

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian dari penelitian ini adalah Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik di PT. XYZ, yang terletak di salah satu pusat Industri di Indonesia. Penelitian ini berlangsung dari bulan November 2023 hingga Juli 2024. Penelitian direncanakan untuk dilaksanakan selama 8 bulan dari bulan November 2023 hingga bulan Juli 2024 dengan rencana aktifitas seperti disampaikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Rencana Penelitian

Rencana Aktifitas	Tabel Rencana Penelitian																																				
	Tahun	2023												2024																							
	Bulan	November				December				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Observasi Awal	■	■																																			
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■																												
Penyusunan Instrumen			■	■	■	■	■	■	■																												
Pengujian Instrumen					■	■	■	■	■																												
Seminar Proposal Tesis									■																												
Penyebaran Instrumen									■	■	■	■	■																								
Revisi Proposal Tesis									■	■	■	■	■																								
Pengumpulan Data													■	■																							
Pengolahan dan Analisis Data													■	■	■																						
Penyusunan Tesis															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Bimbingan dan Revisi Tesis																																					
Sidang /Ujian Tesis																																					
Perbaikan Tesis Pasca Sidang																																					
Yudisium																																					

Sumber : *Data Internal Penelitian*

3.2. Desain Penelitian

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S dan Dr. Riris Aishah Prasetyowati, S.E., M.M. (2022) Menjelaskan bahwa seorang profesional atau orang yang berpendidikan memiliki tanggung jawab lebih besar dalam melakukan penelitian sosial agar memperoleh hasil penelitian yang dapat dipercaya. Salah satu hal yang dapat dilakukan ialah memahami metodologi dalam melakukan penelitian.

Metodologi berarti memahami keseluruhan proses jalannya penelitian. Penelitian yang dilaksanakan menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif memiliki karakteristik yang sistematis, direncanakan dan terstruktur secara jelas dari tahap awal hingga perancangan desain penelitian. Menurut Jonker dan Pennink (2010) metode penelitian kuantitatif memiliki tradisi panjang dan dapat ditelusuri kembali ke ilmu alam. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan bahwa pengetahuan tentang realitas dapat diperoleh melalui pengamatan objektif. Secara kasar, kuantitatif mengacu pada pengukuran sejauh mana suatu fenomena terjadi dalam hal jumlah, angka, atau frekuensi. Pendekatan ini menekankan pada penggunaan data numerik, angka, dan statistik.

Menurut Agustianti, dkk (2022) Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, lantaran metode tersebut sudah agak lama dipergunakan sehingga sudah membudaya sebagai metode dalam studi. Metode tersebut disebut sebagai metode positivistik karena berlandas pada filsafat positivism. Metode tersebut serupa metode ilmiah karena sudah mencukupi aturan-aturan ilmiah berupa konkrit, obyektif, terukur, logis, serta terstruktur. Metode tersebut pula dinamakan metode penemuan sebab melalui metode ini mampu menemukan serta mengembangkan beragam ilmu pengetahuan terbaru.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang kekhasannya ialah sistematis, terorganisir, serta terperinci secara jelas dari permulaan samapai pada penyusunan desain penelitian. Penjelasan lainnya menyatakan bahwa penelitian kuantitatif ialah penelitian yang sering mengklaim pemakaian angka, baik dari pengumpulan data, pengolahan data maupun tampilan dari hasilnya.

Serupa juga pada fase penarikan kesimpulan penelitian, jauh lebih baik jika menyertakan ilustrasi, tabel, diagram, ataupun bentuk lain. Penelitian kuantitatif dilandasi oleh filsafat positivisme yang menfokuskan beragam fenomena rasional serta diselidiki

Penelitian kuantitatif diawali dengan pertanyaan tertutup yang membentuk definisi masalah. Elaborasi pertanyaan didasarkan pada teori-teori yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu fenomena terjadi dan seberapa intensitasnya.

Metode ini menggunakan instrumen penelitian, seperti kuesioner atau panduan wawancara terstruktur, dengan pendekatan metodologis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian kuantitatif mencakup siklus empiris yang bersifat deduktif. Kriteria kualitas telah dikembangkan untuk menilai desain dan pelaksanaan penelitian ini.

Babbie G dalam Jonker dan Pennink (2010) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah perhitungan statistik yang menggambarkan karakteristik sampel atau hubungan antar variabel dalam sampel. Ini hanya merangkum serangkaian observasi sampel, sedangkan statistik inferensial melampaui deskripsi observasi tertentu untuk membuat inferensi tentang populasi yang lebih besar dari mana observasi sampel diambil.

Data penelitian diperoleh melalui pengamatan terhadap pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ serta melalui penggunaan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan informasi awal. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk upaya evaluasi terhadap dampak Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi atas kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.

3.3. Populasi dan Sampel

A. Sebaran atau Populasi Penelitian

Menurut Arikunto, seperti yang dikutip oleh Ajwan (2020), populasi merujuk pada keseluruhan subjek yang menjadi fokus penelitian. Sementara Sugiyono (2017), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi dan analisis. Dalam konteks penelitian ini, populasi mencakup semua pegawai di PT. XYZ Unit Bisnis Operasional, yang berjumlah 216 orang. Jumlah keseluruhan populasi ini, yaitu 216 orang, menjadi dasar untuk penelitian ini.

B. Sampel Penelitian

Teknik Pengambilan Sampel dilakukan melalui metode proporsional random sampling, sesuai dengan definisi Jonker dan Pennink (2010). Pengambilan sampel acak ini merujuk pada situasi di mana setiap individu dalam populasi (sampel acak sederhana) atau beberapa kelompok dalam populasi (sampel berstrata) yang diuji memiliki peluang yang setara untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Tujuan dari pengambilan sampel ini adalah untuk dapat melakukan inferensi terhadap karakteristik keseluruhan populasi berdasarkan sampel yang diambil.

Perspektif Sugiyono (2017) menggambarkan sampel sebagai bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Informasi yang diperoleh dari sampel dapat diberlakukan pada populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bahwa sampel yang diambil dari populasi merupakan representasi yang akurat. Dalam konteks penelitian ini, sampelnya adalah sebagian dari pegawai di PT. XYZ Unit Bisnis Operasional.

C. Teknik *Sampling*

Perhitungan sampel yang diteliti ditentukan dengan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017).

$$1+n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Di mana:

n adalah ukuran sampel yang diinginkan,

N adalah jumlah populasi, dan

e adalah tingkat kesalahan yang diizinkan (biasanya antara 0,05 hingga 0,10).

Berikut ini adalah hasil perhitungan dengan $N=216$ dan $e=0,05$:

$$n = 216 / (1 + 216 * (0,05)^2)$$

$$n = 216 / (1 + 216 * 0,0025)$$

$$n = 216 / (1 + 0,54)$$

$$n = 216 / 1,54$$

$$n \approx 140$$

Dari perhitungan diatas maka ukuran sampel yang direkomendasikan untuk populasi 216 dengan tingkat kesalahan 0,05 menggunakan rumus Slovin adalah sekitar 140.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menjadi alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen tersebut merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif ada dua jenis instrumen, yaitu tes dan nontes. Instrumen tes terdiri dari tes lisan, tulisan, dan perbuatan. Instrumen nontes terdiri dari kuesioner/angket, rating scale, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan dokumentasi.

Sebelum dilakukan analisis terhadap data, peneliti memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data yang dianggap sesuai dengan permasalahan. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data yang dijelaskan sebagaimana penjelasan berikut.

3.4.1. Sumber Data

Jonker dan Pennink (2010) menjelaskan bahwa Penelitian kuantitatif memandang bahwa pengetahuan tentang realitas dapat diperoleh melalui pendekatan di mana peneliti menciptakan gambaran fenomena dari belakang mejanya.

Proses ini melibatkan studi literatur, konsep yang diterima dan temuan terkini oleh peneliti lain untuk merumuskan permasalahan, tujuan penelitian, dan pertanyaan penelitian. Dalam pendekatan ini, peneliti mengembangkan teori tentang realitas yang akan diteliti dan dianggap sebagai 'ahli' dalam subjek dan isinya. Penelitian dilakukan pada 'realitas' empiris melalui penggunaan instrumen yang dipilih secara hati-hati, yang menjadi sumber utama data numerik. Peneliti mengamati 'melalui mata sendiri' dengan merancang penelitian, menentukan apa yang diamati atau diukur, dan apa yang diabaikan.

Peneliti berusaha menguji konstruk teoretis yang direpresentasikan oleh model yang dikembangkan. Kualitas penelitian ini sangat dipengaruhi oleh perhatian besar yang diberikan pada metode dan teknik yang digunakan.

Data primer merujuk pada informasi yang langsung digunakan oleh peneliti, terutama data terkait dengan variabel yang dijadikan fokus penelitian. Sumber data primer dapat berasal dari responden individu, kelompok fokus dan bahkan internet jika kuesioner disebarluaskan secara online. Artinya, data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, seperti partisipan penelitian, diskusi kelompok, atau pengumpulan informasi melalui internet jika survei dilakukan secara daring.

Dalam konteks penelitian ini, data primer terdiri dari hasil jawaban kuesioner pegawai di Unit Bisnis Operasional *Infrastruktur Listrik* PT. XYZ. Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya. Ini mencakup data yang ditemukan dalam bisnis, publikasi pemerintah, analisis industri melalui media, situs web, dan internet. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang telah diterbitkan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017), data dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, di antaranya:

1. Penelitian di Lapangan (Field Research)

Penelitian di lapangan merupakan proses pengumpulan data dengan melakukan survei atau peninjauan langsung terhadap kondisi atau aspek yang terkait dengan permasalahan yang sedang diselidiki. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data primer yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan (Observation)

Peneliti mengumpulkan informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan di kantor produksi Unit Bisnis Operasional PT. XYZ Infrastruktur Listrik. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan upaya mengamati objek penelitian secara langsung. Dalam proses observasi ini, peneliti terlibat dalam tindakan yang dilakukan oleh sumber data, mengalami emosi dan tantangan yang mereka hadapi.

Penerapan observasi partisipatif memastikan bahwa data yang dikumpulkan menjadi lebih komprehensif, tepat waktu dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam, sehingga menghasilkan informasi yang lebih melimpah pada akhir setiap perilaku yang dipelajari.

b. Wawancara (Interview)

Pertanyaan dan jawaban diajukan kepada karyawan di kantor produksi Unit Bisnis Operasional PT. XYZ sebagai bagian dari proses wawancara. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui dialog dengan pimpinan atau pihak berwenang yang terkait langsung dengan objek penelitian.

c. Kuesioner (Questionnaire)

Karyawan di kantor produksi Unit Bisnis Operasional PT. XYZ akan diminta untuk mengisi kuesioner, yang bertujuan untuk mendapatkan tanggapan terkait penelitian. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian, kemudian diberikan kepada responden secara individu.

Rumus kuesioner yang digunakan dapat ditemukan pada Daftar Lampiran. Kuesioner akan disusun, dikumpulkan, dan didistribusikan kepada responden yang merupakan pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ. Setelah pengumpulan, kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dikumpulkan kembali untuk selanjutnya dijalankan proses analisis data. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan sesuai dengan jenis manipulasi data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam mengumpulkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

Instrumen penelitian dibuat dengan memodifikasi skala Likert sehingga disusun menjadi sub-variabel, lalu sub-variabel tersebut dipecah menjadi komponen dan dimodifikasi menjadi komponen yang salah. Komponen-komponen ini kemudian digunakan untuk menyusun item-item instrumen, yakni pernyataan-pernyataan yang dijawab oleh responden. Setiap jawaban responden terhadap bagian instrumen diberikan skor, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Penelitian Jawaban dan Skor

Jawaban	Skala	Penilaian
Sangat Setuju	85%-100%	5
Setuju	70%-84%	4
Netral	50%-69%	3
Tidak Setuju	35%-49%	2
Sangat Tidak Setuju	20%-34%	1

Sumber : *Data Internal Penelitian*

2. Penelitian Pustaka (Library Research)

Pengumpulan informasi atau data dilakukan dengan membaca dan memeriksa literatur yang relevan dengan penelitian. Penelitian pustaka bertujuan untuk menghimpun data sekunder, yang merujuk pada informasi yang bersifat teoritis dan mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian pustaka dapat diperoleh dari literatur, buku, dan jurnal yang terkait dengan objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memahami teori-teori terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.5. Definisi Operasional dan Penyesuaian Variabel

3.5.1. Definisi Operasional Variabel

Jonker dan Pennink (2010) menjelaskan bahwa dalam penelitian, penting untuk mengoperasionalkan setiap konsep, terutama dalam penelitian dengan pertanyaan penelitian tertutup. Oleh karena itu, kita perlu menambahkan operasional variabel di bawah setiap konsep tersebut.

Pada tingkat konsep yang dioperasionalkan, istilah yang umum digunakan oleh para peneliti adalah "variabel" untuk menjelaskan konsep yang telah dioperasionalkan.

Tingkat ini melibatkan variabel dependen (yang akan dijelaskan) dan variabel independen (yang menjelaskan), dengan panah yang menghubungkan konsep atau variabel satu dengan yang lain, disertai dengan kalimat seperti "variabel A ini menjelaskan variasi dalam variabel dependen B" dan "konsep A dapat menjadi penyebab untuk Konsep B," sehingga membantu memvisualisasikan hubungan antarvariabel dan konsep dalam penelitian.

Dalam mengumpulkan data, peningkatan jumlah variabel, indikator, dan sub-indikator adalah langkah penting untuk memastikan data terorganisir dengan baik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk lebih memahami cara mengukur variabel yang dikonseptualisasikan, menggunakan indikator dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua jenis variabel: variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

1. Variabel Bebas

Variabel bebas yang juga disebut juga variabel X, merupakan variabel yang meningkatkan variabel keterikatan atau disebut juga variabel Y. Variabel bebas meliputi Diversitas (X1), Kesetaraan (X2) dan Inklusi (X3). Definisi dari ketiga variabel tersebut merujuk pada penjelasan yang sebelumnya telah diuraikan pada Bab II.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau disebut juga variabel Y dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi variabel ikatan yaitu kinerja pegawai (Y) yang penjelasannya telah diuraikan pada Bab II terkait Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

3.5.2. Instrumen Pengukuran Variabel

1. Alat Ukur Diversitas

Pengukuran variabel diversitas merujuk pada beberapa definisi yang dijelaskan pada Kajian Pustaka dan uraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Operasional Konsep Diversitas

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Diversitas (X1)	Diversitas atau keberagaman adalah fenomena kompleks yang melibatkan karakteristik dari perbedaan dan kesamaan antara setiap orang. Dalam konteks manajemen, diversitas diartikan sebagai upaya memanfaatkan keberagaman dalam kekuatan kerja	Penerapan Nilai Diversitas	Pemahaman Nilai diversitas	1	Ordinal
			Tindakan penerapan nilai diversitas	2	Ordinal
			Peran nilai diversitas dalam perusahaan	3	Ordinal
		Manajemen Diversitas	Evaluasi nilai diversitas di perusahaan	4	Ordinal
			Penyusunan kebijakan terkait diversitas	5	Ordinal
		Diversitas dalam Proses Rekrutmen	Tingkat diversitas dalam rekrutmen dan promosi	6	Ordinal
		Diversitas dalam Pelatihan dan Pengembangan	Tingkat diversitas dalam program pelatihan dan pengembangan	7	Ordinal

<p>melalui kebijakan perusahaan, proses perekrutan dan pelatihan yang mencakup karakteristik demografis, pribadi dan faktor lainnya yang dapat mendukung lingkungan kerja yang inklusif. Secara keseluruhan, diversitas mencerminkan keberagaman ciri berbagai individu yang diakui atas perbedaan mereka dan pengelolaan terhadap hal tersebut yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan</p>	Prinsip Kesetaraan dalam Kompensasi	Evaluasi keadilan dan transparansi dalam sistem kompensasi	8	Ordinal
	Keterlibatan Manajemen dalam Diversitas	Keterlibatan Manajemen dalam penerapan prinsip diversitas	9	Ordinal
	Pengakuan Terhadap Diversitas demografis	Keberagaman demografis di seluruh lapisan perusahaan	10	Ordinal
	Penghormatan Terhadap Diversitas Usia	Program dan inisiatif yang mendukung keseimbangan usia	11	Ordinal
	Penanganan Terhadap Diversitas Disabilitas	Tingkat aksesibilitas tempat kerja	12	Ordinal
		Tingkat keberagaman dalam program dan kebijakan disabilitas	13	Ordinal
	Penghargaan Terhadap Diversitas Gender	Persentase karyawan laki-laki dan perempuan di berbagai tingkatan	14	Ordinal
	Penerimaan Terhadap Diversitas Warna Kulit	Program atau inisiatif untuk memerangi diskriminasi berdasarkan warna kulit	15	Ordinal

	lingkungan inklusif yang mendukung pembelajaran dari perspektif yang beragam.	Pengakuan Diversitas Kewarganegaraan	Program integrasi untuk karyawan dari latar belakang kewarganegaraan yang berbeda	16	Ordinal
--	---	--------------------------------------	---	----	---------

Sumber : Data Internal Penelitian

2. Alat Ukur Kesetaraan

Pengukuran variabel kesetaraan merujuk pada uraian yang dijelaskan pada Kajian pustaka dan dapat di rangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Operasional Konsep Kesetaraan

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Kesetaraan (X2)	Kesetaraan mencakup prinsip dan praktik yang menjamin perlakuan yang adil, akses, peluang dan kemajuan untuk semua individu. Kesetaraan mempertimbangkan faktor-faktor	Pengaruh Diversitas pada Kesetaraan	Peningkatan kesetaraan sesuai program diversitas	1	Ordinal
		Dukungan setiap Individu terhadap keberagaman	Kepuasan karyawan terhadap tingkat dukungan untuk kesetaraan yang dirasakan	2	Ordinal
		Hubungan antara Kesetaraan Kompensasi dan	Tingkat kesetaraan kompesasi terhadap	3	Ordinal

keragaman seperti ras dan jenis kelamin dan dukungan kepada individu yang kurang beruntung agar dapat berhasil, bahkan jika itu berarti sebagian orang memperoleh lebih banyak sumber daya. Kesetaraan melibatkan hasil dalam pekerjaan untuk berbagai kelompok dan memperbaiki ketidakadilan serta menekankan keadilan sosial dan etika distributif.	Kinerja berdasarkan diversitas	kinerja berdasarkan diversitas		
	Kerangka Kerja Proses dan Kebijakan Kesetaraan	Tingkat pelaksanaan kerangka kerja proses dan kebijakan kesetaraan	4	Ordinal
	Upaya Penanganan Ketidakadilan dalam Proses dan Kebijakan	Pelaksanaan pengaduan dan laporan ketidakadilan	5	Ordinal
		Kecepatan penyelesaian kasus ketidakadilan	6	Ordinal
	Implementasi Prinsip Distribusi Keadilan	Penilaian kesesuaian distribusi keadilan dalam keputusan dan kebijakan	7	Ordinal
	Non-Diskriminasi dan Keadilan bagi Seluruh Karyawan	Insiden diskriminasi yang dilaporkan	8	Ordinal
		Kecepatan penyelesaian kasus diskriminasi	9	Ordinal
		Langkah-langkah konkret yang diambil	10	Ordinal

		Langkah-langkah Penanggulangan Ketidaksetaraan	untuk mengatasi ketidaksetaraan		
			Jumlah kejadian keberpihakan (bias) di tempat kerja	11	Ordinal
		Kebebasan dari kondisi keberpihakan (bias)	Kesadaran karyawan tentang upaya untuk menciptakan lingkungan bebas dari keberpihakan (bias)	12	Ordinal
		Pendekatan Sistematis untuk Menciptakan Peluang Kesuksesan	Peningkatan upaya pendekatan sistematis untuk menciptakan peluang kesuksesan dengan nilai kesetaraan	13	Ordinal
		Kesetaraan dalam Akses kerja	kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan dalam akses pekerjaan	14	Ordinal
		Kesetaraan Peluang terhadap program perusahaan	program-program dalam meningkatkan kesetaraan peluang	15	Ordinal

		Penghargaan terhadap Nilai Intrinsik Individu	kepuasan karyawan terkait dengan pengakuan nilai intrinsik.	16	Ordinal
		Implementasi Kebijakan, Proses, dan Praktik yang Adil	Tingkat kesesuaian kebijakan, proses, dan praktik dengan prinsip-prinsip keadilan	17	Ordinal

Sumber : Data Internal Penelitian

3. Alat Ukur Inklusi

Pengukuran variabel inklusi merujuk pada uraian yang dijelaskan pada Kajian pustaka dan dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Operasional Konsep Inklusi

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Inklusi (X3)	Inklusi adalah usaha dan praktik untuk memastikan penerimaan dan perlakuan adil bagi	Penerimaan terhadap Diversitas Budaya	Penilaian karyawan yang merasa diterima dan dihargai dalam konteks keberagaman budaya	1	Ordinal

<p>individu dengan latar belakang beragam. Hal ini melibatkan pengakuan dan pemberdayaan nilai setiap individu, serta memastikan rasa diterima dengan baik.</p> <p>Inklusi juga mencakup kebijakan dan praktik yang memberikan akses setara terhadap peluang dan sumber daya, khususnya bagi mereka yang mungkin dikecualikan atau dipinggirkan, seperti individu dengan disabilitas. Dalam konteks manajemen</p>	<p>Penerimaan terhadap Diversitas Sosial</p>	<p>Penilaian karyawan terkait integrasi sosial dalam lingkungan kerja</p>	2	Ordinal
	<p>Penerimaan dan Penghargaan di Tempat Kerja</p>	<p>Tingkat kepuasan karyawan terhadap pengakuan dan penghargaan di tempat kerja</p>	3	Ordinal
	<p>Perlakuan Adil untuk Setiap Karyawan</p>	<p>Jumlah keluhan atau laporan terkait ketidakadilan yang diatasi</p>	4	Ordinal
	<p>Penerimaan aktif Terhadap Diversitas</p>	<p>Jumlah inisiatif yang diluncurkan untuk meningkatkan kesadaran keberagaman</p>	5	Ordinal
	<p>Kebijakan terkait Inklusi</p>	<p>Keberhasilan implementasi kebijakan kesetaraan dan inklusi</p>	6	Ordinal
	<p>Implementasi Praktik Perusahaan</p>	<p>Evaluasi implementasi praktik inklusi dalam</p>	7	Ordinal

sumber daya manusia, inklusi adalah proses peningkatan keterlibatan semua pemangku kepentingan, melalui kebijakan dan praktik yang adil dan tidak memihak. Praktik inklusif seperti kebijakan rekrutmen yang menghapus bias dan mempromosikan diversitas juga menjadi bagian integral dari upaya mencapai inklusi di lingkungan kerja.	yang Mendukung Inklusi	kebijakan dan prosedur perusahaan		
	Ketersediaan Akses secara Inklusi	Pengukuran tingkat aksesibilitas fisik dan digital di tempat kerja	8	Ordinal
	Penanganan atas kejadian keberpihakan (bias)	Tingkat kepuasan karyawan terhadap respons perusahaan terhadap keberpihakan	9	Ordinal
	Peluang yang Terbuka dan Inklusi	Persentase karyawan yang merasa memiliki peluang setara untuk kemajuan karir	10	Ordinal
	Penanganan atas Penyisihan dan Pengucilan	Evaluasi efektivitas upaya untuk menutup kesenjangan yang disebabkan oleh penyisihan	11	Ordinal
	Keikutsertaan Difabel	Partisipasi dan keterlibatan karyawan difabel dalam program dan kegiatan	12	Ordinal
	Partisipasi seluruh Manajemen	Tingkat keterlibatan dan dukungan	13	Ordinal

		terhadap Budaya Inklusi	manajemen atas inisiatif inklusi		
		Partisipasi Penuh seluruh Karyawan terhadap Budaya Inklusi	Tingkat keterlibatan dalam program inklusi di seluruh perusahaan	14	Ordinal
		Lingkungan kerja yang mendukung Inklusi	Survei kepuasan karyawan terhadap keberlanjutan lingkungan yang mendukung inklusi	15	Ordinal
		Manajemen Diversitas Di Setiap Karyawan	Partisipasi karyawan dalam program pembinaan dan pengembangan diversitas	16	Ordinal
		Promosi Inklusi dalam Proses Rekrutmen	Evaluasi langkah- langkah untuk mempromosikan inklusi dalam proses rekrutmen	17	Ordinal
		Meluaskan Jangkauan Rekrutmen untuk Kelompok yang	Persentase peningkatan keberagaman dalam	18	Ordinal

		Kurang Representatif	penerimaan pegawai baru		
--	--	----------------------	-------------------------	--	--

Sumber : Data Internal Penelitian

4. Alat Ukur Kinerja

Pengukuran Kinerja pegawai merujuk pada penjelasan yang dijelaskan pada Kajian pustaka dan dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Operasional Konsep Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Kinerja (Y)	kinerja melibatkan penilaian pencapaian individu berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh lembaga terkait, termasuk sejauh mana visi, misi, dan sasaran perusahaan berhasil dicapai. Definisi kinerja juga bervariasi tergantung pada perspektif pihak yang	Hasil Kerja Individu	Tingkat Keterampilan Pegawai	1	Ordinal
			Sikap Kerja Pegawai	2	Ordinal
			Tingkat Pengetahuan Pegawai	3	Ordinal
			Kemampuan Bahasa	4	Ordinal
			Daya Tahan Terhadap Stress / Tekanan	5	Ordinal
			Motivasi Pegawai	6	Ordinal
			Kemandirian Dan Inisiatif	7	Ordinal
			Kedisiplinan Pegawai	8	Ordinal

terlibat, seperti pemegang saham, manajer, atau karyawan, serta dapat dipengaruhi oleh wacana manajemen dominan. Konsep ini dapat diilustrasikan sebagai hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, atau sebagai produk kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas. Pentingnya kinerja dalam konteks keberhasilan organisasi terlihat dari sejauh mana program, kebijakan, dan tugas dilaksanakan sesuai dengan tujuan		Keterbukaan	9	Ordinal
		Kesempatan Bagi Pegawai		
		Pemanfaatan Kesempatan oleh Pegawai	10	Ordinal
		Kreativitas / Inovasi	11	Ordinal
		Kemampuan Untuk Belajar / Adaptasi Terhadap Perubahan	12	Ordinal
		Pemahaman Tugas (Teknis / Fungsional / K3L)	13	Ordinal
		Penilaian Dan Pengambil Keputusan	14	Ordinal
		Kemampuan Analisa	15	Ordinal
		Hasil Kerja		
		Kelompok		
	Kerjasama Tim	16	Ordinal	
	Ketepatan Waktu Dalam Tim	17	Ordinal	
	Evaluasi kontribusi positif terhadap tujuan kelompok atau perusahaan.	18	Ordinal	

	organisasi secara legal, etis, dan efektif.	Kualitas Hasil Kerja	Pencapaian tingkat kualitas yang diharapkan.	19	Ordinal
			Evaluasi apakah hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	20	Ordinal
			Kualitas Produksi	21	Ordinal
			Penilaian tingkat kreativitas dan inovasi dalam menghasilkan kualitas.	22	Ordinal
	Kuantitas Hasil Kerja		Penjualan Perusahaan	23	Ordinal
			Keuntungan Perusahaan	24	Ordinal
			Produktifitas Produksi	25	Ordinal
	Efisiensi Waktu		Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan.	26	Ordinal
			Pencapaian target waktu yang ditetapkan.	27	Ordinal

		Efisiensi Sumber Daya	Pemanfaatan sumber daya secara optimal dalam menjalankan tugas.	28	Ordinal
			Minimalkan pemborosan sumber daya yang tersedia.	29	Ordinal
		Efisiensi Keuangan	Pengelolaan anggaran atau biaya secara efektif dan efisien.	30	Ordinal
			Pencapaian hasil dengan alokasi anggaran yang optimal.	31	Ordinal
		Kesesuaian Dengan Norma Moral & Etika	Penilaian apakah tindakan dan hasil kerja sesuai dengan nilai dan etika perusahaan	32	Ordinal
			Evaluasi kepatuhan terhadap norma moral dan etika yang berlaku.	33	Ordinal
		Kesesuaian Program dengan	Penilaian sejauh mana program atau	34	Ordinal

		Tujuan, Sasaran, Visi dan Misi	proyek yang dijalankan sesuai dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan.		
		Kesesuaian dengan Kewenangan	Evaluasi sejauh mana hasil kerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan.	35	Ordinal
		Kesesuaian dengan Tanggung Jawab	Pemastian bahwa individu bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.	36	Ordinal

Sumber : Data Internal Penelitian

3.5.3. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, sering disebut sebagai metodologi positivis karena berasaskan pada ideologi positivis. Realitas obyektif yang dapat diubah menjadi dasar dalam mengkaji fakta dan fenomena yang diinvestigasi. Fokus penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang menjadi objek penelitian (Supriyadi, 2014).

Kegunaan hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas alat ukur yang digunakan, dan untuk menguji kualitas tersebut, diperlukan dua jenis uji, yaitu uji validitas (*validity test*) dan uji reliabilitas (*reliability test*). Data inferensial statistik dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS (Partial Least Squares), yang dapat meningkatkan kualitas pengukuran dan struktur model. Proses analisis mencakup evaluasi model baik pada tingkat lokal maupun global, serta pengujian hipotesis yang relevan.

Penerapan teknik SEM-PLS dalam analisis data didasarkan pada tujuan penelitian yang bertujuan untuk meramalkan kecenderungan perilaku karyawan, dan juga mempertimbangkan distribusi respons sampel penelitian yang tidak mengikuti pola normal (Hair et al., 2021).

Kuesioner yang sudah terkumpul akan diolah melalui perangkat lunak Smart PLS 4.0. Proses analisis data dimulai dengan pembangunan model struktural, diikuti oleh uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), serta uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*). Langkah-langkah ini dilakukan sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dirancang.

Metode analisis yang akan digunakan ialah Partial Least Squares (PLS). PLS merupakan salah satu teknik alternatif untuk memodelkan persamaan struktural (SEM) yang sering digunakan ketika landasan teoritis model menjadi terlalu kompleks dan indikator *forecasting* tidak sesuai dengan model peramalan yang diinginkan (Ghozali & Latan, 2015). PLS dapat dioptimalkan untuk *forecasting* dan sangat sesuai untuk menghitung ukuran sampel yang kecil (Ghozali & Latan, 2015).

PLS menjadi metode analisis yang efektif karena tidak membatasi diri pada ukuran data dan dapat diaplikasikan mulai dari sampel kecil hingga sampel yang besar (Ghozali, 2015). Karena adanya variabel laten dan karakteristik struktural dalam model PLS, maka penelitian ini memilih menggunakan perangkat lunak PLS, yaitu SmartPLS versi 3.0. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua submodel: model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*). Model pengukuran merujuk pada variabel yang dapat diamati yang mewakili variabel laten untuk keperluan pengukuran, sementara model struktural menggambarkan hubungan perkiraan antara variabel atau konstruksi laten.

1. Model Luar (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model mengarahkan hubungan antara variabel laten dan variabel manifest (indikator). Ada dua jenis model luar, yakni model reflektif dan model formatif. Model reflektif terjadi ketika variabel manifest dipengaruhi oleh variabel laten, sementara model formatif menyiratkan bahwa variabel manifest memengaruhi variabel laten dengan mengubah rentang kualitas dari variabel manifest ke variabel laten.

Ghozali (2021) menyatakan bahwa model pengukuran (outer model) digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Saat mengevaluasi outer model, perhatian diberikan pada konstruk first order yang tercermin dalam indikator-indikatornya. Dalam konteks penelitian ini, digunakan hubungan reflektif antara konstruk first order dan indikatornya.

2. Uji Validitas

Uji validitas mencerminkan sejauh mana kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Sugiyono (2017) mendefinisikan validitas sebagai indikator yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan tahapan berikut :

- a. Validitas konvergen dimaksudkan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang mengukur konstruk laten memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk laten tersebut. Reflektivitas indikator konvergen dapat diperiksa melalui pemeriksaan faktor beban masing-masing indikator. Aturan umum untuk menilai validitas konvergen adalah bahwa faktor beban harus melebihi 0,7.
- b. AVE (Average Variance Extracted) Penilaian validitas variabel menggunakan nilai AVE, yang mencerminkan apakah suatu variabel dianggap valid atau tidak. Setiap konstruk memiliki nilai AVE yang mengindikasikan variabel mana yang berfungsi sebagai indikator reflektif (variabel). Sebuah indikator reflektif dianggap valid jika nilainya AVE lebih besar dari 0,5.
- c. Validitas Discriminant, Validitas diskriminan dapat ditentukan berdasarkan besarnya cross-loading dari satu variabel ke variabel lainnya. Jika korelasi antara variabel terakhir dan masing-masing indikator lebih besar dari satu,

3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dapat menghasilkan data yang seragam. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam instrumen. Dalam pengukuran reliabilitas, indikator reflektif dievaluasi dengan menggunakan cronbach's alpha dan composite reliability.

Sebuah indikator pernyataan dianggap reliabel jika memperoleh nilai cronbach's alpha $> 0,7$ dan nilai composite reliability $> 0,7$.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian, melibatkan penyusunan dan pengolahan data untuk memberikan interpretasi yang memungkinkan penarikan kesimpulan.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Proses analisis data melibatkan beberapa langkah, seperti mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melibatkan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Model inner atau struktural menekankan pada keterkaitan antara variabel laten dalam kerangka penelitian. Evaluasi model struktural melibatkan penggunaan R-square untuk mengukur tingkat dependensi, uji-t untuk menghitung signifikansi koefisien parameter struktural, serta mengukur signifikansi secara statistik.

Evaluasi PLS melibatkan beberapa kriteria, termasuk evaluasi model struktural dan prediktif. Selama proses evaluasi, dilakukan penilaian terhadap validitas konvergen, validitas diskriminan, Reliabilitas Komposit, dan varian rata-rata yang diekstraksi. Evaluasi lebih lanjut terhadap model struktural dilakukan dengan menggunakan estimasi R-Square dan koefisien jalur.

Fathorrahman (2021) menjelaskan bahwa model struktural (*inner model*) adalah suatu model yang dipergunakan untuk memproyeksikan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Adapun Analisis data dengan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) akan dilakukan dengan metode berikut :

- a. *Composite Reliability* digunakan untuk memastikan akurasi, konsistensi, dan kinerja instrumen saat memodifikasi desain. Aturan praktis yang umum digunakan untuk menentukan keandalan struktur adalah Keandalan Komposit harus lebih besar dari 0,7.
- b. *R-square*, digunakan untuk menentukan sejauh mana perbedaan antara variabel independen dan dependen dalam model. Menurut Chin (dalam Gozali, 2015), nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,67 menandakan bahwa model tersebut memiliki kualitas yang baik. Jika nilai R² lebih besar dari 0,33, model tergolong sedang; namun jika nilai R² kurang dari 0,33, model diklasifikasikan sebagai memiliki dampak yang besar.

5. Uji Hipotesis

T-statistik dan R-Square digunakan untuk membentuk hipotesis, menetapkan kriteria kelayakan, dan melakukan peringkat dalam kerangka penelitian ini. Jika nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel, maka hipotesis dianggap gagal atau ditolak. Dalam penelitian ini, nilai T-tabel yang digunakan adalah 1,66 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Metode analisis PLS (Partial Least Squares) yang diterapkan dalam penelitian ini juga memanfaatkan T-score sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Proses analisis PLS dilakukan menggunakan perangkat lunak SMART PLS versi 4.0.

Pengujian hipotesis yang terkait pengaruh secara simultan dilakukan menggunakan teknik bootstrapping. Dalam evaluasi model, diperiksa nilai signifikansi untuk memahami hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah p-value sebesar 0,05 (5%), dan nilai t-statistic harus lebih besar dari 1,66 untuk menunjukkan signifikansi statistik.