

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut yang dapat diukur dari individu maupun organisasi secara keseluruhan yang sifatnya bervariasi antar satu sama lain (Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi *quality of work life* sebagai variabel bebas atau variabel x, *employee performance* sebagai variabel terikat atau variabel y, dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

3.1.2 Subjek Penelitian

Menurut Sahir (2022), subjek penelitian merupakan responden penelitian yang memiliki keterkaitan terhadap penelitian yang dilakukan. Dalam konteks penelitian ini, subjek penelitian meliputi karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data, analisis serta interpretasi yang dirancang oleh peneliti untuk penelitian mereka sendiri (Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan memeriksa pengaruh antar variabel (Creswell, 2018). Dalam metode ini, data dikumpulkan dengan memanfaatkan instrumen seperti angket, serta untuk menganalisis datanya dilakukan secara statistik yang bertujuan untuk melakukan uji terhadap hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Lebih lanjut, Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode deskriptif merupakan metode yang memberikan gambaran lengkap, faktual, sistematis, dan akurat mengenai satu atau lebih variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian ini, metode deskriptif dipilih karena terdapat rumusan masalah deskriptif yang tercantum di BAB 1,

sehingga diperlukan gambaran menyeluruh mengenai masing-masing variabel yang diteliti.

Selanjutnya, menurut Sugiyono (2019) metode verifikatif merupakan metode yang menguji hipotesis melalui penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini berfokus pada penjelasan pengaruh antar variabel, bukan hanya gambaran mengenai variabel seperti yang dilakukan dalam metode deskriptif. Oleh karena hal tersebut, metode verifikatif dipilih di dalam penelitian ini karena terdapat hipotesis asosiatif atau rumusan masalah asosiatif-kausal, sehingga diperlukan pula analisis untuk menguji pengaruh antara variabel yang diteliti.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan prosedur serta arahan yang spesifik dalam melakukan penelitian (Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, jenis desain penelitian yang digunakan yaitu kausalitas (sebab-akibat), karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bertujuan untuk melihat pengaruh sebab-akibat antar variabel. Dari kedua variabel tersebut, selanjutnya akan dianalisis seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, penggunaan desain penelitian ini bermanfaat untuk mengukur sejauh mana pengaruh sebab-akibat dari pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi merupakan pendefinisian variabel secara spesifik, sehingga tidak lagi menggunakan definisi yang konseptual (Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, operasional variabel yang diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel *quality of work life* (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Quality of work life</i> merujuk pada persepsi karyawan terkait kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja. Persepsi ini tidak	1. Partisipasi kerja.	a. Kerjasama tim.	Tingkat kontribusi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tim.	Ordinal
			Tingkat keaktifan karyawan dalam menyampaikan pendapat saat bekerja dalam tim.	Ordinal

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
terjadi begitu saja, melainkan dibentuk oleh kebijakan dan tindakan yang diambil oleh perusahaan (Cascio, 2022).		b. Pengambilan keputusan.	Tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan.	Ordinal
			Tingkat kebebasan karyawan dalam mengatur cara untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	2. Pengembangan karir.	a. Kesempatan promosi.	Tingkat peluang promosi bagi karyawan.	Ordinal
			Tingkat transparansi perusahaan dalam proses promosi karyawan.	Ordinal
		b. Pelatihan karyawan.	Tingkat ketersediaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.	Ordinal
			Tingkat peningkatan keterampilan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan.	Ordinal
	3. Penyelesaian konflik.	a. Keterbukaan proses penyampaian keluhan.	Tingkat kemudahan karyawan dalam menyampaikan keluhan kepada perusahaan.	Ordinal
			Tingkat responsivitas perusahaan dalam menanggapi keluhan karyawan.	Ordinal
		b. Pertukaran pendapat.	Tingkat penyelesaian masalah melalui diskusi bersama.	Ordinal
			Tingkat penghormatan terhadap berbagai pendapat dalam proses penyelesaian masalah.	Ordinal
	4. Komunikasi.	a. Komunikasi antar karyawan.	Tingkat kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja tentang masalah pekerjaan.	Ordinal
			Tingkat kemudahan dalam menghubungi rekan kerja saat membutuhkan bantuan di tempat kerja.	Ordinal
		b. Komunikasi karyawan dengan atasan.	Tingkat kejelasan arahan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	Ordinal
			Tingkat keterbukaan atasan untuk berdiskusi terkait pekerjaan.	Ordinal

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Kesehatan kerja.	a. Pusat kesehatan.	Tingkat ketersediaan fasilitas kesehatan yang memadai.	Ordinal
			Tingkat kemudahan karyawan dalam menggunakan fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan.	Ordinal
		b. Program konseling.	Tingkat ketersediaan layanan konseling untuk membantu karyawan menghadapi masalah psikologis.	Ordinal
			Tingkat kenyamanan karyawan dalam menggunakan layanan konseling dari perusahaan.	Ordinal
	6. Keselamatan kerja.	a. Komite keselamatan.	Tingkat eksistensi komite keselamatan di perusahaan.	Ordinal
			Tingkat efektivitas komite keselamatan dalam mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja.	Ordinal
		b. Program keselamatan kerja.	Tingkat pemahaman karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan.	Ordinal
			Tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan kerja yang ditetapkan.	Ordinal
	7. Keamanan kerja.	a. Tidak ada pemberhentian karyawan secara mendadak.	Tingkat pemahaman karyawan terhadap aturan pemberhentian kerja di perusahaan.	Ordinal
			Tingkat kejelasan informasi dari perusahaan mengenai rencana pengurangan karyawan.	Ordinal
		b. Program pensiun.	Tingkat dukungan perusahaan dalam mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan terhadap manfaat program pensiun.	Ordinal
	8. Kompensasi.	a. Gaji yang kompetitif.	Tingkat kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku.	Ordinal

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja.	Ordinal
		b. Keuntungan lainnya.	Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan.	Ordinal
			Tingkat kesesuaian bonus dengan kinerja yang dihasilkan.	Ordinal
	9. Kebanggaan.	a. Identitas perusahaan.	Tingkat pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan.	Ordinal
			Tingkat kebanggaan karyawan ketika bekerja di perusahaan.	Ordinal
		b. Loyalitas.	Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk terus berkontribusi demi kemajuan perusahaan.	Ordinal

Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel *job satisfaction* (mediasi)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Job satisfaction</i> merupakan suatu hal positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri, yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang mereka lakukan tersebut (Robbins & Judge, 2017).	1. Pekerjaan itu sendiri.	a. Tugas.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.	Ordinal
		b. Kesempatan belajar.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan belajar hal baru di tempat kerja.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	Ordinal
	2. Gaji.	a. Sistem penggajian.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kejelasan sistem penggajian di perusahaan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap keteraturan pembayaran gaji.	Ordinal
		b. Kesesuaian gaji dengan beban kerja.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan.	Ordinal

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	3. Promosi		Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian tambahan gaji dengan tambahan pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap peluang promosi jabatan.	Ordinal
		a. Peluang promosi.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap transparansi promosi jabatan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap kejelasan kebijakan promosi jabatan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan dalam proses promosi jabatan.	Ordinal
		b. Kebijakan promosi.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap cara atasan dalam memberikan arahan pekerjaan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap keterbukaan atasan dalam menerima masukan dari karyawan.	Ordinal
		b. Sistem evaluasi kinerja.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang digunakan perusahaan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap respon atasan setelah penilaian kinerja.	Ordinal
	4. Pengawasan.	a. Gaya memimpin.		
		b. Sistem evaluasi kinerja.		
	5. Rekan kerja.	a. Dukungan antar rekan kerja.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap bantuan rekan kerja saat ada kesulitan.	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.	Ordinal
		b. Kerjasama antar rekan kerja.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap partisipasi rekan kerja ketika menyelesaikan tugas tim.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja dalam menjalin kerja sama tanpa konflik.	Ordinal

Tabel 3. 3 Operasionalisasi variabel *employee performance* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee performance</i> merupakan konsep abstrak yang meliputi perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan perusahaan (Koopmans, 2014).	1. <i>Task performance.</i>	a. Kualitas kerja.	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai target/standar perusahaan.	Ordinal
			Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan.	Ordinal
		b. Melakukan organisasi pekerjaan.	Tingkat penyusunan prioritas pekerjaan sebelum mulai bekerja.	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	2. <i>Contextual performance.</i>	a. Inisiatif.	Tingkat inisiatif dalam mengambil tindakan tanpa menunggu perintah.	Ordinal
			Tingkat kontribusi dalam memberikan ide-ide baru saat bekerja.	Ordinal
		b. Tanggung Jawab.	Tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku.	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu dalam melaporkan perkembangan pekerjaan kepada atasan.	Ordinal
	3. <i>Adaptive performance.</i>	a. Resiliensi.	Tingkat pengelolaan stres kerja secara positif.	Ordinal
			Tingkat usaha untuk mencoba kembali saat hasil kerja tidak sesuai harapan.	Ordinal
		b. Solusi Kreatif terhadap Hal-Hal Baru.	Tingkat keaktifan dalam mempelajari hal-hal baru yang diperlukan dalam pekerjaan.	Ordinal
			Tingkat inisiatif karyawan dalam mencoba pendekatan baru untuk efisiensi kerja.	Ordinal
	4. <i>Counterproductive Work Behavior.</i>	a. Absensi.	Tingkat ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.	Ordinal
			Tingkat keterlambatan ketika masuk kerja.	Ordinal
			Tingkat penggunaan media sosial selama jam kerja.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		b. Perilaku tidak profesional.	Tingkat kebiasaan mengeluh yang dilakukan ketika bekerja.	Ordinal

3.4 Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2019).

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Pada konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan cara pengisian angket oleh karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia yang bersedia menjadi responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen atau sumber informasi lainnya (Sugiyono, 2019). Pada konteks penelitian ini, data sekunder dikumpulkan melalui berbagai referensi, termasuk artikel jurnal, buku, dokumen perusahaan, serta sumber lain yang relevan dengan topik yang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Inti dari penelitian terletak pada proses memperoleh data, sehingga dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan tahapan paling krusial (Sugiyono, 2019). Selaras dengan jenis sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data primer. Dalam konteks penelitian ini, data primer dihimpun menggunakan angket, yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyebaran sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis terhadap responden (Sugiyono,

2019). Adapun, responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Teknik ini melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai referensi, seperti jurnal, buku, dokumen perusahaan, penelitian terdahulu, serta sumber lainnya yang mendukung pelaksanaan penelitian (Moto, 2019).

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang meliputi objek serta subjek yang ditentukan peneliti untuk diteliti, dianalisis, dan disimpulkan (Sugiyono, 2019). Pada konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 137 karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), ketika tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi karena berbagai alasan seperti ukuran populasi yang terlalu besar atau keterbatasan sumber daya (biaya, waktu atau tenaga), sehingga penelitian bisa dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi tersebut. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dipilih secara spesifik untuk dilakukan analisis. Hasil yang diperoleh dari analisis sampel tersebut nantinya dapat ditarik kesimpulan yang dapat diberlakukan bagi seluruh populasi.

Dalam konteks penelitian ini, karena jumlah populasinya diketahui maka digunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Nurdin & Hartanti (2019)

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Total Populasi

e: Margin of Error (0,05)

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Lebih lanjut, perhitungan sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 137 (0,05)^2}$$

$$n = 102,04$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai n sebesar 102,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 102. Dari perhitungan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Di dalam konteks penelitian ini, digunakan teknik *probability sampling*, yang memberikan peluang serupa terhadap seluruh populasi untuk terpilih sebagai sampel. Teknik ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan, di mana dalam *probability sampling*, hasilnya cenderung representatif karena setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama. Sehingga kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel, selanjutnya dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2019). Adapun, jenis *probability sampling* yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*, yang mengambil sampel dengan acak dan tanpa mempertimbangkan strata tertentu (Sugiyono, 2019).

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merujuk pada alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian (Creswell, 2018). Instrumen penelitian ini harus melalui pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum dipakai untuk mengumpulkan data, guna memastikan bahwa alat ukur tersebut layak dan dapat digunakan sebagai parameter penelitian (Sugiyono, 2019).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas merupakan uji instrumen penelitian yang menilai apakah instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel yang semestinya diukur atau tidak. Instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid

apabila data yang terkumpul dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, digunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* untuk menguji validitas, dengan rumus:

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

Sumber: Astuti (2016) dan Haryono (2020)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Y = Skor total tiap responden dari seluruh item

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

n = Jumlah responden

Secara umum suatu instrumen penelitian dianggap memadai dan valid apabila nilai (r) lebih besar atau sama dengan 0,30 (Sugiyono, 2019). Lebih lanjut, menurut Astuti (2016) dan Hamid dkk. (2019) kriteria validitas dapat didasarkan pada:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, item pertanyaan dianggap valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, item pertanyaan dianggap tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi α (alpha) = 0,05.

Selanjutnya, dilakukan penyebaran kuisioner kepada 30 orang karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Karena berdasarkan pada penjelasan Haryono (2020), jumlah responden untuk uji coba instrumen cukup dengan 30 responden saja. Pengolahan hasil kuisioner tersebut menggunakan *software* SPSS versi 30.0 dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai r_{tabel} adalah 0.361. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4 Hasil uji validitas variabel X (*quality of work life*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.644	0.361	Valid
2	0.615	0.361	Valid
3	0.601	0.361	Valid
4	0.180	0.361	Tidak Valid
5	0.759	0.361	Valid
6	0.865	0.361	Valid
7	0.802	0.361	Valid
8	0.771	0.361	Valid
9	0.847	0.361	Valid
10	0.735	0.361	Valid
11	0.611	0.361	Valid
12	0.648	0.361	Valid
13	0.419	0.361	Valid
14	0.521	0.361	Valid
15	0.676	0.361	Valid
16	0.607	0.361	Valid
17	0.739	0.361	Valid
18	0.748	0.361	Valid
19	0.739	0.361	Valid
20	0.750	0.361	Valid
21	0.697	0.361	Valid
22	0.697	0.361	Valid
23	0.698	0.361	Valid
24	0.637	0.361	Valid
25	0.622	0.361	Valid
26	0.816	0.361	Valid
27	0.797	0.361	Valid
28	0.620	0.361	Valid
29	0.719	0.361	Valid
30	0.785	0.361	Valid
31	0.790	0.361	Valid
32	0.745	0.361	Valid
33	0.686	0.361	Valid
34	0.628	0.361	Valid
35	0.456	0.361	Valid
36	0.597	0.361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 30.0.

Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel mediasi (*job satisfaction*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.566	0.361	Valid
2	0.633	0.361	Valid
3	0.304	0.361	Tidak Valid
4	0.621	0.361	Valid
5	0.802	0.361	Valid

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6	0.555	0.361	Valid
7	0.874	0.361	Valid
8	0.817	0.361	Valid
9	0.729	0.361	Valid
10	0.736	0.361	Valid
11	0.850	0.361	Valid
12	0.871	0.361	Valid
13	0.692	0.361	Valid
14	0.654	0.361	Valid
15	0.661	0.361	Valid
16	0.686	0.361	Valid
17	0.735	0.361	Valid
18	0.639	0.361	Valid
19	0.718	0.361	Valid
20	0.742	0.361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 30.0.

Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel y (*employee performance*)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.647	0.361	Valid
2	0.730	0.361	Valid
3	0.716	0.361	Valid
4	0.546	0.361	Valid
5	0.452	0.361	Valid
6	0.647	0.361	Valid
7	0.573	0.361	Valid
8	0.724	0.361	Valid
9	0.699	0.361	Valid
10	0.618	0.361	Valid
11	0.802	0.361	Valid
12	0.726	0.361	Valid
13	0.386	0.361	Valid
14	0.047	0.361	Tidak Valid
15	0.364	0.361	Valid
16	0.581	0.361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 30.0.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa untuk variabel *quality of work life* memiliki 36 item dengan 1 item yang tidak valid. Untuk variabel *job satisfaction* memiliki 20 item dengan 1 item tidak valid. Kemudian, untuk variabel *employee performance* memiliki 16 item dengan 1 item yang tidak valid. Item-item kuesioner yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dieliminasi dari analisis. Meski demikian, setiap indikator dalam variabel penelitian tetap terwakili dengan baik oleh item-item yang tersisa. Analisis selanjutnya hanya menggunakan item yang telah terverifikasi valid sebagai dasar dalam mengukur masing-masing variabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas merupakan uji instrumen penelitian yang menilai apakah instrumen yang digunakan stabil atau dalam kata lain dapat memberikan hasil yang konsisten ketika diterapkan secara berulang pada objek yang sama. Sebuah instrumen reliabel akan memberikan hasil yang stabil. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas sangat penting untuk memastikan konsistensi data. Dalam konteks penelitian ini, rumus *alpha cronbach* ($C\alpha$) digunakan untuk menguji reliabilitas. Menurut Siregar (2017) perhitungan *alpha cronbach* ($C\alpha$) dapat dilakukan dengan cara :

1. Menghitung nilai varians untuk setiap item pertanyaan.

$$\alpha_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

2. Menghitung nilai keseluruhan varians (variens total).

$$\alpha_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

3. Menilai reliabilitas instrumen.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

α_i^2 = Jumlah varians untuk setiap butir pertanyaan.

X_i = Jawaban yang diberikan responden untuk setiap butir pertanyaan.

n = Jumlah sampel dalam penelitian.

α_t^2 = Varians total dari seluruh jawaban responden.

x = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen.

k = Jumlah butir pertanyaan dalam instrumen.

Dikutip dari Hamid dkk. (2019) dan Haryono (2020), tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dianggap cukup baik apabila koefisien *alpha cronbach* bernilai 0,60 atau lebih. Adapun rincian tingkat reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Tingkat reliabilitas berdasarkan alpha

Besar Nilai r	Interpretasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Sedang
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Sumber: Astuti (2016)

Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel *quality of work life* (X), *job satisfaction* (Z) dan *employee performance* (Y) dalam penelitian ini yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 30.0:

Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas variabel x, y dan z

	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Quality of work life</i> (X)	0.965	0.60	Sangat Reliabel
2	<i>Job satisfaction</i> (Mediasi)	0.833	0.60	Sangat Reliabel
3	<i>Employee performance</i> (Y)	0.944	0.60	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 30.0.

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* (X) memiliki nilai 0.965, *job satisfaction* (Z) memiliki nilai 0.833 dan *employee performance* (Y) memiliki nilai 0.944, dimana nilai ini lebih besar daripada r_{tabel} atau $\alpha_{cronbach} > 0.60$. Oleh karena itu, item kuisioner yang digunakan di dalam penelitian ini terbukti reliabel dengan tingkatan sangat reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Dalam perspektif Sugiyono (2019) analisis data merupakan suatu tahapan yang dilakukan setelah terkumpulnya seluruh data, baik data yang berasal dari responden maupun data yang berasal dari sumber lainnya. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan teknik statistik. Lebih lanjut, untuk konteks penelitian ini, analisis statistik yang dipakai yaitu teknik statistik inferensial yang merupakan teknik statistik untuk menganalisis data sampel, yang hasilnya dapat disimpulkan atau digeneralisasikan ke populasi (Sugiyono, 2019). Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan data berjenis ordinal yang nantinya akan diubah menjadi data interval, sehingga jenis teknik stastistik inferensial yang dipilih

adalah statistik parametris. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019), bahwa penggunaan jenis statistik inferensial salah satunya bergantung terhadap jenis data yang akan dianalisis, dimana jika data berbentuk interval atau rasio maka digunakan statistik parametris. Selain itu, statistik parametris dinilai lebih kuat daripada non-parametris, karena dalam statistik parametris memiliki asumsi-asumsi tertentu yang melandasi, seperti misalnya data yang harus terdistribusi normal.

Lebih lanjut, menurut Nurdin & Hartanti (2019) serta Sahir (2021), tahapan dalam analisis data yaitu:

1. Pengolahan Data

- a. *Editing*. *Editing* merupakan tahapan pertama yang diambil setelah proses pengumpulan data selesai untuk melihat kelengkapan dan keakuratan data.
- b. *Coding*. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klasifikasi (misal dengan pemberian nilai atau skor) pada seluruh pernyataan didalam instrumen penelitian. Lebih lanjut, dalam penelitian ini, digunakan skala likert yang menggunakan lima tingkatan dengan detail bobot sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Kriteria bobot nilai alternatif

Bobot Petanyaan	Pilihan Jawaban
5	Sangat Setuju/Sangat Puas/Selalu
4	Setuju/Puas/Sering
3	Kurang Setuju/Kurang Puas/Kadang-Kadang
2	Tidak Setuju/Tidak Puas/Jarang
1	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Puas/Tidak Pernah

Sumber : Sugiyono (2019) & University of Arizona (2021)

Namun, khusus untuk dimensi kontraproduktif pada *employee performance*, karena pernyataan bersifat negatif, maka *scoring* dilakukan secara terbalik.

- c. *Tabulating*. *Tabulating* merupakan proses perhitungan skor dari hasil jawaban responden, dimana data yang diperoleh kemudian disusun pada tabel rekapitulasi untuk disajikan secara komprehensif (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 10 Rekapitulasi data

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), analisis statistik deskriptif merupakan proses yang ada di dalam penelitian untuk menjelaskan atau menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara statistik, tanpa menarik kesimpulan. Lebih lanjut, dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan guna menjelaskan gambaran awal terkait masing-masing variabel yang diteliti. Dalam analisis statistik deskriptif, data disajikan melalui grafik, diagram, tabel, pictogram, ataupun melalui perhitungan modus/median/mean, desil/persentil, penyebaran data dan prosentase.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan rata-rata (*mean*) untuk analisis deskriptif. Selanjutnya, agar mempermudah interpretasi data hasil kuisioner, skor rata-rata tiap variabel akan dikategorikan ke dalam 5 kelompok interval. Rentang nilai kelompok interval ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

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

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

$$Interval = 0.80$$

Dengan demikian, diperoleh kelompok interval untuk interpretasi data hasil kuisioner, sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Interpretasi Data Hasil Kuisisioner

Bobot Petanyaan	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

Hasil skor rata-rata pada setiap indikator, dimensi dan variabel kemudian dianalisis berdasarkan kategori tersebut untuk menggambarkan kondisi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

b. Analisis Statistik Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019), analisis statistik verifikatif merupakan proses yang ada di dalam penelitian untuk memastikan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Analisis ini berfokus pada penjelasan pengaruh antar variabel sehingga penting untuk dilakukan dalam penelitian ini, guna menjelaskan pengaruh antara variabel X (*quality of work life*), variabel Y (*employee performance*) dan variabel mediasi (*job satisfaction*).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dikutip dari Budi dkk. (2024), Sahir (2021), dan Widana (2020), uji asumsi klasik yang dipersyaratkan dalam analisis parametrik dimana selanjutnya dilakukan analisis regresi, mencakup sebagai berikut:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Widana (2020), uji normalitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi klasik yang secara khusus bertujuan untuk memastikan variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal. Uji normalitas penting karena dalam penelitian ini digunakan statistik parametrik, yang mana salah satu syarat yang harus terpenuhi ketika akan melakukan penghitungan dengan teknik tersebut adalah data yang terdistribusi dengan normal (Sugiyono, 2019).

Lebih lanjut, menurut Widana (2020) untuk melakukan uji normalitas bisa menggunakan beberapa metode, salah satunya adalah metode kolmogorov-smirnov. Adapun, ketentuan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov yaitu :

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, data yang dianalisis tidak menunjukkan perbedaan yang berarti dengan distribusi normal standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, data yang dianalisis menunjukkan perbedaan yang berarti dengan distribusi normal standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Selain menggunakan pendekatan diatas, uji normalitas juga bisa dilakukan melalui pendekatan visual melalui analisis *probability plot* (p-plot). Dalam pendekatan ini, suatu model dikatakan normal jika titik-titik residual pada grafik tersebar secara konsisten di sekitar garis diagonal.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana (2020), uji heteroskedastisitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi klasik yang secara khusus bertujuan untuk memeriksa ada atau tidaknya bias dalam model regresi yang sedang dianalisis. Uji ini perlu untuk dilakukan, karena jika sebuah model regresi mengalami penyimpangan atau bias, estimasi menjadi sulit diandalkan akibat varian data yang tidak seragam. Lebih lanjut, salah satu metode untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas bisa melalui grafik *scatterplot*. Berdasarkan analisis grafik *scatterplot*, jika data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Widana (2020) uji multikolinearitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi klasik yang secara khusus bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan unsur di antara variabel bebas yang diteliti. Idealnya, variabel bebas yang akan diteliti tidak memiliki kesamaan dalam dimensi, indikator maupun aspeknya. Apabila terdapat kesamaan, maka hasil koefisien regresi dapat menjadi tidak valid dan kurang bermakna. Menurut Sahir (2022), untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan melalui metode *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance* (TOL). Umumnya, apabila nilai VIF lebih dari 10, maka dapat

diartikan bahwa diantara variabel bebas yang diteliti terdapat multikolinearitas. Semakin tinggi nilai VIF, semakin tinggi pula kemungkinan terdapat multikolinearitas. Selain itu, jika nilai TOL semakin mendekati 0, dapat diartikan bahwa diantara variabel bebas yang diteliti terdapat multikolinearitas. Semakin rendah nilai TOL, semakin tinggi kemungkinan terdapat multikolinearitas.

3.7.3 *Method of Successive Internal (MSI)*

Transformasi dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan menggunakan *metode successive interval* (MSI). Metode ini dilakukan dengan menghitung proporsi dari setiap pilihan pada skala yang digunakan, lalu mencari nilai yang sesuai berdasarkan penyebaran normal. Selain mengubah data dari skala ordinal ke skala interval, MSI juga mentransformasikan data agar mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, setelah transformasi, data dapat dianalisis menggunakan uji statistik parametrik (Asdar & Badrullah, 2016).

3.7.4 Analisis Korelasi

Menurut Astuti (2016), analisis korelasi merupakan analisis statistik untuk mengevaluasi kaitan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat kuantitatif. Hubungan ini diukur menggunakan koefisien korelasi (r) yang menunjukkan arah serta kekuatan hubungan antar variabel. Arah hubungan tersebut dapat berupa positif atau negatif, sedangkan kekuatannya dinyatakan dengan nilai koefisien tersebut. Hubungan variabel yang positif yaitu apabila satu variabel naik, variabel lainnya juga ikut naik. Sebaliknya, hubungan variabel yang negatif yaitu apabila satu variabel naik, variabel lainnya justru turun. Lebih lanjut, untuk nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara -1 hingga 1, dengan detail:

1. Jika $r = -1$, maka hubungan negatif sempurna (kuat).
2. Jika $r = 0$ berarti tidak ada hubungan.
3. Jika $r = 1$ maka hubungan positif sempurna (kuat).

Adapun interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu:

Tabel 3. 12 Intepretasi koefisien korelasi

Besar Nilai r	Interpretasi
0,80 - 1,00	Sangat Kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,40 - 0,58	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat Rendah

Sumber: Astuti (2016)

Terdapat berbagai macam teknik statistik korelasi dimana pemilihan teknik yang tepat bergantung pada jenis data yang digunakan. Pada konteks penelitian ini, menggunakan data ordinal yang nantinya akan diubah menjadi data interval, sehingga teknik korelasinya menggunakan teknik *pearson product moment*. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Astuti (2016) bahwa *pearson product moment* digunakan untuk data yang berskala interval. Adapun rumus *pearson product moment* yaitu:

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

Sumber: Astuti (2016)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total tiap responden dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Jumlah responden

3.7.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Creswell (2018) analisis jalur atau *path analysis* merupakan metode untuk memvisualisasikan pengaruh kausal antar variabel, di mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut menurut Ghozali (2021), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji model penelitian mediasi. Menurut Ghozali, dalam analisis jalur terdapat 2 tahap atau 2 persamaan dengan detail sebagai berikut.

3.7.5.1. Analisis Jalur Tahap 1

Model persamaannya yaitu:

$$Z = a + P_2X + e_1$$

Sumber: Ghozali (2021)

Keterangan:

Z = Variabel mediasi

a = Konstanta

p_2 = Koefisiensi regresi dari variabel bebas ke variabel mediasi

X = Variabel bebas

e = Standar error

Pada tahap ini, akan diuji pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediasi.

3.7.5.2. Analisis Jalur Tahap 2

Model persamaannya yaitu:

$$Y = a + P_1X + P_3Z + e$$

Sumber: Ghozali (2021)

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

p_1 = Koefisiensi variabel bebas ke variabel terikat

p_2 = Koefisiensi variabel mediasi ke variabel terikat

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- X_1 = Variabel bebas
 Z = Variabel mediasi
 e = Standar error

Pada tahap ini, akan diuji pengaruh variabel bebas dan variabel mediasi terhadap variabel terikat.

3.7.6 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan prediksi atau pernyataan terkait variabel yang diterima sementara hingga kebenarannya dapat diuji melalui penelitian (Creswell, 2016). Hipotesis penelitian ini bisa diterima atau ditolak. Prosedur yang menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis disebut uji hipotesis, yang termasuk bagian dari statistik inferensial (Astuti, 2016).

Lebih lanjut, jenis uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji satu arah yaitu arah kanan. Uji ini diterapkan karena hipotesis alternatif dalam penelitian ini lebih besar dari nol, yang berarti adanya efek positif. Pernyataan ini sesuai dan didasarkan pada pernyataan Sugiyono (2019). Bentuk uji hipotesis asosiatif dengan uji kanan dalam penelitian ini dapat dinyatakan seperti dibawah ini:

1. Hipotesis Pertama

- $H_0: p \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *job satisfaction*.
- $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *job satisfaction*.

2. Hipotesis kedua

- $H_0: p \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance*.
- $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance*.

3. Hipotesis ketiga

- $H_0: p \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif tingkat *job satisfaction* terhadap tingkat *employee performance*.

- $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif tingkat *job satisfaction* terhadap tingkat *employee performance*.

4. Hipotesis keempat

- $H_0: p \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.
- $H_1: p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Keterangan:

*p = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial dan uji sobel untuk menguji pengaruh mediasi.

3.7.6.1 Uji t

Menurut Sahir (2021), uji t merupakan uji hipotesis penelitian untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan parsial. Untuk rumusnya yaitu:

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

Sumber: Portland State University (2023)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji bebas (kekuatan korelasi)

n = Jumlah responden

Lebih lanjut, dikutip dari Astuti (2016) dan Portland State University (2023), kriteria penerimaan hipotesis uji t arah kanan adalah dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

3.7.6.2 Uji Sobel

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung *quality of work life* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, digunakan uji sobel. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel mediasi benar-benar berperan dalam pengaruh antara variabel independen dan dependen. Adapun, perhitungan dilakukan dengan rumus Sobel yang dikutip dari Ghozali (2021):

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3} = \frac{p_2 p_3}{\sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}}$$

Sumber: Ghozali (2021)

Keterangan :

$P_2 P_3$ = Koefisien X ke Z dikali koefisien Z ke Y

P_2 = *Unstandarized* koefisien X ke Z

P_3 = *Unstandarized* koefisien X dan Z ke Y

SP_2 = *Unstandarized* koefisien standar eror X ke Z

SP_3 = *Unstandarized* koefisien standar eror X dan Z ke Y

$SP_2 P_3$ = Standar eror koefisien pengaruh tidak langsung

Lebih lanjut, menurut Ghozali (2021), hasil perhitungan t melalui uji sobel ini dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebagaimana t_{tabel} yang digunakan dalam uji t untuk menguji pengaruh parsial. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis uji t hasil sobel ini adalah dengan menggunakan ketentuan uji t pada umumnya yaitu:

1. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
3. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.