

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang pengujiannya didasarkan pada data berbentuk angka (numerik) yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik (Azwar, 2021). Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk menelaah populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah distandarkan, kemudian dianalisis secara statistik dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas. Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang dapat digunakan sebagai penentu arah atau pemetaan dalam penelitian, keberadaan hal ini dalam penelitian berfungsi sebagai panduan sistematis guna memastikan bahwa proses penelitian berjalan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga tujuan dan hasil dari penelitian akan sesuai dengan apa yang diharapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2021).

Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Independen (X) : *Employee Engagement*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan proses mengalihkan definisi konseptual yang bersifat abstrak ke dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris, di mana proses ini dikenal sebagai operasionalisasi variabel penelitian ke area yang lebih spesifik. Definisi operasional dapat dikatakan sebagai perumusan definisi variabel yang didasarkan pada atribut atau indikator yang tampak dan dapat diukur secara langsung melalui observasi.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis di mana individu merasakan kepuasan tidak hanya dari tugas yang dilakukannya, tetapi juga dari faktor-faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diukur melalui aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) diantaranya yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, komunikasi.

2. *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh adanya keterlibatan emosional positif terhadap tugas atau peran kerja yang dijalankan. *Employee engagement* diukur melalui aspek-aspek *employee engagement* menurut Schaufeli (2016) diantaranya yaitu: *vigor*, *dedication*, *absorption*.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian didefinisikan sebagai himpunan subjek yang memiliki kesamaan karakteristik dan menjadi dasar untuk penarikan kesimpulan secara umum. Ciri-ciri tersebut harus membedakan populasi dari kelompok lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Trix Indonesia, dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 203 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah representasi sebagian unit dari populasi yang dijadikan fokus dalam penelitian, meskipun tidak selalu menggambarkan keseluruhan ciri populasi yang dituju (Azwar, 2017). Adapun metode sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Sugiyono (2017) *non-probability sampling* adalah metode pemilihan sampel yang tidak menjamin adanya kesempatan yang setara bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan metode pengumpulan sampel secara bebas berdasarkan kehendak peneliti (Sugiyono, 2017).

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 203 orang, jika mengacu pada tabel Issac dan Michael

dengan taraf kesalahan 5% maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 127 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, yakni penyampaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pendekatan ini dianggap tepat digunakan ketika peneliti memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai variabel penelitian serta dapat merumuskan informasi yang dibutuhkan dari jawaban responden (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini digunakan skala *likert* untuk mengukur persepsi responden. Menurut Sugiyono (2017), skala *likert* merupakan alat ukur yang digunakan dalam menilai sikap, opini, atau persepsi terhadap fenomena sosial. Pengukuran dilakukan melalui indikator yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan, baik yang mendukung (*favorabel*) maupun yang tidak mendukung (*unfavorabel*) terhadap objek yang dinilai).

Tabel 3. 1 Skala Likert Kepuasan Kerja

Respon Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	6	1
Setuju	5	2
Sedikit Setuju	4	3
Sedikit Tidak Setuju	3	4
Tidak Setuju	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	6

Tabel 3. 2 Skala Likert *Employee Engagement*

Respon Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu	6	0
Sangat Sering	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Jarang	2	4
Hampir Tidak Pernah	1	5
Tidak Pernah	0	6

Pada penelitian ini responden akan diberikan dua macam skala yaitu skala *employee engagement*, dan skala kepuasan kerja. Penyebaran skala pada penelitian ini disebar dengan bantuan media *google form*.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan merupakan skala adopsi yang dikembangkan oleh Spector (1997) dengan alat ukur *Job Satisfaction Syrvey (JSS)* yang terdiri dari aspek: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, komunikasi.

Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	F	UF	Jumlah
1	Gaji	1, 2	3, 4	4
2	Promosi	5, 6, 7	8	4
3	Supervision	9, 10	11, 12	4
4	Tunjangan	13, 14	15, 16	4
5	Penghargaan	17	18, 19, 20	4
6	Prosedur dan Peraturan Kerja	21	22, 23, 24	4
7	Rekan Kerja	25, 26	27, 28	4
8	Sifat Pekerjaan	29, 30, 31	32	4
9	Komunikasi	33	34, 35, 36	4
Total				36

2. Skala *Employee Engagement*

Skala yang digunakan merupakan skala adopsi dari Kristina dan Purwono (2019) dengan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* versi bahasa Indonesia mengacu kepada teori Schaufelli (2017) yang terdiri dari aspek: *vigor*, *dedication*, *Absorption*. Skala ini terdiri dari 9 aitem *favorable*.

Tabel 3. 4 *Blueprint Skala Employee Engagement*

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	Energi dan Ketahanan Saat Bekerja	1, 2, 5	-	3
2	<i>Dedication</i>	Semangat dan Kebanggaan dalam Bekerja	3, 4, 7	-	3
3	<i>Absorption</i>	Larut dan Tenggelam dalam Pekerjaan	6, 8, 9	-	3
Total					9

E. Metode Analisis Instrumen

1. Uji Analisis Aitem

Uji analisis aitem dilakukan untuk menentukan apakah aitem yang digunakan valid atau tidak. Hasil analisis aitem skala psikologi menggunakan daya diskriminasi. Menurut Azwar (2021) aitem memiliki daya diskriminasi apabila mampu membedakan individu berdasarkan tingkat kepemilikan atribut yang diukur. Uji terhadap daya diskriminasi dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor aitem dan skor total skala, sehingga diperoleh koefisien korelasi item-total sebagai indikator kualitas aitem

tersebut. Dalam hal ini untuk Penulis menggunakan nilai 0.3 sebagai ambang batas indeks daya diskriminasi aitem. Aitem dengan koefisien validitas kurang dari atau sama dengan 0.3 dianggap tidak memenuhi syarat validitas dan dinyatakan gugur, sementara aitem dengan nilai sama dengan atau lebih dari 0.3 dikategorikan sebagai valid. (Azwar, 2012). Adapun dalam perhitungan teknik analisis item ini, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 26.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengukuran yang mencakup tuntutan akan konsistensi, kestabilan, dan keandalan hasil, di mana perubahan dalam hasil hanya terjadi apabila terdapat perubahan nyata pada atribut yang sedang diukur. Konsistensi semacam ini diperoleh antara lain dari tingginya korelasi antar aitem yang merupakan isi skala. Pengertian reliabilitas mengacu kepada seberapa tinggi makna kecermatan hasil pengukuran. Suatu pengukuran dianggap tidak akurat apabila kesalahan pengukuran (*error*) bersifat acak. Dalam kondisi ini, skor antar individu menunjukkan error yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor lebih dipengaruhi oleh faktor kesalahan daripada perbedaan nyata antar individu. Konsekuensinya, pengukuran yang tidak akurat juga menunjukkan tingkat konsistensi yang rendah dari waktu ke waktu (Azwar, 2021).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha cronbach*, teknik ini digunakan untuk melihat dan

mengintepretasikan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan (Azwar, 2021). Berikut rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{\sum St} \right]$$

Gambar 3. 1 Rumus *Alpha Cronbach*

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrument (total tes)

$\sum Si$: Jumlah varian skor tiap-tiap aitem

S_r : Varians total

K : Jumlah aitem

Alat ukur dikatakan reliabel dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dengan dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu koefisien reliabilitas *Guilford*.

Tabel 3. 5 Koefisien Reliabilitas Guilford

Interpretasi	Koefisien Realibitas
Reabilitas Sangat Tinggi	0,80 – 1
Reabilitas Tinggi	0,60 – 0,80
Reabilitas Sedang	0,40 – 0,60
Reabilitas Rendah	0,20 – 0,40
Reabilitas Sangat Rendah	< 0,20

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik, yang memerlukan asumsi bahwa data masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Dengan demikian, sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu memeriksa normalitas data sebagai prasyarat analisis (Sugiyono, 2021).

Data dikategorikan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat *software* SPSS versi 26.0 for windows 64-bit.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana. Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi kriteria nilai variabel dependen. Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal yang melibatkan hanya satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Dalam penelitian kali ini variabel yang akan digunakan adalah *employee engagement* dengan kepuasan kerja, adapun dasar pengambilan keputusan didasarkan jika hasil nilai signifikan kurang

dari 0,5 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antar variabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Adapun rumus perhitungan persamaan umum regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Gambar 3. 2 Rumus Regresi Linear Sederhana

Keterangan:

- Y : Variabel dependen
- a : Konstanta
- b : Koefisien variabel X
- X : Variabel independen

3. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2021) mengatakan bahwa uji linearitas dilakukan untuk mengkonfirmasi linieritas hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Aturan yang digunakan untuk menentukan linearitas data adalah *sig. deviation from linearity*. Jika nilai yang didapat lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan linear. Jika nilainya kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak linear (Sugiono, 2021). Dalam menguji linearitas peneliti dibantu dengan *software* SPSS versi 26.0 for windows 64-bit.

4. Uji Koefisien Determinasi

Kuadrat koefisien korelasi disebut juga koefisien determinasi (*coefficient of determination*). Nilai ini menyatakan proporsi seluruh variasi

pada nilai Y yang diketahui sebagai suatu fungsi informasi mengenai X. Seberapa baik akurasi skala menjelaskan perubahan variabel terikat (Kaplan & Saccuzzo, 2001).

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

Gambar 3. 3 Rumus Koefisien Determinasi

Keterangan:

KD : koefisien d eterminasi

r : koefisien korelasi

5. Uji Kategorisasi

Azwar (2012) pengujian kategorisasi ini memiliki tujuan yaitu pengklasifikasian individu ke dalam sejumlah kelompok yang terpisah dan bertingkat, sesuai dengan posisi mereka pada suatu kontinum atribut yang diukur. Untuk melihat seberapa tinggi *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pekerja di PT Trix Indonesia. Kategorisasi dalam penelitian ini mengacu pada kategorisasi jenjang yang dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang, rendah.

Adapun rumus kategorisasi menurut Azwar (2017) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - ISD$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$
Tinggi	$M + ISD \leq X$