

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) : *Quality Of work Life*

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. *Quality of Work Life*

Cascio (dalam Soetjipto, 2017) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* sebagai suatu persepsi terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Konstruk ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Cascio (dalam Soetjipto, 2017), menjelaskan ada sembilan aspek kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*, yaitu, partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan.

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.

Menurut Sugiyono (2016) jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. 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 berupa skala. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala likert berguna untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Kedua skala terdiri dari dua jenis pernyataan, yakni mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Dua jenis skala pada penelitian ini adalah, skala *quality of work life* 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

a. Skala *Quality of Work Life*

Dalam Pengukuran *quality of work life* menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti dan mengacu pada faktor faktor *quality of work life* menurut Cascio (dalam Soetjipto, 2017) yaitu : partisipasi pekerja, pengembangan karir,

penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi layak, kebanggaan. Dengan blueprint skala sebagai berikut

Table 2 *Blueprint Skala Quality of work life (sebelum tryout)*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Partisipasi kerja	- Kerjasama karyawan dalam tim sehingga meningkatkan kualitas tim.	1,2	3,4	4
2	Pengembangan Karir	- Karyawan bekerja dengan maksimal untuk posisi yang lebih baik.	5,6	7,8	4
3	Penyelesaian Konflik	- Keterbukaan dan proses penyampaian keluhan dapat diterima dengan baik	9,10	11,12	4
4	Komunikasi	- Karyawan melakukan pertemuan tatap muka.	13,14	15,16	4
5	Kesehatan kerja	- Karyawan memiliki jaminan kesehatan dari perusahaan.	17,18	19,20	4
6	Keselamatan kerja	- Karyawan memiliki peralatan kerja yang baik	21,22	23,24	4
7	Keamanan kerja	- Perusahaan memastikan keamanan pada setiap karyawan	25,26	27,28	4
8	Kompensasi layak	- Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian	29,30	31,32	4
9	Kebanggaan	- Karyawan merasa nyaman pada perusahaan	33,34	35,36	4
Total			18	18	36

b. 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 3 *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

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.

$$V = \frac{\Sigma s}{n(c - 1)}$$

Keterangan :

$S = r - l_0$

l_0 = Angka penilaian terendah (1)

c = Angka penilaian tertinggi (5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

b. Uji Analisi 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 21. 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 21. 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 Analisa 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 21. Dengan ketentuan data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. > 0.05 , dan dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai sig. < 0.05 .

2. Uji Linearitas

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 21 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

4. 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

5. 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.

yang diukur.

a. Skala *Quality Of Work Life*

Skala yang digunakan masing-masing diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Skala terdiri dari 36 aitem pernyataan. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 36 = 180$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 28 = 36$$

$$\text{Rentang} : \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} = 180 - 36 = 144$$

$$\text{Standar Deviasi } (\sigma) : \text{Rentang} : 6 = 144 : 6 = 24$$

$$\text{Mean teoritik } (\mu) : n \text{ item} \times \text{mean} = 36 \times 3 = 108$$

Menurut Azwar kategorisasi normal dapat digunakan untuk skala *Quality Of Work Life* adalah sebagai berikut:

Table 5 Kategorisasi *Quality of Work Life*

Kategori	Skor
Tidak Baik	$X < 84$
Cukup Baik	$84 \geq X \geq (132)$
Baik	$X > (132)$

b. 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 :

Skor tertinggi : $5 \times 28 = 140$

Skor terendah : $1 \times 28 = 28$

Rentang : Skor tertinggi – skor terendah = $140 - 28 = 112$

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

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

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

Table 6 Kategorisasi *Employee Engagement*

Kategori	Skor
Rendah	$X < 65$
Sedang	$65 \geq X \geq (103)$
Tinggi	$X > (103)$