

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena menekankan analisis data numerik dan menghasilkan bukti mengenai perbedaan antara kelompok atau hubungan antar variabel (Azwar, 2017). Menggunakan desain penelitian survei, karena untuk mengumpulkan informasi mengenai kejadian yang telah berlalu maupun yang terjadi sekarang, menganalisis keyakinan, pandangan, serta keterkaitan antar variabel dan menguji hipotesis dari sampel, yang dikumpulkan dengan beragam instrumen penelitian (Sugiyono, 2021). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) : *Employee Engagement*
2. Variabel Independen (X) : *Work Life Balance*

B. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan tindakan yang positif dan aktif terhadap pekerjaan yang dicirikan dengan keinginan untuk mengerahkan seluruh energinya baik secara kognitif, emosional, maupun perilaku. *Employee engagement* diukur dengan *Employee Engagement Scale* dari Shuck dkk. (2016)

yang meliputi aspek *cognitive engagement*, *emotional engagement*, *behavioral engagement*.

2. Work Life Balance

Work life balance adalah kondisi yang saling mengganggu atau meningkatkan pada dua peran dalam kehidupan yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan melihat seberapa jauh kontribusi gangguan atau peningkatan antara kedua peran tersebut. *Work life balance* diukur dengan *Work Life Balance Scale* dari Fisher dkk. (2009) yang meliputi aspek *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work*.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi ialah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian untuk kemudian dipahami dan disimpulkan (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian ini yaitu generasi Z di Kota Karawang. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020, sebanyak 27,15% atau 662,460 dari 2,44 juta jiwa atau 2,440,000 penduduk Karawang adalah generasi Z.

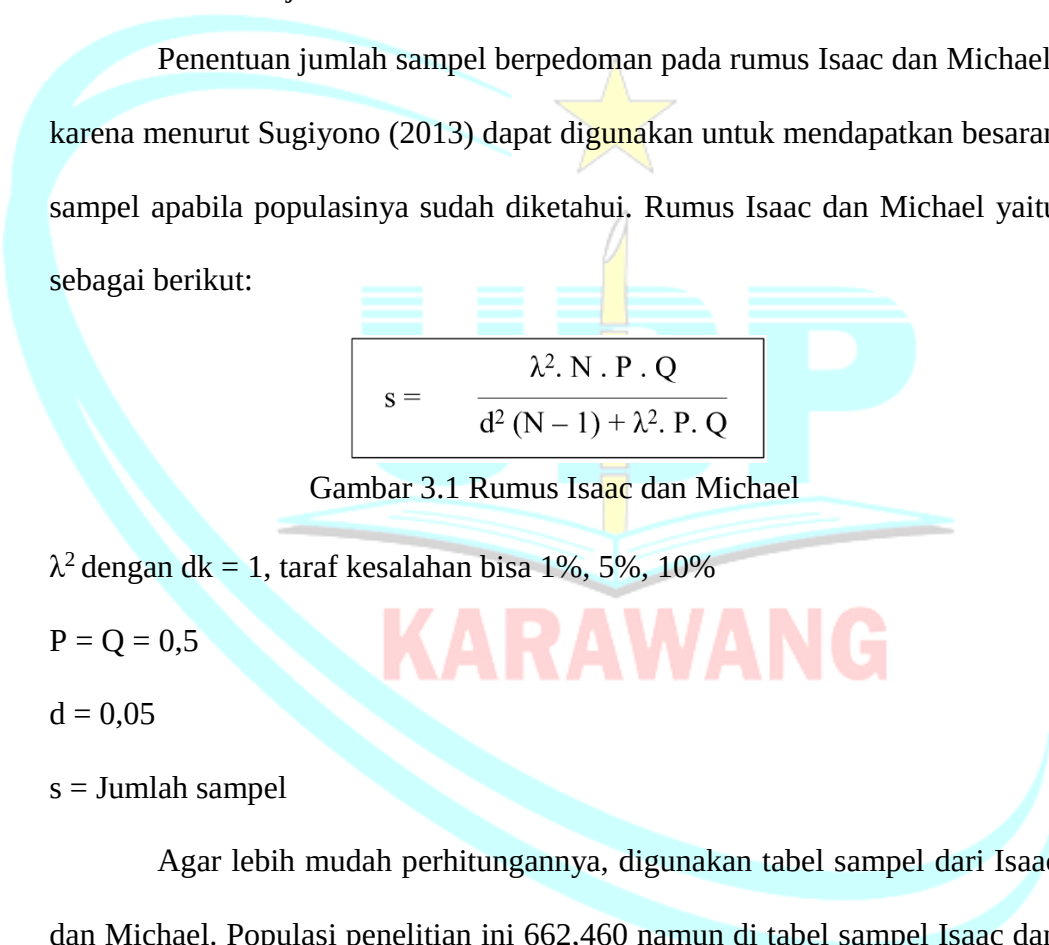
2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini ditentukan menggunakan metode *non-probability sampling*, karena menurut Sugiyono (2021) tidak semua populasi menjadi sampel. Teknik *sampling* menggunakan *convenience sampling*, karena menurut Supratiknya (2015) adanya kemudahan akses untuk mendapatkan sampel dan

sampel cenderung mudah dijangkau. Sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Laki-Laki dan Perempuan
2. Berusia 18 – 27 Tahun (Generasi Z)
3. Berdomisili dan bekerja di Kota Karawang
4. Minimal bekerja selama 6 bulan

Penentuan jumlah sampel berpedoman pada rumus Isaac dan Michael, karena menurut Sugiyono (2013) dapat digunakan untuk mendapatkan besaran sampel apabila populasinya sudah diketahui. Rumus Isaac dan Michael yaitu sebagai berikut:



$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Gambar 3.1 Rumus Isaac dan Michael

λ^2 dengan $dk = 1$, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

$P = Q = 0,5$

$d = 0,05$

s = Jumlah sampel

Agar lebih mudah perhitungannya, digunakan tabel sampel dari Isaac dan Michael. Populasi penelitian ini 662,460 namun di tabel sampel Isaac dan Michael tidak ada jumlah 662,460, maka digunakan jumlah populasi yang paling mendekati yaitu 650,000. Sehingga untuk populasi 650,000 dan taraf kesalahan 5% jumlah sampelnya 348, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 348 responden generasi Z di Kota Karawang yang mewakili populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, karena menurut Sugiyono (2021) dapat digunakan untuk menilai pandangan, opini, pemahaman mengenai fenomena sosial, dan jawabannya dapat diberi skor sehingga mendukung analisis kuantitatif.

a. Skala *Employee Engagement*

Employee engagement diukur dengan *Employee Engagement Scale* dari Shuck dkk. (2009) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Astari dkk. (2022). Skala ini memiliki 3 aspek yang meliputi *cognitive engagement*, *emotional engagement*, *behavioral engagement*. Skala ini terdiri dari 12 aitem dan semua aitemnya *favourable*. Nilai validitas skala *employee engagement* (Astari dkk., 2022) adalah *Comparative Fit Index* (CFI) 0,99 ($CFI \geq 0,90$), *Tucker-Lewis Index* (TLI) 0,99 ($TLI \geq 0,90$), serta memiliki *factor loading* 0,651 hingga 0,876 (*factor loading* $\geq 0,50$), dan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* skala *employee engagement* adalah 0,914. Berikut ini merupakan rancangan *blueprint* dari *Employee Engagement Scale*:

Tabel 3.1 *Blueprint Employee Engagement Scale*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Cognitive Engagement</i>	1,2,3,4	-	4
<i>Emotional Engagement</i>	5,6,7,8	-	4
<i>Behavioral Engagement</i>	9,10,11,12	-	4
Jumlah Aitem			12

b. Skala *Work Life Balance*

Work life balance diukur dengan *Work Life Balance Scale* dari Fisher dkk. (2009) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Skala ini memiliki 4 aspek yang meliputi *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work*. Skala ini terdiri dari 17 aitem serta memiliki aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Nilai validitas skala *work life balance* (Gunawan dkk., 2019) adalah *Standardized Loading Factor* (SLF) 0,75 hingga 0,912 (SLF > 0,5), dan nilai reliabilitas skala *work life balance* adalah *Construct Reliability* (CR) 0,976 (CR > 0,7), *Average Variance Extracted* (VE) 0,707 (VE > 0,5). Berikut ini merupakan rancangan *blueprint* dari *Work Life Balance Scale*:

Tabel 3.2 *Blueprint Work Life Balance Scale*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Work Interference with Personal Life</i>	-	1,2,3,4,5	5
<i>Personal Life Interference with Work</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	12,13,14	-	3
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	15,16,17	-	3
Jumlah Aitem			17

E. Metode Analisis Instrumen

1. Validitas Isi

Validitas menilai seberapa tepat data mencerminkan realitas objek yang diteliti, data yang valid menggambarkan keadaan yang sesungguhnya (Sugiyono, 2021). Validitas menurut Azwar (2012) merujuk pada sejauh mana

instrumen dapat mengukur data dengan tepat dan akurat, data yang valid mencerminkan variabel yang diukur.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*), karena menurut Azwar (2017) untuk mengetahui apakah alat ukur dapat diandalkan dan mampu menggali data yang menyeluruh serta sesuai tujuan penelitian. Validitas isi skala *employee engagement* (Astari dkk., 2022) telah melalui proses *expert judgement*, dan seluruh aitem *Employee Engagement Scale* dapat digunakan dengan baik. Validitas isi skala *work life balance* (Gunawan dkk., 2019) telah melalui proses *expert judgement* terhadap 3 orang ahli, dan semua aitem *Work Life Balance Scale* dapat digunakan dalam penelitian.

2. Analisis Aitem

Diskriminasi aitem ialah seberapa baik aitem membandingkan individu atau kelompok yang memiliki karakteristik yang diteliti dengan individu atau kelompok yang tidak memilikinya, yakni dengan menghitung nilai koefisien korelasi antara skor dari aitem dan skor dari skala yang digunakan (Azwar, 2012). Diskriminasi aitem dilihat melalui kolom *item-rest correlations*, dengan bantuan aplikasi *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.17.3 for windows. Menurut Azwar (2012) 0,30 merupakan nilai koefisien korelasi yang memiliki kemampuan diskriminasi yang baik, sebaliknya kurang dari 0,30 memiliki kemampuan diskriminasi yang rendah. Rumus koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x) / n}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2 / n)(\sum x^2 - (\sum x)^2 / n)}}$$

Gambar 3.2 Rumus Koefisien Korelasi

Keterangan:

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya subjek

3. Reliabilitas

Untuk dapat dianggap memuaskan sebuah alat ukur memerlukan koefisien reliabilitas 0,90, semakin tinggi semakin baik karena kesalahan pengukuran berarti kecil (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas, dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.3 for windows. Rumus *cronbach's alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Gambar 3.3 Rumus *Cronbach's Alpha*

Keterangan:

S_1^2 & S_2^2 = Varians skor Y1 dan varians skor Y2

S_x^2 = Varians skor X

Kriteria koefisien reliabilitas menurut Guilford dan Frutcher (dalam Waturandang dkk., 2021) disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Reliabilitas

Nilai	Keterangan
> 0,90	Sangat Reliabel
0,70 – 0,90	Reliabel
0,40 – 0,70	Cukup Reliabel
0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
< 0,21	Tidak Reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode statistik parametrik untuk menguji hipotesis, sebab menurut Sugiyono (2021) data yang diuji harus berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data, sebab menurut Bui dkk. (2019) tepat digunakan untuk sampel ukuran besar atau lebih dari 40. Pengujian dilakukan dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut:

$$D_n = \max |F(x) - S_n(x)|$$

Gambar 3.4 Rumus *Kolmogorov-Smirnov*

Keterangan:

$F(x)$ = Distribusi kumulatif teoritis

$S_n(x)$ = Distribusi kumulatif empiris, tergantung pada sampel yang dipilih

2. Uji Linearitas

Dalam upaya memperoleh jawaban apakah variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan yang linear, maka melakukan pengujian terhadap linearitas adalah hal yang perlu dilakukan (Sugiyono, 2021). Linearitas dalam penelitian ini diuji dengan *Q-Q Plot Standardized Residuals*, menggunakan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Jika grafik *Q-Q Plot* menunjukkan sebaran data (yang berbentuk titik-titik) terletak pada sepanjang

garis diagonal berwarna merah maka data dapat dikatakan linear (Goss-Sampson, 2024).

3. Uji Hipotesis (Regresi Linear Sederhana)

Hipotesis diuji melalui regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Karawang. Regresi linear sederhana digunakan karena penelitian ini terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen, dan menurut Sugiyono (2021) uji ini tepat digunakan jika ingin menguji pengaruh namun hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen saja. Regresi linear sederhana diuji melalui *Linear Regression*, menggunakan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$y = c + b \cdot x$$

Gambar 3.5 Rumus Persamaan Regresi Linear Sederhana

Keterangan:

y = Estimasi skor variabel hasil dependen

c = Konstanta (*Intercept*)

b = Koefisien regresi (*R_strength*)

x = Skor pada variabel prediktor independen

G. Analisis Data Tambahan

1. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa kuat pengaruh antara dua variabel yang telah dihasilkan melalui regresi,

sehingga analisis regresi sebaiknya dilengkapi dengan koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 (Supratiknya, 2015). Koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui *Linear Regression*, dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Klasifikasi *effect size* Cohen (dalam Gravetter & Wallnau, 2011) $R^2 = 0,01$ pengaruhnya kecil, $R^2 = 0,09$ pengaruhnya sedang, $R^2 = 0,25$ pengaruhnya besar. Rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

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

Gambar 3.6 Rumus Koefisien Determinasi

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

2. Uji Komparatif

Untuk melihat apakah ada perbedaan *employee engagement* antara dua kelompok berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, usia yang terdiri dari usia 18 – 22 tahun dan 23 – 27 tahun, status pernikahan yang terdiri dari belum menikah dan menikah pada penelitian ini dilakukan uji komparatif menggunakan *independent samples t-test*, dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Menurut Goss-Sampson (2024) *independent samples t-test* digunakan apabila ingin mengetahui perbedaan antara dua kelompok independen (yaitu laki-laki dan perempuan) terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada perbedaan *employee engagement* antara tiga kelompok berdasarkan jenis usaha yang terdiri dari sektor industri, sektor perdagangan, sektor jasa dalam penelitian ini dilakukan uji komparatif

menggunakan *one-way anova*, dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.3 *for windows*. Menurut Gravetter dan Wallnau (2011) *anova* biasanya digunakan apabila ingin membandingkan dua kelompok atau lebih. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada perbedaan, jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada perbedaan.

a. Uji Komparatif Berdasarkan Jenis Kelamin

H_0 = Tidak ada perbedaan *employee engagement* antara laki-laki dan perempuan

H_a = Ada perbedaan *employee engagement* antara laki-laki dan perempuan

b. Uji Komparatif Berdasarkan Usia

H_0 = Tidak ada perbedaan *employee engagement* antara usia 18 – 22 tahun dan 23 – 27 tahun

H_a = Ada perbedaan *employee engagement* antara usia 18 – 22 tahun dan 23 – 27 tahun

c. Uji Komparatif Berdasarkan Status Pernikahan

H_0 = Tidak ada perbedaan *employee engagement* antara belum menikah dan menikah

H_a = Ada perbedaan *employee engagement* antara belum menikah dan menikah

d. Uji Komparatif Berdasarkan Jenis Usaha

H_0 = Tidak ada perbedaan *employee engagement* pada sektor industri, sektor perdagangan, sektor jasa

H_a = Ada perbedaan *employee engagement* pada sektor industri, sektor perdagangan, sektor jasa