

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera Cabang Lolomatua, Kabupaten Nias Selatan. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang diambil dari populasi karyawan koperasi tersebut. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur dalam jumlah besar dengan cara yang efisien, serta memudahkan peneliti untuk melakukan analisis hubungan antar variabel yang ada. Menurut Creswell & Creswell (2018), metode survei dalam penelitian kuantitatif adalah cara yang efektif untuk memperoleh informasi dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat, serta memungkinkan untuk melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, terhadap satu variabel dependen, yaitu kesejahteraan karyawan. Pengukuran variabel-variabel tersebut akan dilakukan melalui instrumen kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara numerik. Teknik ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis dan analisis statistik.

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu:

1. **Variabel Budaya Organisasi:** Variabel ini mencakup nilai-nilai, norma, dan komunikasi yang ada dalam organisasi. Diharapkan budaya organisasi yang positif dapat mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.
2. **Variabel Gaya Kepemimpinan:** Variabel ini mengacu pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan koperasi, yang diharapkan

dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang akan diukur meliputi gaya otoriter, demokratis, dan transformasional.

3. **Variabel Kesejahteraan Karyawan:** Kesejahteraan karyawan sebagai variabel dependen akan diukur melalui indikator kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, dukungan sosial, serta keseimbangan kehidupan kerja. Variabel ini akan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Masyarakat Bumiputera Cabang Lolomatua, yang jumlahnya sebanyak 50 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa semua elemen dalam populasi dapat memberikan data yang komprehensif dan representatif mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap karena setiap individu dalam populasi diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini juga memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat mencerminkan kondisi atau situasi yang sebenarnya di seluruh organisasi, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan digunakan untuk membuat kesimpulan yang valid.

3.4. Jenis Data dan Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera Cabang Lolomatua, melalui instrumen kuesioner (angket). Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang mencakup pertanyaan mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu:

1. **Budaya Organisasi:** Indikator untuk mengukur budaya organisasi meliputi nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi, komunikasi antar anggota tim, serta norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi tersebut.
2. **Gaya Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang akan diukur mencakup gaya otoriter, demokratis, dan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan koperasi dalam memimpin organisasi dan karyawan.
3. **Kesejahteraan Karyawan:** Indikator untuk mengukur kesejahteraan karyawan meliputi aspek-aspek kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, dukungan sosial, serta keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 3.1 Indikator Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi (Cameron & Quinn, 2011; Robbins & Judge, 2023; Schein, 2016)	Nilai-nilai bersama	[1], [2]	Likert
	Komunikasi terbuka	[3], [4]	Likert
	Kesesuaian budaya dan visi misi	[5], [6]	Likert
	Toleransi terhadap inovasi	[7], [8]	Likert
	Keterlibatan pegawai	[9], [10]	Likert
	Saling menghargai dan mendukung	[11], [12]	Likert
	Konsistensi etika kerja	[13], [14]	Likert
	Kepemimpinan sesuai budaya organisasi	[15]	Likert
Gaya Kepemimpinan (Bass & Avolio, 1994; Robbins & Judge, 2023; Yukl & Gardner, 2020)	Pemimpin memberikan arahan dan visi yang jelas	[16]	Likert
	Pemimpin mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan	[17]	Likert
	Pemimpin memberikan motivasi	[18]	Likert

	kepada karyawan		
	Pemimpin terbuka terhadap masukan dan ide baru	[19]	Likert
	Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	[20]	Likert
	Pemimpin menegakkan disiplin secara adil dan konsisten	[21]	Likert
	Pemimpin mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja	[22]	Likert
	Pemimpin memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan	[23]	Likert
	Pemimpin memberikan teladan dalam etika dan tanggung jawab	[24]	Likert
	Pemimpin membina hubungan kerja yang harmonis dengan staf	[25]	Likert
Kesejahteraan Karyawan (Greenberg & Baron, 2007; Hasibuan, 2019; Robbins & Judge, 2023; Warr, 2002)	Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi	[26]	Likert
	Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja (fisik & psikologis)	[27]	Likert
	Perasaan aman dan terlindungi dalam bekerja (<i>job security</i>)	[28]	Likert
	Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	[29]	Likert
	Dukungan sosial dari atasan dalam pelaksanaan tugas	[30]	Likert
	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier	[31]	Likert

	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (<i>work-life balance</i>)	[32]	Likert
	Tingkat stres kerja yang dirasakan dalam melaksanakan tugas sehari-hari	[34]	Likert
	Kepuasan terhadap sistem penghargaan dan pengakuan kerja	[35]	Likert
	Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi	[36]	Likert

Sumber: Hasil olahan penulis

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan **skala Likert 1-5** untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Skala ini digunakan untuk memberikan gambaran kuantitatif tentang sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada, dengan kategori sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert ini memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan terukur, sehingga hasil yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik survei menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Proses pengumpulan data dilaksanakan dalam beberapa tahap berikut:

1. Persiapan Instrumen

Peneliti menyusun kuesioner berdasarkan kajian teoritis dan indikator variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Instrumen ini selanjutnya divalidasi melalui uji validitas isi (content validity) dengan meminta masukan dari ahli atau dosen pembimbing sebelum digunakan dalam pengumpulan data di lapangan.

2. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner disebarkan langsung kepada seluruh karyawan Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua, yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Karena jumlah populasi hanya 35 orang, maka teknik total sampling atau sampling jenuh diterapkan. Penyebaran dilakukan secara tatap muka selama jam kerja agar memudahkan klarifikasi dan pengisian kuesioner oleh responden.

3. Pengisian dan Pengumpulan Kuesioner

Responden diberikan waktu yang cukup untuk membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner. Peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan tata cara pengisian instrumen sebelum pengisian dilakukan. Untuk menjaga kejujuran dan kenyamanan responden, peneliti menekankan bahwa semua data bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

4. Pemeriksaan dan Pengolahan Data Awal

Setelah seluruh kuesioner terkumpul, peneliti memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban. Kuesioner yang tidak lengkap atau diisi tidak sesuai prosedur akan didiskualifikasi dari analisis data. Data yang lolos tahap verifikasi akan dikodekan dan dimasukkan ke dalam perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29.0 tahun 2025 untuk analisis lebih lanjut.

3.6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis yang digunakan mencakup beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum menganalisis data utama, dilakukan **uji validitas** untuk mengukur sejauh mana item dalam kuesioner merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Validitas diuji dengan **korelasi Pearson Product Moment**, dengan kriteria nilai r hitung $> r$ tabel.

2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item dalam kuesioner, menggunakan **Alpha Cronbach**, dengan kriteria reliabilitas baik jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994)

3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data dari masing-masing variabel. Ukuran statistik yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk menjamin bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kaidah statistik inferensial, dilakukan pengujian asumsi klasik meliputi:

- **Uji Normalitas:** untuk mengetahui distribusi normal data residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov.
- **Uji Multikolinearitas:** untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen, dengan melihat nilai **VIF** < 10 dan **Tolerance** $> 0,1$.
- **Uji Heteroskedastisitas:** dilakukan dengan uji Glejser atau analisis scatterplot untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh **budaya organisasi** dan **gaya kepemimpinan** secara simultan terhadap **kesejahteraan karyawan**, digunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kesejahteraan karyawan

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e = Error atau residual

6. Uji Signifikansi Parsial dan Simultan

- **Uji t** dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- **Uji F** dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan.

7. Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen (kesejahteraan karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan). Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya prediksi yang kuat.