

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini menurut Azwar (2017) merupakan penelitian yang memfokuskan analisis pada data kuantitatif (angka) dengan menggunakan proses pengolahan yang melibatkan deskripsi statistik. Desain penelitian yang akan digunakan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2016). Hubungan yang dimaksud yaitu hubungan kausal yang bersifat sebab akibat dimana terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- Variabel Terikat (Y) : *Employee Engagement*
- Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja

#### B. Definisi Operasional Penelitian

##### 1. *Employee Engagement*

*Employee engagement* ialah sikap positif yang karyawan miliki. Keterikatan yang tinggi mendorong karyawan untuk secara aktif menginvestasikan waktu dan upaya untuk berkontribusi pada organisasi dengan cara terbaik. Konstruk *employee engagement* diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli (dalam Kartono 2017) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

## 2. Lingkungan Kerja

Tempat karyawan bekerja atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan baik langsung ataupun tidak langsung itu disebut lingkungan kerja. Konstruk ini akan diukur dari aspek lingkungan kerja menurut Simanjuntak (dalam Tambunan, 2018) yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

### C. Populasi dan Teknik Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang menunjukkan karakteristik tertentu yang peneliti pelajari dan tentukan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah karyawan empat perusahaan konstruksi di Karawang yang berjumlah 84 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.
- b. Berstatus sebagai karyawan Konstruksi.
- c. Berada pada rentang usia 20 sampai dengan 50 tahun

Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan memilih jenis total sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Tujuannya untuk membuat generalisasi hasil penelitian dengan kesalahan sangat kecil (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini alasan pemilihan total sampling didasarkan pada jumlah karyawan di masing-masing perusahaan yang relatif sedikit dan berbeda-beda, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 84 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu instrumen yang berupa skala. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala likert berguna untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan (Sugiyono, 2016). Skala terdiri dari dua jenis pernyataan, yakni mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Dua jenis skala pada penelitian ini adalah, skala lingkungan kerja dan skala *employee engagement*. Dengan lima respon dan skor jawaban, sebagai berikut :

Table 1 Respon Jawaban Skala Likert

Respon	Nilai Skor	
	Favorabel	Unfavorabel
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Cukup Sesuai (CS)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

#### 1. Skala *Employee Engagement*

Pengukuran *Employee engagement* menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek *employee engagement* menurut Schaufeli (dalam Kartono 2017) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan *blueprint* skala sebagai berikut :

Table 2 *Blueprint Skala Employee Engagement (sebelum Tryout)*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	<i>Vigor</i>	- Karyawan tidak mudah menyerah dengan situasi dan kondisi yang sulit	1,2	3,4	4
		- Karyawan tekun dan menjaga kualitas hasil kerja	5,6	7,8	4
2	<i>Dedication</i>	- Memiliki keinginan untuk maju bersama perusahaan	9,10	11,12	4
		- Melakukan pekerjaan yang tidak terikat pada “ <i>job description</i> ”	13,14	15,16	4
3	<i>Absorption</i>	- Merasa tidak bisa memisahkan diri dengan pekerjaan	17,18	19,20	4
		- Selalu berkonsentrasi pada saat bekerja	21,22	23,24	4
		- Senang dalam bekerja	25,26	27,28	4
		Total	14	14	28

## 2. Skala Lingkungan Kerja

Pengukuran Lingkungan Kerja menggunakan skala lingkungan kerja yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek lingkungan kerja menurut menurut Simanjuntak (dalam Tambunan, 2018) yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan. Dengan *blueprint* skala sebagai berikut :

Table 3 *Blueprint* Skala Lingkungan Kerja (sebelum *Tryout*)

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Pelayanan Kerja	- Kecocokan karyawan dengan organisasi.	1, 2	3, 4	4
		- Kesesuaian fasilitas yang disediakan perusahaan bagi setiap karyawan seperti makan, minum, jaminan kesehatan.	5, 6	7, 8	4
2	Kondisi Kerja	- Kebersihan dan keamanan ruang kerja.	9, 10 13, 14	11, 12 15, 16	4 4
		- Sirkulasi udara dan penerangan yang memadai.	17, 18	19, 20	4
		- Kelengkapan peralatan K3 yang diberikan perusahaan.			
3	Hubungan Karyawan	- Menjalin komunikasi lancar dan dapat bekerjasama baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan.	21, 22	23, 24	4
		- Menghargai pendapat rekan kerja lain	25, 26	27, 28	4
		Total	14	14	28

## E. Metode Analisis Instrumen

### 1. Uji Validitas

#### a. Validitas Isi

Menurut Azwar (2017) validitas berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas digunakan untuk memastikan bahwa aspek perilaku, indikator perilaku, dan unsur-unsurnya membentuk struktur yang benar dari atribut yang diukur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*Content*).

Validitas isi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana seperangkat item (pertanyaan) mengukur apa yang sedang diukur. Validitas isi dilakukan oleh tim ahli (*Expert Judgment*) yang menampilkan ahli di bidang psikometrik dan ahli di bidang sifat yang diukur.

Jenis validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Aiken's V yang menyarankan untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian tim ahli (*expert judgement*) pada aitem dengan cara memberikan skor 1 (sangat tidak relevan) sampai dengan skor 5 (sangat relevan) yang hasilnya kemudian dihitung menggunakan rumus Aiken's V.

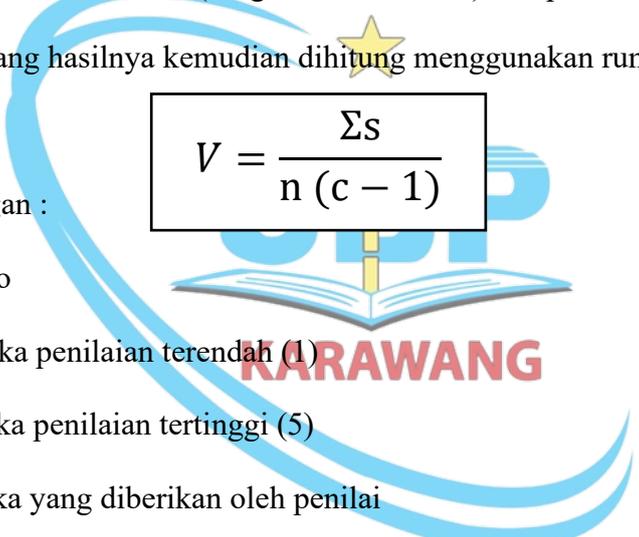
Keterangan :

$S = r - l_0$

$l_0$  = Angka penilaian terendah (1)

$c$  = Angka penilaian tertinggi (5)

$r$  = Angka yang diberikan oleh penilai



$$V = \frac{\sum S}{n(c - 1)}$$

#### b. Uji Analisis Aitem

Menurut Azwar (2017) analisis aitem ialah seberapa jauh aitem dapat membedakan subjek atau kelompok subjek yang mempunyai atau yang tidak mempunyai atribut yang diukur.

Uji daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri untuk menghasilkan koefisien korelasi item-total (*corrected item total*

*correlation*). Dalam teknik analisisnya, penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Kriteria untuk menentukan suatu aitem dikatakan valid dan gugur (tidak valid) dengan cara melihat nilai  $r_{ix} > 0,30$ . Jika nilai  $r_{ix}$  kurang dari  $< 0,30$  maka aitem skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2017) reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keakuratan hasil tes atau keakuratan skor kumpulan aitem. Pengujian reliabilitas dipakai untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Reliabilitas harus ada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00 (perbandingan r tabel). Semakin tinggi koefisien realibitas mendekati 1.00 akan semakin tinggi realibitasnya. Semakin rendah koefisien realibitas mendekati 0 maka semakin rendah realibitasnya.

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program SPSS versi 24. Dasar untuk menentukan tingkat reliabilitas skala penelitian ini menggunakan kriteria menurut tabel Guilford (dalam Muharsih, 2019).

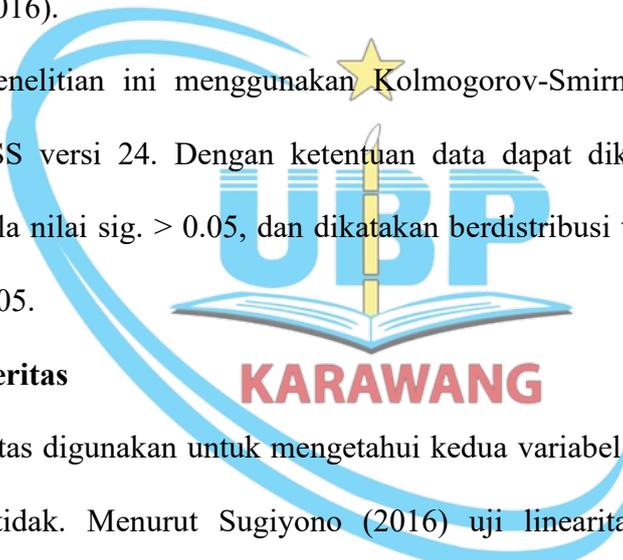
Table 4 Kaidah Reliabilitas Guilford

KOEFISIEN RELIABILITAS	KRITERIA
$> 0.9$	Sangat Reliabel
$0.7 - 0.9$	Reliabel
$0.4 - 0.7$	Cukup Reliabel
$0.2 - 0.4$	Kurang Reliabel
$< 0.2$	Tidak Reliabel

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau minimal mendekati normal. Terdapat dua jenis uji normalitas, antara lain *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan apabila jumlah sampel  $>50$  dan *Shapiro-Wilk* digunakan apabila jumlah sampel  $<50$  (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan  Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24. Dengan ketentuan data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig.  $> 0.05$ , dan dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai sig.  $< 0.05$ .

### 2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui kedua variabel berhubungan secara linear atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang linear. Dalam uji linearitas peneliti menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program SPSS versi 24 dengan taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji normalitas apabila dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai sig.  $< 0.05$ , namun jika nilai sig.  $> 0.05$  maka dua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan tujuan untuk mencari seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Dalam melakukan uji analisis regresi sederhana menggunakan program *SPSS 24* dengan kriteria pengambilan keputusan jika taraf signifikansi  $< 0.05$  diartikan adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, apabila taraf signifikansi  $> 0.05$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y.

Adapun persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen  
 a : Harga Konstanta  
 b : Koefisien Regresi pertama  
 X : Variabel Independent

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 4. Uji Kategorisasi

Menurut Azwar (2017) kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya dievaluasi menurut kontinum berdasarkan atribut-atribut yang diukur.

##### a. Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Skala yang digunakan masing-masing diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Skala terdiri dari 28 aitem pernyataan. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 28 = 140$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 28 = 28$$

$$\text{Rentang} : \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} = 140 - 28 = 112$$

$$\text{Standar Deviasi } (\sigma) : \text{Rentang} : 6 = 112 : 6 = 18,7$$

$$\text{Mean teoritik } (\mu) : n \text{ item} \times \text{mean} = 28 \times 3 = 84$$

Menurut Azwar kategorisasi normal dapat digunakan untuk skala lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Table 5 Kategorisasi Lingkungan Kerja

	Kategori	Skor
Tidak Baik	$= X < (\mu - 1.\sigma)$	$X < 65$
Cukup Baik	$= (\mu + 1.\sigma) \geq X \geq (\mu - 1.\sigma)$	$65 \geq X \geq 103$
Baik	$= X > (\mu + 1.\sigma)$	$X > 103$

##### b. Kategorisasi Skala *Employee Engagement*

Skala yang digunakan masing-masing diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Skala terdiri dari 28 aitem pernyataan. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 28 = 140$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 28 = 28$$

$$\text{Rentang} : \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} = 140 - 28 = 112$$

Standar Deviasi ( $\sigma$ ) : Rentang : 6 = 112 : 6 = 18,7

Mean teoritik ( $\mu$ ) : n item x mean = 28 x 3 = 84

Menurut Azwar kategorisasi normal dapat digunakan untuk skala *employee engagement* adalah sebagai berikut:

*Table 6 Kategorisasi Employee Engagement*

	Kategori	Skor
Rendah	= $X < (\mu - 1.\sigma)$	$X < 65$
Sedang	= $(\mu + 1.\sigma) \geq X \geq (\mu - 1.\sigma)$	$65 \geq X \geq 103$
Tinggi	= $X > (\mu + 1.\sigma)$	$X > 103$



