

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan analisisnya pada data berupa angka yang diolah secara statistika yang akan memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel (Azwar, 2015). Dengan demikian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Bentuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : Dukungan Organisasi
2. Variabel terikat (Y) : *Employee Engagement*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional ialah merumuskan ulang definisi variabel secara operasional sehingga dapat teramati dan diukur (Azwar, 2017). Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. *Employee engagement*

Employee engagement adalah suatu keadaan positif dimana karyawan dengan penuh dedikasi tinggi mengerjakan pekerjaannya. Selain itu *employee engagement* juga ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Aspek-aspek *employee engagement* dalam penelitian ini sesuai dengan teori Schaufali dan Bakker (dalam Sahir, 2020) yaitu meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Aspek – aspek dukungan organisasi dalam penelitian ini sesuai dengan teori Berger (dalam Diana, 2021) meliputi keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

1. Populasi

Penentuan subjek yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu hal yang penting supaya penelitian dapat terarah. Populasi merupakan kelompok subjek dengan karakteristik yang telah ditetapkan yang akan dikenai generalisasi sebuah hasil penelitian (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia yang berjumlah 72 orang.

Tabel 3.1. Data Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	<i>Assembly</i>	4 orang
2	<i>Welding</i>	15 orang
3	<i>Stamping</i>	30 orang
4	<i>Final inspection</i>	23 orang
Total		72 orang

Sumber : Staff HRD, 2022

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2017). Sebagai bagian dari populasi, sampel juga harus memiliki karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *Sampling* yaitu suatu teknik untuk pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh (Sugiyono, 2018). *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil (Sugiyono, 2018).

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Terdapat dua skala yang digunakan peneliti yaitu skala dukungan organisasi dan skala *employee engagement*.

Skala yang digunakan terdiri atas dua kelompok item bagi setiap gejala yaitu item yang mendukung pernyataan (*Favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*). Pilihan jawaban yang disediakan dalam skala ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Tabel Distributor Skor Item Dukungan organisasi dan *Employee engagement*

No.	Tanggapan	Pemberian skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	(SS) Sangat Sesuai	5	1
2.	(S) Sesuai	4	2
3.	(N) Netral / Cukup Sesuai	3	3
4.	(TS) Tidak Sesuai	2	4
5.	(STS) Sangat Tidak Sesuai	1	5

Pada pelaksanaanya, subjek diminta untuk memilih salah satu dari lima pernyataan yang tersedia yang sesuai dengan keadaan subjek.

1. Skala *employee engagement*

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada teori *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Adapun lampiran *blueprint* nya sebagai berikut :

Tabel 3.3. Skala *Employee Engagement*

No	Aspek	Indikator Perilaku	No. Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	a) Individu memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas nya.	21, 14, 54	8, 35, 37	6
		b) Individu sekuat tenaga berusaha menyelesaikan tugasnya.	5, 27, 38	17, 19, 39	6
		c) Individu akan berusaha tetap bertahan pada pekerjaan nya walaupun dalam keadaan sulit.	4, 22, 40	11, 13, 41	6
2.	<i>Dedication</i>	a) Terlibat sangat kuat dengan pekerjaan nya.	3, 12, 42	10, 23, 43	6
		b) Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan nya.	31, 33, 44	1, 24, 45	6
		c) Bangga dengan apa yang dia kerjakan serta memiliki antusiasme yang tinggi dalam bekerja	29, 36, 46	15, 28, 47	6
3.	<i>Absorption</i>	a) Larut dalam melaksanakan pekerjaan nya	25, 34, 48	7, 20, 49	6

	b) Sulit lepas dari pekerjaan nya	2, 9, 50	30, 32, 51	6
	c) Individu senang mengerjakan pekerjaan nya sehingga merasa waktu sangat cepat berlalu	16, 18, 52	6, 26, 53	6
Total		27	27	54

2. Skala dukungan organisasi

Skala dukungan organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada teori persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Adapun lampiran *blueprint* nya sebagai berikut :

Tabel 3.4. Skala Dukungan Organisasi

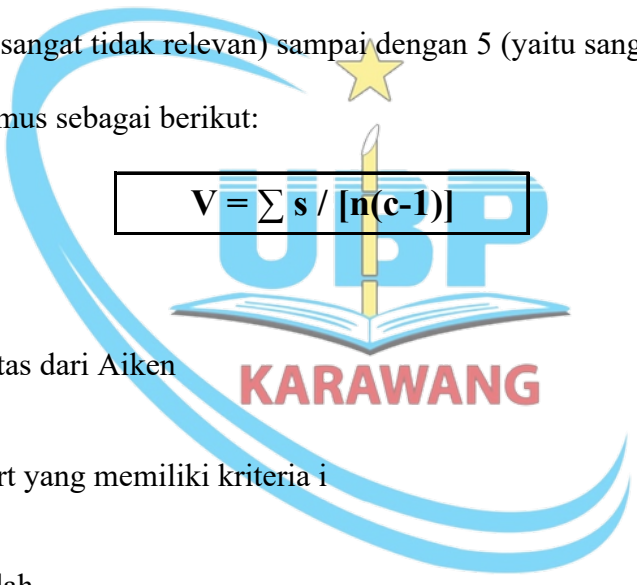
No.	Aspek	Indikator Perilaku	No. Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan	Diperlakukan secara adil dan dihargai keberadaannya	1,3	2,4	4
2	Dukungan Supervisor	Diperhatikan, di arahkan dan dievaluasi kinerjanya	5,7	6,8	4
3	Penghargaan Organisasi	Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan	9,11	10,12	4
4	Kondisi Kerja	Adanya kepedulian organisasi terhadap keamanan dan kenyamanan karyawan	13,15	14,16	4
Total			8	8	16

E. Metode Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrument Penelitian

Setiap item yang akan dijadikan instrumen penelitian harus memiliki validitas. Menurut Azwar (2014) bahwa hasil ukur yang valid adalah data kuantitatif yang memang merupakan deskripsi yang benar mengenai variabel yang diukur. Lebih lanjut Sugiyono (2019)

menjelaskan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (2014) pengujian validitas skala penelitian dilakukan dengan menggunakan Aiken's V menyarankan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Konstruk yang dapat diukur berarti item yang bersangkutan adalah relevan dengan indikator keperilakuannya, karena indikator keperilakuan adalah merupakan dari penerjemahan operasional dari atribut yang akan diukur. Pemberian penilaian terhadap item dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak relevan) sampai dengan 5 (yaitu sangat relevan atau sangat mewakili), dengan rumus sebagai berikut:


$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan :

- V : Indeks validitas dari Aiken
S : $\sum n_i (r - Lo)$
Ni : Jumlah Expert yang memiliki kriteria i
r : Kriteria ke i
lo : Rating terendah
n : Jumlah semua expert
c : banyaknya rating / kriteria

2. Uji Diskriminasi Item

Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2017). Pengukuran daya diskriminasi item dilakukan untuk mengetahui item yang layak. Item yang layak dan valid adalah item yang memiliki daya beda atau daya diskriminasi item. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total item menggunakan rumus

korelasi *Pearson Product Moment* dan perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24.0.

Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0.30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 dapat dianggap memuaskan. Item yang koefisien korelasinya kurang dari 0.30 dapat diintrepetasikan sebagai item yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2017).

3. Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Reliabilitas adalah salah satu ciri instrument ukur dengan ekor pengukuran kecil, reliabilitas pengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2017). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi (keajegan) dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk item. Suatu penelitian yang reliabel hasilnya akan tetap sama apabila diukur pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* yang dihitung dengan program SPSS *version 24.0 for windows*. Pada umumnya, nilai koefisien reliabilitas atau *alpha cronbach* yang baik adalah diatas 0.60 semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran, sehingga semakin reliabel alat ukur yang digunakan, namun sebaliknya, apabila semakin kecil koefisien reliabilitas yang dihasilkan maka semakin besar kesalahan pengukuran yang berdampak pada semakin tidak reliabelnya alat ukur yang digunakan (Azwar, 2017).

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini yaitu menggunakan koefisien reliabilitas *Guillford*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Reliabilitas Guillford

Besar nya nilai r	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat rendah
0,20-0,40	Rendah
0,40-0,60	Sedang
0,60-0,80	Tinggi
0,80-1,00	Sangat tinggi

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Data yang telah terkumpul kemudian akan dilakukan analisis pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca dan ditafsirkan (Azwar, 2017). Data yang dihasilkan dari skala dukungan organisasi dan skala *employee engagement* akan dianalisis menggunakan teknik statistic parametric hal ini dikarenakan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas, terhadap variabel-variabel penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel tergantung (*employee engagement*) dan variabel bebas (dukungan organisasi) telah menyebar secara normal. Pada penelitian ini pengukuran normalitas menggunakan teknik *one-sample kolmogorov smirnov*. Data penelitian dapat dikatakan menyebar secara normal jika nilai $p > 0.05$.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel tergantung (*employee engagement*) dan variabel bebas (dukungan organisasi) mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai linearity sig. <0.05 maka dapat dikatakan linear. Sedangkan jika nilai linearity sig. >0.05 maka tidak linear (Sugiyono, 2019). Perhitungan linearity ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.0

3. Uji Hipotesis

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependent dan independent, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh) (sugiyono, 2019). Uji regresi linear sederhana yaitu apabila nilai signifikansi <0.05 maka hipotesis dapat diterima. Pengujian hipotesis ini akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24.0.

4. Uji Kategorisasi

Penelitian melakukan kategorisasi di dalam penelitian ini berdasarkan kategorisasi jenjang (ordinal) dan kategorisasi bukan jenjang (nominal). Uji kategorisasi ditujukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok – kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2017). Kontinum terdiri dari dua kategori, yaitu:

Tabel 3.6. Kriteria Uji Kategorisasi *Employee Engagement*

Rumus	Kategori
$X < \mu$	Rendah
$X > \mu$	Tinggi

Tabel 3.7. Kriteria Uji Kategorisasi Dukungan organisasi

Rumus	Kategori
$X < \mu$	Negatif
$X > \mu$	Positif

