

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Loyalitas Karyawan
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

3.2 Defnisi Operasional

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan yaitu suatu kesetiaan karyawan generasi Z terhadap perusahaan yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan kinerja yang terbaik. Loyalitas karyawan akan diukur dengan skala loyalitas yang akan menggunakan skala loyalitas karyawan yang dikembangkan oleh Putri (2022). Skala ini akan dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek menurut Chaerudin, Reni, dan Alicia (2020), yang meliputi aspek taat dengan peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar individu, dan rasa cinta terhadap pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah penilaian karyawan terhadap cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan dan menginspirasi mereka untuk memberikan usaha yang lebih dalam mencapai keberhasilan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional akan diukur dengan skala kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Saija (2016). Skala ini akan dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek menurut Bass dan

Riggio (2006) yang meliputi 4 aspek yaitu aspek pengaruh yang ideal (*idealized influence*), aspek motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), aspek stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan aspek pertimbangan individu (*individualized consideration*).

3.3 Subjek penelitian

Teknik sampling yang dipakai yaitu *non probability* dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yang diteliti dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Kriteria subjek yang diambil yaitu:

1. Karyawan generasi Z (kelahiran 1995-2010) di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Laki-laki dan perempuan,
3. Sedang bekerja dan sudah bekerja selama minimal 1 tahun dengan pimpinannya. Karena karyawan dengan kriteria sudah bekerja selama 1 tahun dapat dianggap telah memiliki pemahaman terhadap tanggungjawab pekerjaannya dan memiliki pengetahuan yang cukup terkait dengan pekerjaan, serta situasi dan kondisi tempat kerjanya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan skala sebagai pernyataan tertulis guna memperoleh data dan mengungkapkan suatu struktur dan konsep psikologis yang menghasilkan gambaran aspek kepribadian individu. Azwar (2018) menjelaskan skala merupakan sebuah perangkat pernyataan yang dirancang

agar dapat mengungkapkan atribut tertentu yang akan diteliti melalui respon subjek terhadap pertanyaan tersebut. Penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan skala loyalitas karyawan. Instrumen variabel kepemimpinan transformasional dimodifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Saija (2016) dan loyalitas karyawan dimodifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Putri (2022). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 jawaban alternatif, yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Selain itu, ada 2 kelompok aitem pada penelitian ini yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Rentang skor skala yang akan digunakan yaitu dari 1 – 4. Pada aitem favorable penilaiannya yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1. Sebaliknya aitem unfavorable yaitu SS=1, S=2, TS=3, STS=4. Adapun skala yang digunakan, yaitu:

1. Skala Loyalitas Karyawan

Pengukuran loyalitas karyawan yaitu skala loyalitas karyawan yang dikembangkan oleh Putri (2022) yang kemudian dimodifikasi dengan mengacu pada aspek-aspek loyalitas karyawan dari Chaerudin dkk (2020) yaitu aspek taat terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan dalam bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Modifikasi yang dilakukan peneliti yaitu pada aspek kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan, pada skala yang dikembangkan oleh Putri (2022) aspek-aspek tersebut dijadikan indikator dalam satu

aspek yaitu aspek sikap bekerja. Namun, pada penelitian ini aspek tersebut berdiri sendiri dan mempunyai indikator yang sesuai dalam menggambarkan aspek kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang mengacu pada teori dan aspek-aspek menurut Chaerudin dkk (2020). Selain itu, skala yang dikembangkan Putri (2022) indikator yang dibuat disesuaikan kondisi yang terjadi yaitu pada saat covid-19, sehingga pada penelitian ini indikator yang digunakan hanya yang menggambarkan kondisi setelah pandemi covid-19. Salah satunya yaitu pada skala Putri (2022) terdapat indikator mentaat protokol kesehatan pada aspek taat pada peraturan tidak digunakan dalam penelitian ini dan dimodifikasi menjadi indikator mentaati peraturan.

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Loyalitas Karyawan

| Aspek | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah |
|--------------------------------|--|-----------------|-------|--------|
| | | F | UF | |
| Taah pada peraturan | Mentaati peraturan | 7, 4, 11, 21 | 3, 14 | 6 |
| | Mentaati jam kerja yang ditentukan | 2 | 5 | 2 |
| Tanggung jawab pada perusahaan | Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan | 1, 6, 10 | 15 | 4 |
| | Mengutamakan kepentingan perusahaan | 9 | 8, 12 | 3 |

| | | | | |
|-----------------------------|--|------------|------------|-----------|
| | Bertanggung jawab pada suatu kesalahan | 16, 13 | 24 | 3 |
| Kemauan untuk bekerjasama | Mau bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan | 32, 29, 34 | 26, 31, 17 | 6 |
| Rasa memiliki | Merasa bagian dari perusahaan | 27 | 22 | 2 |
| | Peduli terhadap perusahaan | - | 33 | 1 |
| Hubungan antar pribadi | Menjalin hubungan dengan rekan kerja | 23 | 18 | 2 |
| Kesukaan Terhadap pekerjaan | Merasa nyaman bekerja di perusahaan | 28, 19, 25 | 20, 30 | 5 |
| Total | | 19 | 15 | 34 |

2. Skala Gaya Kepemimpinan Transfiormasional

Pengukuran gaya kepemimpinan tranformasional menggunakan skala kepemimpinan transformasional yang dikembangkan Saija (2016), dan akan dimodifikasi oleh peneliti mengacu pada aspek-aspek menurut Bass dan Riggio (2006) yang meliputi aspek pengaruh yang ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Pada skala ini ada beberapa indikator dan aitem yang dimodifikasi dari skala sebelumnya yang dikembangkan oleh Saija (2016). Modifikasi skala yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada indikator yang digunakan. Skala yang dikembangkan Saija (2016) menggunakan indikator yang disesuaikan dengan tempat penelitian yaitu sekolah, sedangkan pada

penelitian ini yaitu perusahaan. Selain itu, juga dilakukan modifikasi aitem pernyataan yang digunakan yaitu pada penomoran aitem *unfavorbel* dan *favorabel*.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

| Aspek | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah |
|------------------------|--|----------------|----------|--------|
| | | F | UF | |
| Pengaruh yang ideal | Mampu mengutamakan kepentingan organisasi atau perusahaan | 1,6,7,11 | - | 8 |
| | Menekankan pentingnya tekad yang kuat untuk mencapai tujuan kerja | 3,12 | 4,8 | |
| Motivasi inspirasional | Mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikutnya | 2,5,9 | 15 | 7 |
| | Mengarahkan ke visi masa depan | 10,13 | 17 | |
| Stimulasi intelektual | Mengajak para pengikutnya untuk melihat masalah dari sudut pandang yang lain | 14,16,20,25,28 | 0 | 9 |
| | Menyarankan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya | 18,21,26 | 19 | |
| Pertimbangan Individu | Mampu memberikan perhatian pada setiap pengikutnya | 22, | 24,27,29 | 6 |

| | | | |
|--|-----------|----------|-----------|
| Mempertimbangkan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan kebutuhan dan aspirasi | 23,30 | - | |
| Total | 22 | 8 | 30 |

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah sumber data terkumpul (Sugiyono, 2018).

Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan alat statistik dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26.

3.5.1 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna melihat data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak, karena statistik parametris bekerja berdasarkan asumsi setiap variabel yang akan dianalisis terdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Kriteria data yang dikatakan terdistribusi normal yaitu jika taraf signifikansinya berada di atas 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan data yang di bawah 0,05 dikatakan tidak terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Jika terdapat perubahan nilai variabel bebas diikuti dengan perubahan nilai variabel tergantung, maka hubungan antar variabel dikatakan linear. Hubungan yang linear signifikan jika

nilai sig $>0,05$. Sebaliknya, jika nilai sig $< 0,05$, maka tidak adanya hubungan yang linear antar variabel.

3.5.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan uji hipotesis hubungan (asosiatif). Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap keterkaitan antar variabel yang diteliti. Uji hipotesis ini dilakukan berdasarkan hasil dari uji asumsi dengan analisis parametrik yaitu korelasi *Pearson Product Moment* jika data diperoleh terdistribusi normal. Namun, jika data tidak terdistribusi normal maka akan dilakukan uji non parametrik menggunakan analisis rank spearman. Menurut Sugiyono (2018) rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif. Uji hipotesis akan diterima jika nilai probabilitas $p < 0,05$. Namun, akan ditolak jika nilai probabilitas $p > 0,05$.

3.6 Kredibilitas

3.6.1 Validitas

Menurut Azwar (2018) validitas merupakan sejauh mana kecermatan suatu tes atau skala menjalankan fungsi ukurnya. Penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu sejauh mana alat ukur dapat dikatakan relevan dan mempresentasikan konstruk sesuai dengan tujuan dari pengukuran. Validitas isi Aiken's V guna mengetahui sejauhmana aitem tersebut dapat mewakili suatu konstruk yang akan diukur. Aitem dikatakan valid apabila memiliki estimasi validasi mendekati 1,00, maka semakin

tinggi validitas Aiken's V semakin baik. Validitas isi dilakukan melalui pengujian terhadap kelayakan isi tes oleh *expert judgement*.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Reliabel berarti sejauhmana hasil pengukuran bisa dipercaya (Azwar, 2018). Koefisien reliabilitas terdapat pada rentang angka 0,00 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang baik ada pada rentang nilai 0,80 sampai 0,90, sedangkan dikatakan rendah, jika nilai berada di 0,00. Dalam penelitian ini reabilitas alat ukur akan di uji dengan Aplha Cronbach (Azwar, 2018).

3.6.3 Parameter Daya Diskriminasi

Menurut Azwar (2018) pemilihan aitem sesuai dengan korelasi aitem total, dengan menggunakan batasan $r_{ix} > 0,30$. Seluruh aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dapat dikatakan memuaskan, sebaliknya jika aitem yang $r_{ix} < 0,30$ memiliki daya beda rendah. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan tercukupi.

3.7 Rancangan Penelitian

3.7.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode

yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu dengan alat ukur sebagai pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat korelasional guna mengetahui apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti dan jika di ketahui ada, seberapa kuatnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan antar variabel (Azwar, 2018). Adapun tujuan penelitian ini yaitu mengetahui korelasi antar variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan variabel tergantung loyalitas karyawan.

3.7.2 Tahapan Penelitian

Proses penelitian terdapat beberapa tahapan penelitian, yaitu:

a. Tahap Persiapan

Peneliti melakukan identifikasi permasalahan, dan kemudian melakukan studi pustaka guna mencari acuan teori sesuai dengan variabel dan permasalahan penelitian yang telah ditentukan. Selanjutnya menentukan subjek sesuai dengan kriteria penelitian. Kemudian memilih metode penelitian dan menyusun instrumen penelitian yang digunakan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

b. Tahap Pelaksanaan

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan skala penelitian menggunakan google formulir dan disebarakan melalui media sosial seperti *whatsapp*, *facebook*, dan

instagram. Kriteria subjek penelitian ini yaitu karyawan generasi Z (kelahiran 1995-2010) yang sedang bekerja dan sudah bekerja minimal 1 tahun dengan pimpinannya.

c. Tahap Pengolahan Data

Peneliti akan melakukan pengolahan data secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 26.0. Kemudian peneliti akan menganalisis hasil statistik yang relevan dengan sasaran dan tujuan penelitian.

d. Tahap Evaluasi

Peneliti membuat laporan akhir sebagai hasil penelitian yang dilakukan, serta membuat kesimpulan sebagai pembuktian dan jawaban dari hipotesis yang diajukan. Kemudian pembuatan artikel ilmiah untuk dipublikasikan ke salah satu situs jurnal.