

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian atau metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial PT. Ajinomoto Indonesia Karawang Factory. Dengan demikian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian hubungan kausal.

Bentuk penelitian hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2018).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012).

1. Definisi Operasional *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan akan kepedulian organisasi terhadap kontribusi, dedikasi, loyalitas serta kesejahteraan karyawannya. Dimensi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberg (dalam Baliarti, 2016) yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan) dan *organizational reward and job condition* (penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan).

2. Definisi Operasional *Employee Engagement*

Employee engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, manajer dan rekan kerja. Aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

C. Populasi dan Tehnik Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Ajinomoto Indonesia Karawang Factory dengan usia 21-42 tahun serta

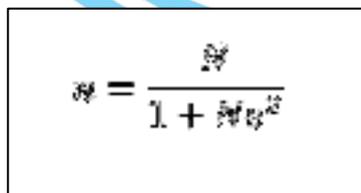
memiliki minimal pengalaman bekerja selama 1 tahun. Berdasarkan data yang didapat dari internal perusahaan maka populasi sesuai kriteria pada penelitian ini berjumlah 405 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2018) apabila jumlah populasi telah diketahui, maka untuk perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane atau Isaac dan Michael. Dalam perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini akan menggunakan rumus Yamane dengan taraf kesalahan 5%, sebagai berikut:

Gambar 3. 1 Rumus Yamane


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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

$$n = \frac{405}{1 + 405(0,05)^2}$$
$$= 201$$

Jadi untuk jumlah populasi 405 orang dengan sampling error 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berjumlah 201 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *quota sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kuota yang tujuannya adalah mengambil sampel sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dalam merefleksikan ciri populasi. Menurut Azwar (2018) dengan digunakannya teknik sampling kuota ini tidak akan ada jaminan bahwa ciri-ciri populasi akan terwakili dalam sampel yang terpilih dan eror yang terjadi tidak dapat diestimasi. Oleh karena itu hasil penelitian terhadap sampel ini tidak dapat digeneralisasikan secara valid pada populasinya (*nonprobability*).

D. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement* dalam bentuk kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, dimana responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner melalui *google form* dan *print out* kuesioner dengan jawaban tertutup, dalam artian kuesioner ini berisikan pernyataan-pernyataan mengenai diri responden, pilihan jawaban dari kuesioner sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement* dalam bentuk kuesioner, penyebaran kuesioner melalui *google form* dan *print out* kuesioner. Dalam kuesioner ini akan terdapat aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Aitem *favourable* adalah aitem yang mendukung teori dari atribut yang diukur dalam skala. Sementara aitem *unfavourable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung atau bertentangan dengan teori dari atribut yang diukur. Aitem dalam kuesioner ini berbentuk pernyataan yang merupakan kalimat dekratif mengenai apa yang telah, sedang, atau akan dialami oleh individu sebagai subjek. Terdapat dua kuesioner yang akan digunakan, yaitu kuesioner *perceived organizational support* dan kuesioner *employee engagement*.

Kuesioner ini mengacu pada skala *Likert*. Skala *likert* ini menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pernyataan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan respon jawaban dengan skala ukur yang telah disediakan. Respon jawaban dari responden ditulis dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada jawaban kuesioner yang disediakan. Dimana masing-masing jawaban dibuat dengan menggunakan skala 1-5, yang masing-masing diberi skor atau bobot yaitu banyaknya score 1 sampai 5. Kuesioner ini juga menggunakan pernyataan

negative/*unfavourable* untuk mengontrol ketelitian dan keseriusan responden dalam pengisian kuesioner dimana skor diberikan secara terbalik dengan yang sudah disebutkan diatas. Berikut ini adalah tabel distribusi skor aitem:

Tabel 3. 1 Tabel Distribusi Aitem Skala

Respon	Nilai Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *perceived organizational support* dan skala *employee engagement*. Sebelum penyusunan skala, peneliti terlebih dahulu membuat *blueprint* sebagai pedoman untuk mempermudah dalam menyusun skala.

1. Blueprint skala *Perceived Organizational Support*

Skala ini mengungkapkan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh responden. Dimensi yang akan digunakan adalah dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberg (dalam Baliarti, 2016) yaitu keadilan, dukungan atasan, dan imbalan-imbalan dari organisasi dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan aspek dan indikator dari teori *perceived organizational support*, maka disusunlah *blueprint* aitem skala *perceived organizational support*. Berikut ini adalah *blueprint* dari *perceived organizational support*.

Tabel 3. 2 *Blueprint* skala *perceived organizational support*

Aspek	Indikator	Aitem		Σ
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Fairness</i> (keadilan)	a. Keadilan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	9,10,15	7,12,16	6
<i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)	a. Atasan memberikan pengarahan dan evaluasi kinerja secara objektif	3,6,19	11,24,27	6
	b. Atasan menilai kontribusi dan peduli kesejahteraan karyawan	1,2,13	14,17,18	6
<i>Organizational Reward and Job Condition</i> (Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja)	a. Penghargaan perusahaan atau imbalan-imbalan terhadap kinerja karyawan	20,22,23	5,28,29	6
	b. Kepercayaan perusahaan terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya	25,26,30	4,8,21	6
Total				30

2. Blueprint Skala Employee Engagement

Skala ini mengungkapkan *employee engagement* yang dirasakan oleh responden. Aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan aspek dan indikator dari teori *employee engagement*, maka disusunlah *blueprint* aitem skala *employee engagement*. Berikut ini adalah *blueprint* dari *employee engagement*:

Tabel 3. 3 *Blueprint skala employee engagement*

Aspek	Indikator	Aitem		Σ
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Vigor</i>	a. Upaya dan usaha karyawan terhadap pekerjaannya	1,13,16	12,22,26	6
	b. Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja	2,8,35	17,27,28	6
	c. Tetap gigih dalam menghadapi kesulitan	18,20,39	4,10,31	6
<i>Dedication</i>	a. Perasaan yang penuh makna, inspirasi dan kebanggaan	7,19,42	3,15,38	6
	b. Pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan dalam bekerja	21,24,25	6,40,41	6
<i>Absorption</i>	a. Konsentrasi penuh dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan	5,14,29	23,33,34	6

b. Waktu terasa begitu cepat dan karyawan sulit melepaskan diri dari pekerjaan	30,32,36	9,11,37	6
--	----------	---------	---

Total

42

E. Metode Analisis Instrumen

1. Validitas

Validitas menurut Azwar (2018) yaitu suatu hal yang mengacu pada aspek ketepatan serta kecermatan hasil pengukuran, validitas akan semakin tinggi apabila skor-tampak mendekati skor-murni. Pengukuran validitas diperlukan untuk mengetahui apakah skala tersebut berguna atau tidak. Metode dalam pengujian validitas skala yang saya buat adalah dengan metode validitas isi CVR (*Content Validity Ratio*) untuk menggambarkan tingkat validitas isi aitem dengan data empirik. Dalam pendekatannya terdapat sebuah panel SME (*Subject Matter Experts*) atau panel yang terdiri dari para ahli yang diminta untuk menyatakan apakah aitem tersebut bersifat esensial atau tidak. Adapun rumus dari CVR adalah:

Gambar 3. 2 Rumus CVR

$$\text{CVR} = (2n_e/n) - 1$$

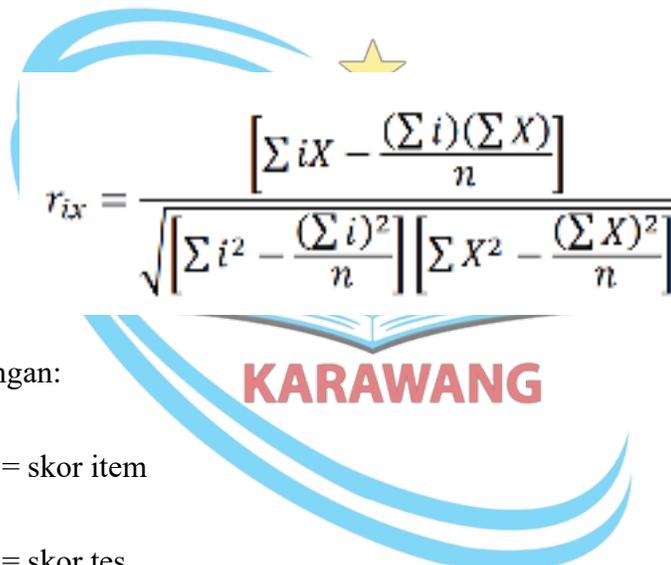
Keterangan:

n_e = banyaknya SME yang menilai suatu aitem ‘esensial’

n = banyaknya SME yang melakukan penilaian

2. Analisis Aitem

Uji analisis aitem yang digunakan pada kali ini yaitu analisis daya beda aitem dengan menggunakan SPSS versi 24.0 dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Azwar (2018) apabila suatu aitem memperoleh koefisien korelasi $r_{iX} > 0,30$ maka aitem tersebut dapat dinyatakan valid atau memuaskan, apabila $< 0,30$ maka aitem tersebut dapat dinyatakan gugur atau tidak valid. Adapun rumus untuk penghitungan manual formula *pearson* adalah sebagai berikut:


$$r_{ix} = \frac{\left[\sum iX - \frac{(\sum i)(\sum X)}{n} \right]}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n} \right] \left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right]}}$$

Keterangan:

i = skor item

X = skor tes

N = banyaknya subjek

3. Reliabilitas

Menurut Azwar (2018) reliabilitas tes yang dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi adalah ketika skor tampak memiliki hubungan yang sama tingginya dengan skor-murni. Dengan koefisien reliabilitas $r_{xx} = 0,90$ berarti perbedaan (variasi) yang tampak pada skor tes tersebut mencerminkan 90% dari perbedaan sesungguhnya yang terjadi pada skor-murni subjek yang bersangkutan. Tes dan skala

psikologi menuntut koefisien reliabilitas ukur yang sangat tinggi untuk dapat dianggap memuaskan, yaitu dikisaran $r_{xx} = 0,90$ dapat dikatakan skala sangat layak untuk digunakan. Teknik yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik alpha (α) pada program SPSS versi 24.0.

F. Tehnik Analisis Data

Metode analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial parametris. Menurut Sugiyono (2018) statistik inferensial (statistik induktif atau statistik probabilitas) merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya digeneralisir pada populasi. Menurut Azwar (2019) analisis data pada tingkat inferensial pengolahan data dan penganalisan data dilakukan untuk mengambil kesimpulan melalui uji hipotesis. Sugiyono (2018) parametris digunakan sebagai alat untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran dan populasi melalui data sampel.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat penggunaan statistik parametris. Uji normalitas pada penelitian ini akan diuji dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang apabila taraf signifikannya $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* akan dilakukan pada aplikasi SPSS versi 24.0.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan demi mengetahui apakah dua variabel memiliki korelasi secara linear atau tidak. Pada penelitian ini akan digunakan uji linieritas dengan menggunakan tabel ANOVA untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang apabila nilai *linearity sig* $<0,05$ dapat dikatakan terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Uji linieritas dengan menggunakan tabel ANOVA ini akan diuji dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian kali ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana yang apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pengujian hipotesis ini akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0.

Adapun perhitungan persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y=a+b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta

G. Uji Analisis Tambahan

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Siregar, 2013). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan.

2. Uji Kategorisasi

Menurut Azwar (2018) uji kategorisasi menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini adalah dari yang rendah ke tinggi.

Tabel 3. 4 Pedoman Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$