (Y). Gambar berikut menunjukkan model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Koefisien *Organizational citizenship behaviour*

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien *Quality of worklife*

$b_2$  = Koefisien *Employee Empowerment*

$X_1$  = Variabel *Quality of worklife*

$X_2$  = Variabel *Employee Empowerment*

e = Standar error

### 3.7.8 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Uji hipotesis adalah langkah terakhir dalam analisis data. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kualitas kehidupan kerja (X1)

dan pemberdayaan karyawan (X2), dan variabel dependen, yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y). Perhitungan uji hipotesis ini adalah perhitungan uji f:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$ , koefisien korelasi ganda dianggap signifikan dan berlaku untuk semua populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1);
- b. Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , H1 diterima dan H0 ditolak; dan
- c. Jika nilai  $F_{hitung}$  kurang dari  $F_{tabel}$ , H1 diterima dan H0 ditolak.

Statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang akan diuji dalam proses pengambilan keputusan tentang penerimaan atau penolakan hipotesis akan diuji dengan cara berikut:

#### 1. Hipotesis Pertama

- H0:  $\rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat *quality of worklife* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.
- H1:  $\rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat *quality of worklife* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.

#### 2. Hipotesis Kedua

- H0:  $\rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara efektivitas *employee empowerment* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.
- H1:  $\rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara efektivitas *employee empowerment* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.

### 3. Hipotesis Ketiga

- H0:  $\rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara tingkat *Quality of worklife* dan efektivitas *Employee Empowerment* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.
- H1:  $\rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat *quality of worklife* dan efektivitas *employee empowerment* terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour*.

Studi ini juga menggunakan rumus uji signifikansi korelasi, juga dikenal sebagai uji t, untuk melakukan uji hipotesis secara parsial:

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

Keterangan:

$t$  = Distribusi student dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$

$r$  = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya, kriteria berikut dapat digunakan untuk membuat keputusan:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $N-2$ .
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka H0 diterima dan H1 ditolak.