

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil Karyawan yang berada di Generasi Z untuk dijadikan objek penelitian tentang pengaruh *participatory leadership* dan *supportive organizational culture* terhadap *job satisfaction* yang di mediasi dengan *Work-life Balance* menjadi hal yang sangat penting karena Generasi Z mulai memasuki umur yang matang dan siap untuk melanjutkan kesejahteraan berbagai perusahaan di Indonesia dengan tingkat kepuasan kerja yang lumayan rendah dikarenakan beberapa tuntutan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan. Di dalam lingkungan kerja yang senantiasa berubah dan dinamis, sangat diperlukan adanya penelitian lebih lanjut mengenai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan generasi Z dengan adanya pemahaman lebih lanjut melalui faktor *Participatory Leadership* dan *Supportive Organizational Culture* yang disertai oleh peran penting dari *Work-Life Balance* di dalam proses tersebut, dapat menambah wawasan yang amat sangat berharga untuk perusahaan dan juga ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mengidentifikasi strategi untuk memiliki pekerja dengan *job satisfaction* yang tinggi sehingga dapat memiliki kesejahteraan pada tempat kerja yang pada akhirnya berefek ke kinerja setiap karyawan,

#### 3.2 Desain Penelitian

Menurut Malhotra (2017;61) Desain penelitian adalah rencana atau kerangka kerja yang digunakan untuk menjalankan proyek penelitian pemasaran. Desain ini menjelaskan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menciptakan atau memecahkan masalah penelitian pemasaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain conclusive research design. Menurut Malhotra pada bukunya (2017;69) klasifikasi desain penelitian dibagi menjadi 2 yaitu *Exploratory Research* dan *Conclusive Research*.

1. *Exploratory Research Design* digunakan untuk desain penelitian yang bersifat fleksibel dan hasil dari penanganannya akan lumayan sulit untuk diukur.
2. *Conclusive Research Design* memiliki objektivitas untuk mendeskripsikan suatu fenomena, untuk menguji hipotesis dan koneksi antara beberapa hubungan tertentu. Pada conclusive research akan dibagi menjadi dua jenis yaitu :
  - a. *Descriptive Research* merupakan jenis penelitian yang konklusif, terstruktur dan spesifik. Bertujuan untuk mendeskripsikan suatu masalah contohnya seperti analisis penjualan atau fungsi.
  - b. *Causal Research* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang berbentuk sebab akibat di dalam suatu hubungan.

Pada penelitian kali ini akan digunakan desain penelitian *Conclusive Research* dengan menggunakan metode *Descriptive Analysis Research*. Dengan begitu, *research design* ini mampu untuk menguji penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner kepada para responden yang sesuai dengan batasan - batasan yang sudah di terapkan di bagian populasi dan sampel. Kuesioner yang disebarakan akan menggunakan skala likert 1-5 agar responden dapat menanggapi pertanyaan sesuai dengan skala yang dirasakan.

Pada penelitian ini dilakukan analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Squares* (SEMPLS) yang memungkinkan adanya pengajian dan hasil pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara *Participatory Leadership*, *Supportive Organizational Culture*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* serta menjelaskan lebih lanjut mengenai mediasi yang dilakukan dengan menggunakan objek penelitian Karyawan Gen Z.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi dari penelitian ini terdiri dari karyawan generasi Z yang sedang aktif bekerja. Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1995 sampai dengan 2010 dan bekerja di berbagai divisi dan departemen yang ada di dalam suatu perusahaan. Karyawan generasi z yang dijadikan objek perlu memiliki pengalaman kerja tetap selama lebih dari enam bulan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel yang digunakan berfokus pada karyawan Generasi Z yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan. Penelitian ini menggunakan rumus yang diberikan oleh Hair et al (2018) yang menjelaskan bahwa jumlah sampel yang disarankan adalah 5 sampai 10 kali jumlah indikator yang digunakan pada penelitian ini dan memiliki minimal 100 sampel untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan standar sehingga dapat dianggap menjadi hasil yang valid. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menyebarkan link kuesioner dengan media *Google Form* dan disebarakan melalui kanal media sosial.

Di dalam penelitian kali ini terdapat 25 buah indikator sehingga total sampel yang dibutuhkan adalah 5 x 20 sampai dengan 10 x 20 . berdasarkan rumus tersebut sampel yang dibutuhkan berkisar sekitar minimal 100 sampai dengan 200 responden.

$$\begin{aligned} \text{TOTAL SAMPLE} &= \text{Jumlah Indikator} \times 10 \\ &= 19 \times 10 \\ &= 190 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 190 responden .

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu Primary Data dan Secondary Data.

### 1. Primary Data

Diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada secara online maupun langsung kepada minimal 200 responden yang memenuhi kriteria sampel yang sudah di tentukan di atas atau lebih tepatnya karyawan generasi Z yang sudah bekerja tetap selama 6 bulan di suatu perusahaan.

### 2. Secondary Data

Untuk secondary data, peneliti memperoleh informasi melalui berbagai sumber lain. Contohnya seperti Jurnal utama, jurnal pendukung, teori ahli, jurnal dan juga artikel maupun website yang tersedia dan didapatkan secara online maupun offline.

Dalam metode pengumpulan data kuesioner menurut sugiyono (2018) merupakan metode pengumpulan data di mana responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi tentang variabel yang akan diteliti.

**Tabel 3. 1 Tabel Operasional Variable**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Kode</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>	<b>Sumber</b>
<i>Participatory Leadership</i>	Gaya kepemimpinan partisipasif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang merangkul dan juga melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan	PL1	Saya merasa memiliki kekuatan dan kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide saya dengan bebas di bawah	Skala 1-5	Rogiest, S., et al (2018)

	Keputusan dan juga pembuatan kebijakan yang ada di dalam suatu Perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif akan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dengan cara aktif meminta masukan, pendapat, dan gagasan dari mereka. Dengan pendekatan yang mendukung kolaborasi tim ini, perspektif anggota tim akan diperhatikan dalam setiap pengambilan Keputusan		kepemimpinan yang melibatkan semua pihak		
		PL2	Saya telah memberikan masukan untuk keputusan yang dibuat tentang masa depan organisasi		
		PL3	Masukan anggota tim dipertimbangkan sebelum membuat keputusan penting di organisasi kami		
		PL4	Saya berpartisipasi dalam implementasi perubahan yang telah diusulkan dan yang sedang terjadi di perusahaan		
<i>Supportive Organizational Culture</i>	Budaya organisasi mencakup nilai, asumsi, dan pola perilaku yang dikomunikasikan secara eksplisit maupun implisit dalam sebuah organisasi. Budaya yang mendukung dapat dilihat dari pola komunikasi yang terbuka, fokus pada kesejahteraan karyawan, dan pengembangan hubungan kerja yang sehat.	SOC1	Di organisasi saya, setiap kali orang menyatakan pandangan mereka, mereka juga menanyakan apa yang dipikirkan orang lain	Skala 1-5	Sami, P., et al (2011)
		SOC2	Di organisasi saya, orang-orang saling membantu untuk belajar.		
		SOC3	Di organisasi saya, tim/kelompok merevisi pemikiran mereka sebagai hasil diskusi kelompok atau informasi yang		

			dikumpulkan di organisasi saya		
		SOC4	Di organisasi saya, orang-orang menghabiskan waktu membangun kepercayaan satu sama lain		
		SOC5	Organisasi saya menghargai orang-orang yang mengambil inisiatif.		
		SOC6	Di organisasi saya, orang-orang memberikan umpan balik yang terbuka dan jujur satu sama lain.		
<i>Work-Life Balance</i>	Work life balance merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat menjalankan dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan peran lainnya dalam kehidupan pribadinya dengan baik, yang didukung oleh organisasi dengan serangkaian rancangan kegiatan dan budaya organisasi	WLB1	saya mendapatkan support yang baik dari organisasi	Skala 1-5	Ninaus, Khatarina., et al (2021)
		WLB2	Saya memiliki jam kerja yang fleksible.		
		WLB3	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadi.		
		WLB4	saya dapat melakukan pekerjaan saya tanpa adanya Burnout.		
		WLB5	Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan saya dengan kebutuhan kehidupan pribadi		

			atau keluarga saya		
<i>Job Satisfaction</i>	Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa nyaman atau puas dengan pekerjaannya	JS1	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan benar saya mendapat apresiasi yang sepadan	Skala 1-5	Sami, P., et al (2011)
		JS2	Banyak aturan dan prosedur kami yang membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan.		
		JS3	Komunikasi berjalan baik di dalam organisasi		
		JS4	Keuntungan yang saya terima sebanding dengan keuntungan yang di tawarkan oleh perusahaan lainnya		

### 3.5 Operasionalisasi Variabel

#### 3.5.1 Variable Dependen

Variable dependen yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *Job Satisfaction*. Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa nyaman dan positif pengalaman kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan kerja meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Hal ini sangat penting bagi efektivitas organisasi, karena karyawan yang puas akan lebih bertanggung jawab, terhubung secara emosional, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Ketika seorang karyawan merasa puas, ia akan lebih termotivasi dan cenderung menunjukkan performa yang baik di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas sering kali kurang produktif dan memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan.

### **3.5.2 Variable Independen**

#### *1. Participatory Leadership*

Kepemimpinan partisipatif dapat di definisikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan dan menjadi pemimpin yang sangat terkait dan berhubungan dengan team dan bawahannya. Kepemimpinan partisipatif juga sangat menjunjung tinggi untuk karyawannya bertukar pikiran agar memunculkan ide dan inovasi yang dapat berpengaruh untuk memecahkan masalah di dalam perusahaan. Kepemimpinan partisipatif juga sangat mendorong bawahannya untuk berinisiatif dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini juga memanfaatkan kekuatan beragam sudut pandang di dalam tim. Dengan cara ini, tidak hanya pemimpin yang belajar, tetapi juga seluruh tim, sehingga hubungan dan kepercayaan antar anggota tim menjadi semakin kuat. Gaya kepemimpinan ini memberikan ruang bagi ide-ide inovatif dan menciptakan suasana

kerja yang mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan jangka panjang di perusahaan.

## 2. *Supportive Organizational Culture*

Variable independen kedua yang digunakan yang dianggap mempengaruhi variable dependen adalah Supportive Organizational Culture. Budaya organisasi yang supportif dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang senantiasa mendorong karyawannya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Pendekatan budaya yang supportif ini sangat penting karena membantu organisasi untuk menjaga tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Budaya organisasi yang supportif juga sangat mendukung karyawan untuk menghindari stres di tempat kerja, fenomena ini juga akan membuat karyawan merasa didukung dalam mengembangkan potensi diri dan dalam mengerjakan tugas serta menghadapi tantangan yang akan di hadapi nya di ranah pekerjaan.

### **3.5.3 Variable Mediasi**

Pada penelitian ini memiliki variable yang memediasi antara variable dependen dengan independen. Variable mediasi yang menghubungkan adalah Work-Life Balance. Keseimbangan kehidupan dan lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai rasa positif yang dialami atau keadaan emosional yang

menyenangkan bagi pekerja. Fenomena ini di dukung oleh organisasi dengan rancangan kegiatan dan budaya organisasi.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Validitas menurut Ghozali (2009) berpendapat bahwa validitas diuji untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang dikembangkan dalam penelitian. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa validitas dilakukan menggunakan alat ukur untuk mengetahui ketepatan data asli terhadap data yang diteliti.

Tabel 3. 2 Pengukuran Uji Validitas

No	Ukuran Validitas	Syarat yang dibutuhkan
1	<i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO)</i>	Dilakukan untuk menentukan apakah sampling yang diukur sudah cukup untuk membandingkan nilai koefisien korelasi antar variabel yang diteliti dengan ketentuan nilai $KMO \geq 0,5$ maka menunjukkan hasil valid dan dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya.
2	<i>Anti Image Correlation Matrics</i>	Dilakukan untuk menentukan variabel apakah sudah memenuhi syarat berdasarkan ketentuan nilai $MSA \geq 0,5$ maka menunjukkan hasil dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya.

3.	<i>Barlett's Test of Specially</i>	Dilakukan untuk menentukan variabel hipotesis tidak saling berkorelasi dengan populasi berdasarkan ketentuan nilai SIG <0,05 maka menunjukkan hasil dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya.
4.	<i>Factor Loading of Component Matrix</i>	Dilakukan untuk menentukan apakah suatu variabel terkorelasi dengan elemen yang akan dibentuk berdasarkan ketentuan nilai <i>Component Matrix</i> >0,5

Sumber: Malhotra (2019)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Malhotra (2017) merupakan sejauh mana variabel dapat menghasilkan pengukuran yang konsisten secara berulang dari waktu ke waktu. Hasil indikator penelitian dapat dikatakan reliabel apabila hasilnya memiliki nilai *cronbach alpha* >0,6 maka hasilnya reliable sedangkan jika nilai *cronbach alpha* <0,6 maka hasilnya tidak reliable (Ghozali, 2018).

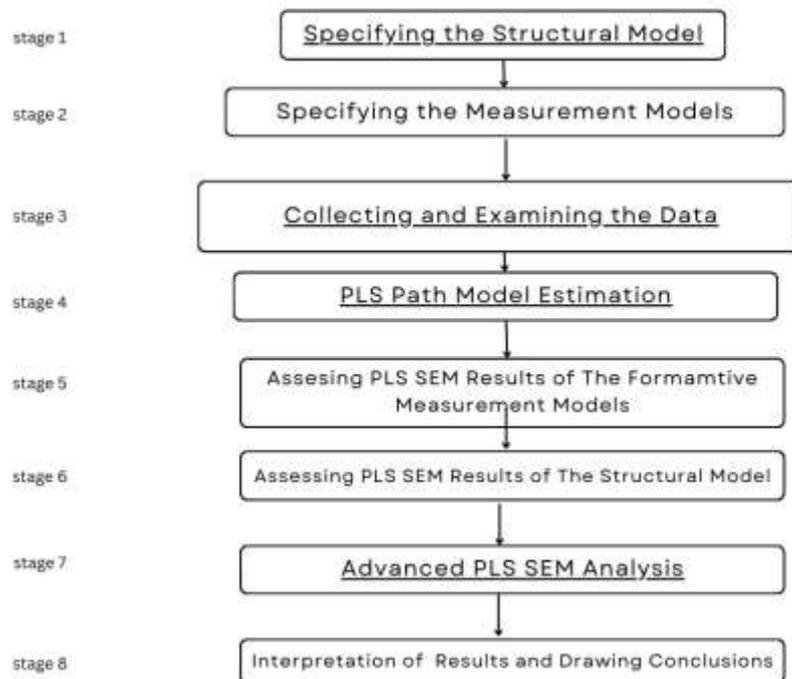
### 3.6.2 Analisis Data Penelitian

Dalam melakukan data penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*. *Structural equation model* merupakan teknik untuk menganalisis multivariat yang digunakan dalam menganalisa korelasi antar variabel. Dengan menggunakan *structural equation model*

(SEM) dalam penelitian, peneliti dapat mendefinisikan hubungan antar variabel (Hair et al, 2006).

## 1. Tahapan Structural Model

Menurut Hair et al (2017) terdapat delapan tahapan dalam uji *structural equation model*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian *partial least square-structural equation model* (PLS-SEM) berikut merupakan tahapan dalam uji *structural equation model*:



**Gambar 3. 1 Tahapan *Structural Equation Modeling***

Sumber: Hair et al (2017)

Berdasarkan gambar 3.1 tahapan *structural equation model* diatas, pada tahapan awal yang perlu dilakukan adalah dengan menentukan model struktural, tahap kedua yaitu menentukan

*measurement model*, tahap ketiga adalah mengumpulkan dan memeriksa data, tahap keempat yaitu melakukan estimasi model PLS Path, tahapan kelima yaitu menilai hasil data PLS-SEM dari *measurement model*, lalu tahap keenam yaitu menilai hasil data PLS-SEM structural model, tahapan ke tujuh menganalisis data PLS-SEM, dan tahapan terakhir yaitu menginterpretasi hasil dan membuat kesimpulan.

## **2. Partial Least Square (PLS)**

*Partial least square* (PLS) merupakan teknik penelitian yang berfokus pada interpretasi data dan korelasi dalam memaksimalkan variabel dependen yang digunakan untuk menjelaskan variasi melalui prediksi korelasi dalam model parsial dengan mendefinisikan variasi terhadap variabel independen untuk memeriksa model penelitian (Hair et al, 2017).

## **3. Evaluasi *Measurement Model* (*Outer Model*)**

Outer model merupakan suatu model pengujian untuk mengukur hubungan variabel manifest dengan variabel laten (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi outer model memiliki 2 pengujian yaitu sebagai berikut:

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu angket penelitian dapat dikatakan valid atau tidak dalam

merepretasikan karakteristik dalam penelitian (Ghozali & Latan 2015). Terdapat dua kriteria dalam menilai uji validitas outer model ini, yaitu:

### **1) *Covergent Validity***

Uji validitas konstruk untuk menentukan tingkat hubungan positif terhadap ukuran lain dari konstruk yang memiliki kesamaan (Malhotra & Birks, 2007). Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* yang baik apabila nilai *outer loadings*  $> 0,7$  dan nilai *average variance extracted* (AVE)  $> 0,5$ .

### **2) *Discriminant Validity***

Uji validitas konstruk untuk menentukan suatu ukuran konstruk yang satu tidak memiliki hubungan terhadap ukuran konstruk dengan yang lainnya (Mahora & Birks, 2007). Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* yang baik apabila nilai *cross loadings*  $> 0,7$  dan setiap variabel lain juga harus lebih besar daripada *outer loading* lainnya, serta nilai *Fornell-Larcker Criterion* memiliki nilai indikator lebih baik daripada nilai konstruk lainnya.

## **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan akurasi instrumen ketika dilakukan

pengujian secara berulang kali (Ghozali & Latan, 2015). Dalam pengukuran uji realibilitas, dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 dan *composite reliability* (*rho\_a*) dan (*rho\_c*) memiliki nilai > 0,7.

**Tabel 3. 3 Kriteria Nilai Outer Model**

<b>Jenis Uji</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Uji Validitas	<i>Convergent Validity</i>	Nilai <i>outer loadings</i> >0,7
		Nilai <i>average variance extracted</i> (AVE) > 0,5
	<i>Discriminant Validity</i>	Nilai <i>cross loadings</i> > 0,7
		Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> merupakan konstruk yang memiliki nilai indikator lebih baik daripada nilai konstruk lainnya.
Uji Realibilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> >0,7
	<i>Composite Reliability</i> ( <i>rho_a</i> ) dan ( <i>rho_c</i> )	Nilai <i>Composite Reliability</i> ( <i>rho_a</i> ) dan ( <i>rho_c</i> ) > 0,7

#### **4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Evaluasi model struktural atau inner model merupakan model yang diukur dengan melihat adanya korelasi antar konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Korelasi antar konstruk adalah dengan melihat nilai *r-square* sebagai prediksi hubungan kuadrat antar nilai sesungguhnya dan prakiraan konstruk endogen dalam mengetahui efek kombinasi antar variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen terhadap variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, serta

untuk mengetahui nilai *f-square* dan nilai *q predictive relevance* sebagai kriteria ketepatan prediksi (Hair et al, 2017). Berikut adalah kriteria nilai pada evaluasi model structural:

**Tabel 3. 4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

<b>Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
<i>R – Square</i>	<p>Nilai <i>R</i> 0,75 menunjukkan model kuat.</p> <p>Nilai <i>R</i> 0,50 menunjukkan model moderate.</p> <p>Nilai <i>R</i> 0,25 menunjukkan model lemah.</p>
<i>Q Predictive Relevance</i>	<p><math>Q &gt; 0</math> menunjukkan model memiliki relevansi prediktif.</p> <p><math>Q &lt; 0</math> menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif.</p>
<i>F – Square</i>	<p>Nilai <i>F</i> <math>&gt; 0,35</math> menunjukkan efek besar.</p> <p>Nilai <i>F</i> <math>&gt; 0,15</math> menunjukkan efek sedang.</p> <p>Nilai <i>F</i> <math>&gt; 0,2</math> menunjukkan efek kecil.</p>

### 3.7 Uji Hipotesis

Suatu model dapat dikatakan valid jika memenuhi beberapa syarat seperti berikut (Hair et al, 2017):

### 3.7.1 P-Value

*P-value* dilakukan untuk melihat apakah keseluruhan variabel hipotesis yang dicantumkan bersama memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Kriteria yang dilakukan dalam pengujian ini dilihat berdasarkan ketentuan nilai signifikan  $p-values < 0,05$ .

### 3.7.2 T-statistic

*T-statistic* dilakukan untuk melihat pengaruh penerimaan atau penolakan hipotesis antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria yang dilakukan dalam pengujian ini dilihat berdasarkan nilai persyaratannya yaitu  $\geq 1,64$  (*one-tailed*) dan  $\geq 1,96$  (*two-tailed*)