

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini, objek yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, program kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dan semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Sutisna Senjaya No. 101, Kota Tasikmlaya. Adapun mengenai ruang lingkup penelitian ini hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana dan seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, program kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Berikut penjelasan mengenai Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Bank BTN

Bank BTN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April 1942 Postparbank diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka Tyokin Kyoku diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Usai dikukuhkannya, Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia. Pada tanggal 9 Februari 1950 pemerintah mengganti namanya dengan menjadi Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari serta

tanggal Bank BTN.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka pada tahun 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank BTN di negeri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar Bank BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN. Sayap Bank BTN pun makin melebar pada tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan obligasi pertamanya.

Pada tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum (komersial). Demi mendukung bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum (komersial). Suksesnya Bank BTN dalam bisnis KPR telah meningkatkan status Bank BTN sebagai Bank Konvensional menjadi Bank Devisa pada tahun 1994. Layanan bank dalam bentuk penerbitan *Letter of*

Credit (L/C), pembiayaan usaha dalam bentuk Dollar, dan lain lain bisa diberikan Bank BTN dengan status tersebut. Dengan status baru ini tidak membuat Bank BTN lupa akan fungsi utamanya sebagai penyedia KPR untuk masyarakat menengah kebawah.

Berdasarkan kajian konsultan *independent*, Price Water House Coopers, pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No. 5–544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) mengeluarkan pernyataan efektif terhadap produk investasi baru berbasis sekuritisasi. Produk itu adalah EBA Danareksa Sarana Multigriya Finansial I-Kredit Kepemilikan Rumah Bank Tabungan Negara (SMF I-KPR BTN). Di tahun yang sama juga Bank BTN melakukan Penawaran Umum Saham Perdana (IPO) dan *listing* di Bursa Efek Indonesia. Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap Bank BTN telah mengantarkan untuk mendapatkan penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017 sebagai Peringkat 1 Bank Terbaik Indonesia 2017. Dengan adanya penghargaan tersebut akan mengukuhkan optimisme perseroan untuk mampu melanjutkan catatan kinerja positif dan mencapai target bisnis perseroan pada tahun-tahun berikutnya.

3.1.2 Visi dan Misi Bank BTN

Setiap perusahaan biasanya memiliki visi dan misi. Visi merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sedangkan misi merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun untuk visi dan misi dari Bank BTN yaitu sebagai berikut:

VISI

“Menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 2025”

MISI

1. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah
2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak
3. Menjadi *home of Indonesia's best talent*
4. Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

3.1.3 Struktur Organisasi Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hierarki dalam suatu perusahaan dengan tujuan menetapkan cara perusahaan beroperasi dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya memiliki karyawan organik dan non organik. Karyawan organik adalah karyawan tetap dalam struktur perusahaan dan memiliki Nomor Induk Pekerja (NIP). Sedangkan karyawan non organik yaitu karyawan tidak tetap atau *outsourcing* yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak memiliki Nomor Induk Pekerja (NIP). Adapun struktur organisasinya sebagaimana terlampir.

1.1.4 Sebaran Tenaga Kerja Karyawan Organik Non Manajer Bank BTN

Kantor Cabang Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan karyawan organik non manajer di Bank BTN Cabang Tasikmalaya adalah sebanyak 43 orang. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Sebaran Tenaga Kerja Karyawan Organik Non Manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya

No.	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah
1	<i>Consumer Lending Unit</i>	6
2	<i>Funding and Services Unit</i>	7
3	<i>Small Medium Enterprise and Credit Program Unit</i>	3
4	<i>Operation Unit</i>	12
5	<i>Branch Collection Unit</i>	5
6	<i>Customer Services Unit</i>	10
Jumlah		43

Sumber: Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya 2023 (diolah kembali)

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu pendekatan dalam penetapan tata cara penelitian secara sistematis. Menurut Sugiyono (2019: 1), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, program kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2018: 81) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyaninan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan variabel untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis

dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan datanya dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitiannya cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka diperlukan pemahaman terkait unsur-unsur yang menjadi dasar dalam penelitian ini yang termuat dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau Independen (X), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Kecerdasan Emosional (X₁)
 - b. Program Kesejahteraan (X₂)
 - c. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₃)
2. Variabel Terikat atau Dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu “Semangat Kerja”.

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Keterampilan berinteraksi dengan diri sendiri (<i>intrapersonal skills</i>) dan keterampilan berinteraksi dengan orang lain ataupun dengan	1. Mengenali Emosi Diri	- Mengetahui tingkat emosional - Mudah marah	O R D I N A L
		2. Mengelola Emosi	- Dapat mengendalikan emosi - Memiliki kesabaran	
		3. Memotivasi Diri Sendiri	- Memotivasi diri - Percaya diri	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	lingkungan sekitar (<i>interpersonal skills</i>)			
		4. Mengenal Emosi Orang Lain	- Dapat merasakan keadaan orang lain - Dapat membaca pikiran orang lain	O R D I N A L
		5. Membina Hubungan	- Membangun hubungan kerja dengan baik - Berkomunikasi dengan baik	
Program Kesejahteraan (X2)	Salah satu bentuk balas jasa yang diberikan oleh Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya kepada karyawan organik non manajernya diluar upah atau gaji, baik itu dalam bentuk uang (finansial) maupun berupa tunjangan-tunjangan (non finansial) dan penyediaan fasilitas serta pelayanan lainnya	1. Memiliki cakupan yang luas	- Dapat dinikmati - Memberikan kesejahteraan	O R D I N A L
		2. Dapat dihitung dan dikelola dengan baik	- Perhitungan mudah dipahami - Pengelolaan insentif	
		3. Menarik dan mempertahankan karyawan	- Dapat membuat setia untuk bekerja - Dapat menjadi alasan untuk bertahan	
		4. Meringankan beban finansial karyawan	- Meringankan beban finansial - Mencukupi kebutuhan	
		5. Memuaskan kebutuhan	- Fasilitas sesuai dengan kebutuhan - Pelayanan sesuai dengan kebutuhan	
		6. Perasaan nyaman	- Memberikan rasa nyaman - Merasa betah dalam bekerja	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		7. Terdapat jaminan	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikn rasa aman - Menjamin kebutuhan 	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) (X3)	Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya yang mana mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadi seperti lingkungan keluarga	1. <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	<ul style="list-style-type: none"> - Beban pekerjaan mengganggu pikiran - Sulit membagi waktu 	O R D I N A L
		2. <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	<ul style="list-style-type: none"> - Masalah keluarga terbawa dalam pekerjaan - Izin kerja karena acara keluarga 	
		3. <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan keluarga - Keluarga menjadi alasan penting untuk bekerja 	
		4. <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan posisi jabatan sesuai keterampilan - Pengaruh jabatan dalam kehidupan 	
Semangat Kerja (Y)	Sikap yang menunjukkan perasaan dimana perasaan tersebut muncul dari dalam diri individu maupun kelompok dan berpengaruh pada pekerjaan ataupun secara keseluruhan pada Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya	1. Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaan dengan produktif - Melakukan pekerjaan diluar tugas 	O R D I N A L
		2. Absensi	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan absen kerja dengan baik - Tidak pernah bolos kerja baik sakit maupun izin 	
		3. <i>Labour Turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perpindahan pekerjaan - Rasa bosan dalam bekerja 	
		4. Tingkat Kerusakan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerusakan - Memperbaiki kesalahan 	
		5. Kegelisahan	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa tidak tenang - Merasa cemas 	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mengetahui data atau informasi dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya atau melakukan tanya jawab dengan responden (orang yang diwawancarai).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis mengenai suatu permasalahan atau fenomena tertentu kepada responden untuk dijawab. Sehubungan dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan sangat penting. Untuk itu, perlu dilakukan pengukuran tingkat keabsahan dan keandalan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Suatu pengukuran ini dapat dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat. Formula yang digunakan yaitu koefisien korelasi.

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

Keterangan:

r = Nilai Korelasi

X = Skor Salah Satu Pernyataan

Y = Total Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden

R hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk - n^2$) dengan taraf 5%, maka:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 25.

b. Uji Realibilitas

Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

R = Reliabilitas Instrumen

K = Banyak Butir Pertanyaan

σ_b^2 = Varians Total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan. Adapun mengenai rumus varians yaitu sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)}{n}$$

dimana :

n = Jumlah Responden

x = Nilai Skor (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan reliabel
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan dalam uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Versi 25.

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari data berupa dokumen, misalnya tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya yang diperoleh dari sumber tertentu yang telah di dokumentasikan.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis-jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti oleh peneliti. Salah satu cara yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut yaitu dengan cara memberikan kuesioner yang akan di isi langsung

oleh objek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya seperti dokumen-dokumen dari perusahaan. Data sekunder ini biasanya digunakan untuk menunjang dan membantu penelitian untuk menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 148), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi, populasi ini merupakan keseluruhan dari objek atau subjek dalam suatu penelitian tertentu. Adapun populasi dari karyawan organik non manajer Bank BTN Cabang Tasikmlaya yaitu sebanyak 43 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2018: 148), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi, sampel ini merupakan bagian dari populasi. Dikarenakan jumlah populasi karyawan organik non manajer di Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya sebanyak 43 orang, maka ukuran populasi ini akan dijadikan sebagai ukuran sampel yang akan diteliti seluruhnya menggunakan sensus.

3.2.2.3 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap tersebut memperhatikan pendapat yang

positif dan pendapat yang negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3
Formasi Nilai, Notasi Dan Prediksi Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

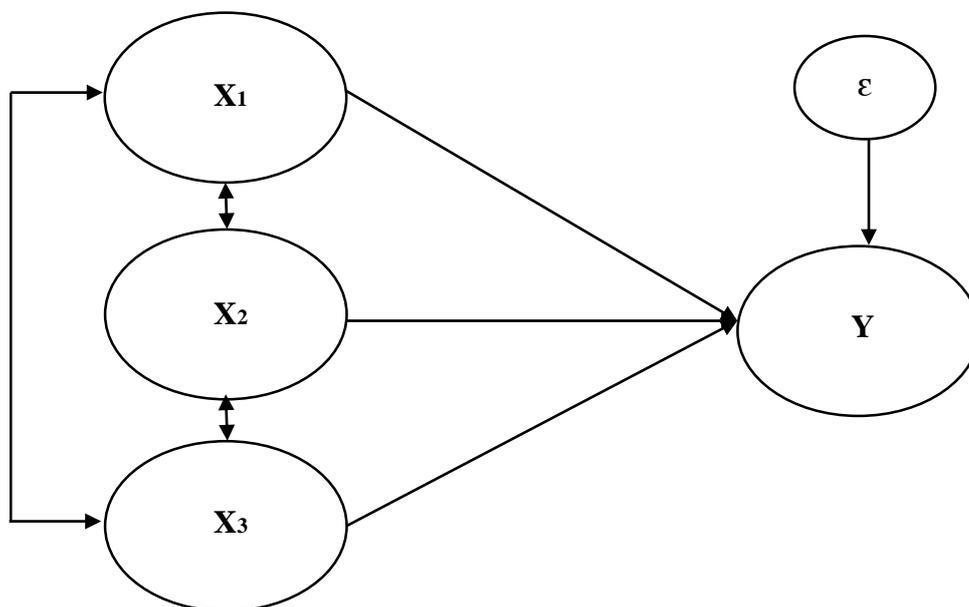
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3. 4
Formasi Nilai, Notasi Dan Prediksi Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, program kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap semangat kerja maka dari itu disajikan dalam bentuk model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran. Adapun mengenai model penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk gambar model penelitian seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. 1 Model Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Program Kesejahteraan

X₃ : Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Y : Semangat Kerja

ε : Standar *Error*

3.2.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian di analisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, program kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan organik non manajer Bank BTN Kantor Cabang Tasikmalaya. Setelah diperoleh data yang diperlukan maka data tersebut dikumpulkan untuk kemudian di analisis dan interpretasikan.

1. Analisis Deskriptif Terhadap Kuesioner

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti frekuensi, *mean*, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan ***Skala Likert*** untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif dan negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

dimana:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah mengetahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat ditentukan intervalnya yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

2. Metode *Successive Interval* (MSI)

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat menggunakan Metode *Successive Interval* (MSI). Adapun langkah-langkah dari *Successive Interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada)
- b. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi
- c. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga dihasilkan proporsi kumulatif
- d. Proporsi Kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban
- e. Hitung *Scale Value* (SV)

$$\frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$.

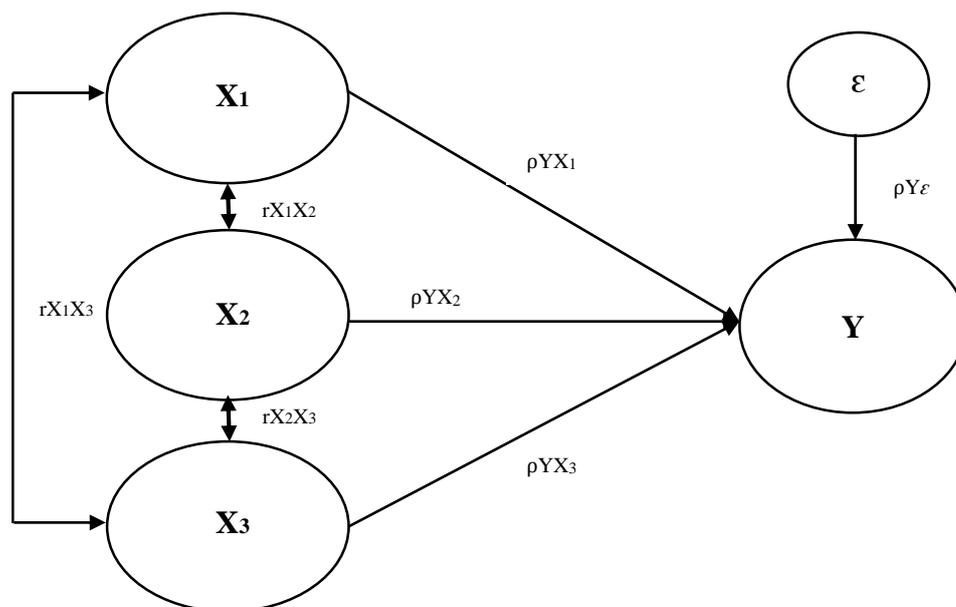
3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang berhubungan erat (*inheren*) antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen *exogeneous* terhadap variabel dependen *endogeneous*. Analisis Jalur ini dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linear berganda atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan. Adapun mengenai tahapan dalam analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa substruktur
2. Menentukan matriks korelasi
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen
5. Menghitung $R_y (XX...X_i)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji- t

Sedangkan untuk formula Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk gambar diagram jalur. Adapun mengenai diagram jalur tersebut adalah sebagai berikut

1. Membuat Diagram Jalur



Gambar 3. 2 Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Program Kesejahteraan

X_3 = Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Y = Semangat Kerja

ε = Faktor Lain (yang tidak diteliti)

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2

$r_{X_1X_3}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_3

$r_{X_2X_3}$ = Korelasi antara X_2 dengan X_3

ρ_{YX_1} = Koefisien Jalaur Variabel X_1 terhadap Y

ρ_{YX_2} = Koefisien Jalaur Variabel X_2 terhadap Y

ρ_{YX_3} = Koefisien Jalaur Variabel X_3 terhadap Y

$\rho_{Y\varepsilon}$ = Koefisien Jalaur Variabel Lain (yang tidak diteliti), tetapi berpengaruh terhadap semangat kerja.

2. Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian *annova*, dengan ketentuan:

- $\rho\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel *coefficients* dengan ketentuan:

- $\rho\text{-value} = \sum (\text{sigma}) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dapat dilihat pada table *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan:

- $\rho\text{-value} = \sum (\text{sigma}) \leq 0,05$ yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

4. Menghitung Faktor Residu

Koefisien residu (ε) dihitung berdsarkan *output Model Summary* pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), dimana nilai R^2 (X_1, X_2, X_3) merupakan nilai *R Square* pada *Model Summary*.

5. Pengaruh langsung maupun tidak langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X_1 , X_2 , Dan X_3 Terhadap Y

No.	Nama Variabel	Formulasi
(1)	(2)	(3)
1	Kecerdasan Emosional (X_1)	
	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	(ρ_{YX_1}) (ρ_{YX_1})
	b. Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_2	(ρ_{YX_1}) $(r_{X_1X_2})$ (ρ_{YX_2})
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_3	(ρ_{YX_1}) $(r_{X_1X_3})$ (ρ_{YX_3})
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a + b + c ... (1)
2	Program Kesejahteraan (X_2)	
	d. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	(ρ_{YX_2}) (ρ_{YX_2})
	e. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_1	(ρ_{YX_2}) $(r_{X_1X_2})$ (ρ_{YX_1})
	f. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_3	(ρ_{YX_2}) $(r_{X_2X_3})$ (ρ_{YX_3})

(1)	(2)	(3)
	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	d + e + f ... (2)
3 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) (Y)		
g.	Pengaruh Langsung X3 Terhadap Y	$(\rho_{YX_3}) (\rho_{YX_3})$
h.	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y Melalui X2	$(\rho_{YX_3}) (r_{X_2X_3}) (\rho_{YX_2})$
i.	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y Melalui X1	$(\rho_{YX_3}) (r_{X_1X_3}) (\rho_{YX_1})$
	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	g + h + i ... (3)
	Pengaruh Total X1, X2, dan X3 Terhadap Y	(1) + (2) + (3) = kd
	Pengaruh Lain (yang tidak diteliti)	1- kd = knd