

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif berguna untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data pada penelitian ini memakai alat ukur penelitian dan data dianalisis dengan statistik atau kuantitatif, tujuannya ialah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2018).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia. Dengan demikian penelitian ini menggunakan desain asosiatif dalam bentuk hubungan kausal. Variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Variabel dependen (Y) : *Employee engagement*
- 2) Variabel Independen (X1) : Karakteristik Pekerjaan
- 3) Variabel Independen (X2) : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi, fokus dalam bekerja serta memiliki antusiasme yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. *Employee engagement* pada PT Boltz Indonesia dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan aspek dari Schaufeli & Bakker (dalam Putra & Raharso, 2019 meliputi *vigor, dedication dan absorption*).

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan ialah sifat dari tugas yang meliputi tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan pada karyawan PT Boltz Indonesia dalam penelitian ini diukur dengan aspek dari Hackman (dalam Mulyani dan Euis, 2014) meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah cara karyawan merasakan pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan atau penghargaan. Kepuasan kerja pada PT Boltz Indonesia diukur dengan aspek dari Luthans dalam Kaswan (2017) meliputi pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan dari atasan, kelompok kerja dan kondisi lingkungan kerja.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan populasi yaitu, bagian yang digeneralisasikan dan terdiri atas subyek yang memiliki kualitas dan ciri khas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, karyawan PT Boltz Indonesia yang berstatus karyawan tetap yang berjumlah 44 karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017) mengatakan teknik *sampling* ialah teknik pengambilan sampel guna menetapkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, karyawan yang berstatus karyawan tetap di PT Boltz Indonesia yang berjumlah 44 karyawan lah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah berupa skala. Skala yang ditetapkan adalah skala *likert*. Skala sikap dirancang untuk mengetahui setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2018). Skala sikap ini berupa pernyataan-pernyataan sikap, yaitu pernyataan yang mendukung pada objek sikap (*Favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (*un-favorable*). Ada tiga skala yang dibuat oleh peneliti, yaitu skala karakteristik pekerjaan, skala kepuasan kerja dan skala *employee engagement*.

1. Format Respon Skala

Format skala pada karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan *employee engagement* yang disajikan berbentuk pernyataan yang menggunakan skala *likert* yang terdiri dari, sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun format skala, sebagai berikut:

Tabel 1 Format Skala

Jawaban	SS	S	CS	TS	STS
Pernyataan (Favorable)	5	4	3	2	1
Pernyataan (Un-favorable)	1	2	3	4	5

2. Blue Print Penelitian

a. Employee Engagement

Tabel 2 Blueprint Skala *Employee Engagement*

No	Aspek <i>Employee Engagement</i>	Indikator	Aitem		Σ
			Favo	Unfavo	
1	<i>Vigor</i>	semangat dalam bekerja dan memiliki keinginan berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2	<i>Dedication</i>	mengalami rasa penuh makna, antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaannya	7, 8, 9, 10	11, 12, 13	7
3	<i>Absorption</i>	selalu konsentrasi, serius dalam bekerja, menikmati pekerjaannya, waktu berlalu begitu cepat.	14, 15, 16	17, 18, 19	6
TOTAL			10	9	19

b. Karakteristik Pekerjaan

Tabel 3 *Blueprint* Skala Karakteristik Pekerjaan

No	Aspek Karakteristik Pekerjaan	Indikator	Aitem		Σ
			Favo	Unfavo	
1	Keragaman Keterampilan	Variasi setiap pekerjaan yang berbeda dan karyawan dapat memakai talenta yang berbeda disetiap pekerjaan	1, 2	3, 4	4
2	Identitas Tugas	Individu melakukan pekerjaan secara menyeluruh dan setiap bagian pekerjaan dapat teridentifikasi dengan baik	5, 6	7, 8	4
3	Kekhususan Tugas	Suatu pekerjaan memiliki dampak yang baik untuk karyawan itu sendiri, orang lain dan perusahaan	9, 10	11, 12	4
4	Otonomi	Adanya kebebasan, kewenangan dan kebijakan untuk karyawan dapat mengambil keputusan untuk melakukan suatu pekerjaan	13, 14	15, 16	4
5	Umpan Balik	Adanya umpan balik yang sesuai dengan kinerja karyawan	17, 18	19, 20	4
TOTAL			10	10	20

c. Kepuasan Kerja

Tabel 4 *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Aitem		Σ
			<i>Favo</i>	<i>Unfav</i> <i>o</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Jenis pekerjaan yang sesuai, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan menerima tanggung jawab	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2	Penggajian	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
3	Kesempatan promosi	Kesempatan promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri	13, 14, 15	16, 17, 18	6
4	Pengawasan	Adanya pengawasan atau perhatian dari atasan dan merasa dihargai	19, 20, 21	22, 23, 24	6
5	Kelompok kerja	Rekan kerja yang saling membantu	25, 26, 27	28, 29, 30	6
6	Kondisi Kerja	Terciptanya lingkungan yang bersih dan nyaman	31, 32, 33	34, 35, 36	6
TOTAL			18	18	36

E. Metode Analisis Instrumen**1. Uji Validitas**

Azwar (2018) mengatakan bahwa uji validitas penting dilakukan dalam suatu penelitian, karena untuk membuktikan bahwa semua aspek berperilaku, indikator

keperilakuan dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur. peneliti memakai validitas isi. Uji validitas menggunakan formula aiken's V, dengan rumus:

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

Keterangan:

S = r - lo

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi

r = Angka yang diberikan penilai

n = jumlah *expert*

2. Uji Analisis Aitem **KARAWANG**

Aitem yang digunakan harus dianalisis terlebih dahulu agar memiliki kualitas skala psikologi yang baik. Dalam hal ini, analisis aitem dilakukan dengan cara uji daya diskriminasi atau daya beda. Azwar (2012) menyatakan daya diskriminasi aitem adalah mengukur sejauh mana suatu aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *corrected item total correlation* dengan bantuan SPSS *statistics* version 26, kriteria pemilihan aitem biasanya menggunakan batasan 0.30. Azwar (2012) berpendapat kriteria pemilihan

aitem skala dinyatakan valid jika nilai $riX \geq 0.30$ dan jika nilai $riX < 0.30$ aitem skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid).

3. Uji Reliabilitas

Azwar (2018) menyatakan bahwa reliabilitas mengacu pada kesesuaian hasil ukur yang memiliki arti seberapa akurat pengukuran. Pengukuran dinyatakan tidak reliabel jika *error* pengukurannya terjadi secara *random*. Reliabilitas harus ada dalam rentang angka 0-1,00 (perbandingan r tabel). ketika nilai reliabilitas semakin mendekati angka 1,00, maka alat ukur semakin reliabel.

Berikut adalah tabel kaidah *Guilford* (dalam Muharsih, 2019) yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan reliabilitas skala penelitian:

Tabel 5 Reliabilitas *Guilford*

Koefisien Realibilitas	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

Untuk menguji reliabilitas peneliti memakai Teknik *alpha Cronbach* dengan menggunakan *software* SPSS *Statistics* versi 26.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data, pada

penelitian ini, peneliti menggunakan *Shapiro-wilk*. Perhitungan *Shapiro-wilk* dihitung dengan cara mempertimbangkan nilai *Shapiro-wilk* hitung dengan taraf signifikansi 5% atau ($>0,05$). Jika *Shapiro-wilk* hitung lebih besar atau sama dengan nilai 0,05, maka data dinyatakan normal, dan jika data lebih kecil maka dikatakan tidak normal. Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan SPSS *statistics* versi 26.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah hubungan variabel dependen dengan variabel independen linear. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai $p < 0,05$ maka sebaran data dinyatakan linear, sedangkan jika nilai $p \geq 0,05$ maka sebaran data dinyatakan tidak linear (Sugiyono, 2017). Untuk melakukan uji linearitas, peneliti menggunakan SPSS *statistics* version 26.

3. Uji Hipotesis

Lalu, untuk mengetahui hasil hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, karena terdapat dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y) dalam penelitian ini, maka dapat dipaparkan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi pada variabel X_1

b_2 : Koefisien regresi pada variabel X_2

X_1 : Subjek pada variabel Karakteristik Pekerjaan

X2 : Subjek pada variabel Kepuasan Kerja

Y : Subjek pada variabel *Employee Engagement*

4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh keakuratan skala, melihat variasi variabel dependen dengan pengujian koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

5. Uji Kategorisasi

Untuk mengetahui seberapa sesuai karakteristik pekerjaan dan seberapa tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT Boltz Indonesia, maka peneliti menggunakan uji kategorisasi untuk karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

Sesuai : $X \geq \mu$

Tidak Sesuai : $X < \mu$

Adapun uji kategorisasi untuk kepuasan kerja *dan employee engagement* sebagai berikut:

Tinggi : $X \geq \mu$

Rendah : $X < \mu$

Keterangan:

M : Menghitung mean hipotetik

SD : Menghitung standar deviasi hipotetik

