

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan desain penelitian kuantitatif kausalitas. Sugiyono (2021), menuturkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu suatu teknik yang digunakan untuk menerima data dari kawasan tertentu yang alamiah (bukan buatan), namun peneliti melakukan pada pengumpulan data, contohnya menggunakan atau mengedarkan kuesioner. Dengan ini pengujian hipotesis memungkinkan akan memperoleh suatu kesimpulan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah di agen properti di Kota Malang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2021) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2021) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2021) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dimana teknik dalam

pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling (Sugiyono, 2021). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik persentase dimana setengah dari populasi tiap kelompok responden dijadikan sampel, Penggunaan teknik pengambilan sampel dengan persentase 50% dari populasi sesuai pendapat Winarno (2013), bahwa jika ukuran populasi kurang dari 100, pengambilan sampel sebaiknya minimal 50% dari populasi, dengan data sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penghitungan Sampel

PERUSAHAAN	POPULASI	SAMPEL (50%)
Xavier	22	11
Brighton	30	15
Goo Proper	18	9
Inmax	16	8
Total	86	43

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden.

3.3 Variabel, Operasional dan Pengukuran

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung

pada variable lainnya, sedangkan variable bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

3.3.1 Variabel Bebas

Variabel bebas diartikan sebagai suatu kondisi atau nilai yang muncul akan mengubah kondisi atau nilai yang lain (Soesilo, 2019). Variabel bebas bukan suatu kondisi yang dapat terlepas dari variabel terikat sehingga keberadaan variabel bebas ini terkait dengan variabel terikat.

1) Lingkungan Kerja

Menurut Gallup (2013) lingkungan kerja adalah tempat yang mendukung keterlibatan karyawan, di mana mereka merasa dihargai, termotivasi, dan terhubung dengan tujuan organisasi. Keterlibatan ini mempengaruhi produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018):

a) Hubungan dengan Atasan

Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan menciptakan rasa nyaman dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

b) Hubungan dengan Rekan Kerja

Komunikasi dan kerja sama yang baik di antara rekan kerja mendorong suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas.

c) Penghargaan atas Kinerja

Pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan membantu membangun rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

d) Work-Life Balance

Keselaran antara kehidupan kerja dan pribadi sangat penting untuk mencegah stres, kelelahan, dan menjaga kesehatan mental karyawan.

e) Keamanan Psikologis

Lingkungan kerja yang aman secara psikologis membuat karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan pendapat atau menyelesaikan konflik tanpa rasa takut akan dampak negatif.

2) Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) motivasi kerja adalah proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, motivasi merupakan dorongan yang menentukan seberapa besar usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil yang diinginkan.

Berikut indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018), meliputi beberapa aspek penting yang menunjukkan seberapa tinggi motivasi seseorang dalam bekerja :

- a) Prestasi (*Achievement*): Dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan mengembangkan potensi diri.
- b) Pengakuan (*Recognition*): Penghargaan terhadap prestasi karyawan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.
- c) Tanggung Jawab (*Responsibility*): Tingkat partisipasi individu dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mandiri.
- d) Kemajuan (*Advancement*): Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun promosi.
- e) Pengembangan Potensi (*The Possibility of Growth*): Upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik teknis maupun konseptual, melalui pendidikan atau pelatihan.

3) Kompensasi

Menurut Dessler (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi mencakup gaji,

insentif, tunjangan, dan penghargaan lain yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan

Berikut adalah indikator kompensasi menurut Afandi (2018):

a) Gaji atau Upah

Kompensasi finansial yang diberikan secara periodik kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

b) Insentif

Pendapatan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian atau kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan.

c) Tunjangan

Fasilitas tambahan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau perumahan.

d) Fasilitas

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, dan akses terhadap teknologi.

e) Penghargaan Non-Finansial

Pengakuan dalam bentuk sertifikat, piagam, atau penghargaan lainnya yang diberikan sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan.

f) Kesempatan Pengembangan Karier

Peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi jabatan sebagai bagian dari kompensasi yang mendukung pertumbuhan profesional mereka.

3.3.2 Variabel Terikat

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya pengaruh variabel

bebas. Dalam penelitian, variabel terikat adalah outcome yang diukur untuk mengetahui perubahan atau efek dari variabel bebas

1) Loyalitas

Gibson et al. (2000) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan juga berkaitan dengan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi. Mereka menekankan bahwa loyalitas tidak hanya ditunjukkan dengan bertahan lama di perusahaan, tetapi juga dengan tingkat partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan lebih cenderung untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Berikut adalah indikator loyalitas kerja menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021):

a) Ketaatan pada Peraturan

Kemampuan karyawan untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

b) Tanggung Jawab pada Perusahaan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani menanggung segala risiko yang terjadi atas tindakan yang telah diambilnya.

c) Kemauan untuk Bekerja Sama

Kesiapan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan dalam mencapai tujuan perusahaan.

d) Rasa Memiliki

Perasaan karyawan yang menunjukkan kepedulian dan keterikatan emosional terhadap perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya.

e) Hubungan Antar Pribadi

Kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

f) Kesukaan terhadap Pekerjaan

Minat dan kecenderungan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang membuat mereka datang setiap hari dengan semangat untuk berkontribusi sebagai anggota tim yang produktif

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diberikan langsung pada agen properti di Kota Malang. Kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang dimana kuisisioner sudah disediakan pilihan jawaban (dalam hal ini jawaban berupa: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) dan responden langsung dapat memilih jawaban yang tersedia.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dan satu variabel terikat yaitu loyalitas agen properti (Y). Penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang. Jawab setiap item memiliki bobot nilai seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai / Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor, maka menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis berusaha mencari informasi-informasi yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang ada di penelitian ini dengan berupa fakta-fakta, pendapat maupun catatan arsip. Dengan metode pengumpulan data ini diharapkan akan mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden agen properti di Kota Malang sesuai dengan jumlah perhitungan sampel. Kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada daftar pernyataan yang telah disediakan dalam kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang perlu diisi oleh responden sesuai dengan pilihan yang tersedia dan variabel yang diteliti.

Pengumpulan data diperlukan untuk pengujian hipotesis yang dilakukan dengan berdasarkan data yang telah dihimpun. Adapun teknik pengumpulan yang digunakan antara lain yaitu:

a. Angket

juga dikenal sebagai kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur dengan mengisi ruang kosong atau menggunakan opsi jawaban yang telah ditentukan. Dalam penelitian kuantitatif, angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar.

b. Observasi terstruktur

Variabel yang telah ditentukan sebelumnya harus diamati secara menyeluruh selama observasi terstruktur. Peneliti mencatat dan mengukur perilaku, interaksi, atau fenomena dengan menggunakan daftar periksa atau instrumen pengamatan. Tujuan observasi terstruktur adalah untuk

mendapatkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Ardiansyah et al., 2023).

3.5 Metode Analisis

PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (Partial Least Square) adalah analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Tujuan PLS adalah membantu penelitian untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Ghazali & Latan (2015) metode PLS merupakan kemampuan yang menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

3.5.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021) uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dengan benar untuk mengukur yang seharusnya diukur dan untuk melihat konsistensi dari instrumen tersebut dalam mengungkapkan fenomena.

3.5.2 Analisis Partial Least Square (PLS)

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode principle component analysis dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk laten dengan menghitung total varian yang terdiri varian umum (*common variance*),

varian spesifik (*specific variance*), dan varian eror (*error variance*) sehingga total varian menjadi tinggi.

3.5.3 Evaluasi *Measurement Model* (Merancang Outer Model)

Menurut Ghazali & Latan (2015) model outer bisa mendefinisikan bagaimana dari setiap blok indikator saling berhubungan langsung dengan variabel laten.

- 1) *Convergent Validity* merupakan pengujian dari masing-masing indikator konstruk, suatu indikator dikatakan reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading faktor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila loading faktor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.
- 2) *Discriminant Validity* merupakan tingkat sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep yang mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis memang harus berbeda validasi deskriminan juga merupakan bagian dari outer model. Syarat untuk memenuhi validitas diskriminan ini adalah suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading faktor kepada konstruk lain.
- 3) *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan pengujian setiap konstruk sama korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model, bisa dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Maka nilai AVE direkomendasikan lebih besar dari 0,50 dengan mempunyai arti bahwa 50% ataupun lebih variance dari indikator bisa dijelaskan.
- 4) *Composite Reliability* menurut Ghazali & Latan (2015) pengujian ini untuk menguji realibilitas instrument didalam suatu model penelitian. Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang dipakai sebagai lat penelitian dan harus konsisten, jika di seluruh variabel ini composite reliability ataupun cronbach alpha $\geq 0,70$.

3.5.4 Pengujian Model Struktural / Uji Hipotesis (*inner model*)

Menurut Ghozali & Latan (2015) *inner model* juga disebut dengan (*liner relation, substantive theory dan structural model*) menggambarkan kaitan antara variabel laten yang berdasarkan pada *substantive theory*. Pengujian struktural ini dilakukan karena melihat *R-square* merupakan uji *goodness-fitmodel*. Tahapan pengujian model struktural (uji hipotesis) menggunakan dengan langkah-langkah berikut:

- 1) *R-square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, hasil *R-square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel endogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endohem (yang dipengaruhi) termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan hasil dengan sebesar 0,19-0,33 maka termasuk kategori lemah.
- 2) Uji Hipotesis merupakan hasil pengujian hipotesis dengan nilai estimasi akan menjadi hubungan jalur model dengan struktural harus signifikan. Nilai yang signifikan ini bisa diperoleh dengan melewati prosedur bootstrapping. Signifikan atas hipotesis ini dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai maka *T-statistic* pada algoritma bootstrapping nilai maka *T-statistic* wajib lebih dari 1,96.
- 3) *Predictive Relevance* merupakan nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model ini mempunyai relevansi prediktif. Sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa tidak adanya relevansi prediktif. Nilai Q^2 ini digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel yang tergantung laten (variabel laten endogenous).