

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar akan suatu masalah. Pengetahuan yang di peroleh berupa fakta-fakta, konsep, generalisasi, dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena dan memecahkan masalah yang di hadapi. Masalah muncul karena adanya kesulitan dalam hidup, yaitu adanya ketidaksesuaian atau kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang aktual (*das sein dengan das sollen*) (sangadji,2010). Berdasarkan penjelasan diatas tipe penelitian ini sebagai berikut :

a. Berdasarkan karakteristik masalah

Penelitian korelasional adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang di teliti (Sangadji dan Sopiah,2010).

b. Berdasarkan cara penelitiannya

Penelitian survei menurut F.C., Dane (dalam Sangadji dan Sopiah,2010) adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu. Sementara menurut W. E. Deming (dalam Sangadji dan Sopiah,2010) adalah penelitian yang tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang di teliti. Salah satu tujuannya menurut Kerlinger, (2007) memecahkan masalah yang signifikan dalam hidup di masyarakat.

c. Berdasarkan pengukuran dan analisis data penelitian

E.G. Carmines, dan R.A. Zeller (dalam Sangadji dan Sopiah,2010) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang (Sugiyono,2014).

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya pada variabel dependen (Sugiyono,2014). Variabel dependen pada penelitian ini adalah efikasi diri.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2014). Variabel dependen pada penelitian ini adalah keterikatan kerja.

3.2.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.2.1. Efikasi diri

Efikasi diri merupakan bagian dari sistem kognitif yang ada pada diri manusia dimana perkembangannya berdasarkan keinginan atas tercapainya tujuan, dengan pola yang positif sebagai pembuktian atas keinginan tercapainya tujuan.

3.2.2.2. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja adalah pola yang berkenaan dengan kondisi kognitif dan emosional pada karyawan, yang arahnya positif untuk melakukan setiap kegiatan dalam sebuah pekerjaan. Selain itu keterikatan kerja juga akan memberikan hasil yang positif baik untuk karyawan maupun perusahaan.. Keterikatan yang dimiliki karyawan

akan membuat mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. Aspek fisik dari *work engagement* menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek kognitif dari *work engagement* menyangkut keyakinan karyawan terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Sementara itu aspek emosional menyangkut perasaan karyawan tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

3.2.3 Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.3.1 Efikasi diri

Efikasi diri adalah persepsi tentang pekerjaan tertentu seperti kemampuan untuk mengelola hubungan dengan atasan langsung, bekerja dengan rekan-rekan dengan pengalaman dan karakteristik yang berbeda, untuk berperilaku secara efektif dalam konteks pekerjaan, dapat belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan baru, untuk menghormati jadwal dan deadline pekerjaan, dan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengukurannya menggunakan WSES (*Work Self Efficacy Scale*). Dimensi yang akan diukur adalah komitmen dan *relational willing*. Terdiri dari 10 item dan dikembangkan oleh Silvia Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and Michele Vecchione (2010).

3.2.3.2 Keterikatan kerja

Keterikatan kerja merupakan kondisi kognitif dan emosional pada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Keterikatan kerja juga memiliki hubungan dengan karyawan dan juga dengan perusahaan. Definisi operasional yang diukur adalah skor total dari dimensi-dimensi yang mempengaruhi

keterikatan kerja. Dimensi-dimensi yang akan diukur dalam instrumen skala keterikatan kerja adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Keterikatan kerja menggunakan alat ukur UWES (*The Utrecht Work Engagement Scale*) yang terdiri dari 17 item yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sangadji dan sopiah (2010) mengatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi bisa berupa manusia, tumbuhan, hewan, produk, bahkan dokumen. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Legno Tropicalindo yang berjumlah 167.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel. Namun dengan syarat sampel yang dipilih merupakan representatif dari populasi yang digunakan, agar keterwakilannya sesuai dengan yang ada di populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, misalnya 10% kemudian e dikuadratkan (Kriyantono, 2009, p.162)

Batas kesalahan yang ditolelir ini bagi setiap populasi tidak sama. Ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5% atau 10%. Tingkat kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditolelir sebesar 5%. Dengan seperti itu berarti penghitungannya adalah :

$$n = \frac{167}{1 + 167(0,05)^2}$$

$$n = 118,4(118)$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono (2012) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik sampling ini termasuk dalam *probability sampling* karena dapat memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pernyataan kepada responden agar bisa memberikan jawabannya. Dalam penelitian ini kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup, dimana responden hanya tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2012) Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang

fenomena sosial. Sedangkan menurut Dane Bertram pada jurnalnya “*Likert Scale*” Menjelaskan bahwa skala respon psikometri terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi peserta atau tingkat kesepakatan dengan pernyataan atau set pernyataan. Skala Likert adalah teknik skala non komparatif dan unidimensional (hanya mengukur sifat tunggal) secara alami. Skala ini terdiri dari satu pertanyaan yang bersifat *favorable*, dan memiliki lima pilihan jawaban dari Sangat Tidak Sesuai (STS) , Tidak Sesuai (TS),Ragu-Ragu (RG). Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Berikut ini adalah model dari skala Likert:

Tabel 3.0
Skala Likert

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Sesuai	1	5
Tidak sesuai	2	4
Ragu-Ragu	3	3
Sesuai	4	2
Sangat sesuai	5	1

(Sumber; Sugiyono 2014)

Dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur yaitu WSES (*Work Self Efficacy Scale*) dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*)

3.4.1 Instrumen Efikasi diri

3.4.1.1. WSES (*Work Self Efficacy Scale*) dibuat oleh Silvia Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and Michele Vecchione (2010). Instrumen ini mengacu pada teori Bandura tentang sosial kognitif yang membahas efikasi diri pada tahun 1997. Instrumen ini berasal dari *University of La Sapienza*.

- 3.4.1.2. Silvia Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and Michele Vecchione (2010) membuat instrumen beserta dimensi dan butirnya karena melihat begitu kompleks dan luas pembahasan mengenai efikasi diri. WSES ini diujicobakan untuk mengetahui tingkatan efikasi diri pada karyawan.
- 3.4.1.3. WSES dikembangkan berdasarkan penelitian pada 658 orang dewasa dari Italia dan Spanyol mulai usia 20-26 tahun. Terdiri dari 455 responden asal Itali dengan presentasi (45,6% laki-laki), dengan rata-rata usia 22.48 (SD = 2,03), 70,5% siswa, 28,9% pekerja dan sisanya (0,6%) mencari pekerjaan. Tingkat pendidikan adalah: SMP 9,8%; SMA 80,4%; perguruan tinggi 9,8%. Sedangkan dari Spanyol termasuk 203 peserta (45,6% laki-laki), dengan rata-rata usia 21,45 (SD = 2.39); 48,8% siswa, 43,9% pekerja dan sisanya dari sampel (2,3%) mencari pekerjaan. Tingkat pendidikan adalah: SMP 3,0%, SMA 86,2%, dan perguruan tinggi 10,8%. Reliabilitas instrumen ini cukup tinggi, yakni berkisar antara 0.78 untuk Spanyol dan 0.92 untuk Itali. Validitas instrumen ini juga cukup berkolerasi dengan baik antara satu dimensi dengan dimensi lainnya.
- 3.4.1.4 Terjadi sedikit perubahan dalam instrumen ini antara lain pernyataan yang melalui *expert judgement* dan butir nomor 9 karena terbukti bias budaya dengan budaya di Indonesia.
- 3.4.1.5 Dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Work Self Efficacy Scale* hasil adaptasi yang telah dilakukan *back translation* oleh tim translate jurusan sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta.
- 3.4.1.6 Instrumen adaptasi ini hanya menggunakan pernyataan yang mendukung (*favorable*) terhadap efikasi diri. Jumlah butir dalam instrumen ini adalah 10 butir.

Penjelasan *blueprint* dan *back translation* instrumen dapat dilihat pada tabel 3.1 dan 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.1
Blueprint Instrumen Uji Coba WSES

Aspek	Indikator	Favorable	Jumlah
Komitmen	Berperilaku secara efektif dalam konteks pekerjaan	4	1
	Dapat belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan baru	3	1
	Patuh pada jadwal dan waktu dalam pekerjaan	2	1
	Mencapai tujuan yang ditetapkan	1,5	2
Relasional willing	Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan atasan langsung	6,8,9	3
	bekerja dengan rekan-rekan dengan pengalaman dan karakteristik yang berbeda.	7,10	2

3.4.2 Instrumen Keterikatan Kerja.

3.4.2.1 UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli et al (2002) terdapat dalam *journal of happiness studies* yang diterbitkan oleh *kluwer academics publishers*.

3.4.2.2 Bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli mengembangkan *Utrecht Work Engagement Scale* untuk meneruskan dari teori tentang keterikatan kerja yang telah ditemukan oleh Schaufeli dan Bakker dengan memiliki tiga dimensi. Selain itu pada jurnal tersebut juga dijelaskan maksud dibuatnya instrumen ini untuk mengukur dampak keterikatan kerja terhadap *burnout*.

3.4.2.3 Sampel terdiri dari 619 karyawan (291 perempuan - 47% dan 328 laki-laki - 53%) terdiri dari 12 perusahaan swasta dan 1 perusahaan publik di Spanyol. Mereka bekerja di berbagai pekerjaan dan bidang pekerjaan, seperti pekerjaan klerikal (33%), staf teknis (23%), jasa (16%), manajemen (9%), penjualan (7%), pengaturan laboratorium (7%), dan operator jalur produksi (5%). Usia rata-rata sampel adalah 32,8 (SD = 8.36). Uji Reliabilitas dari skala pengukuran ini menunjukkan internal konsistensi yang tinggi dengan skor Cronbach alpha pada kedua studi yaitu 0.90.

3.4.2.4 Pada instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* ini dilakukan *back translation* pada tim translate jurusan sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta.

3.4.2.5 Dalam instrumen ini butirnya juga hanya berisi pernyataan yang mendukung (*favorable*) terdiri dari 17 butir.

Penjelasan *blueprint* dan *back translation* dapat dilihat pada tabel 3.3 dan 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.2
***Blueprint* Instrumen Uji Coba UWES**

Aspek	Indikator	Favorable	Jumlah
Vigor	Kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja.	1,2	2
	Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	3	1
	Tekun dalam menghadapi kesulitan kerja	4	1
	Kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan	5	1
	Tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan	6	1
Dedikasi	Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu	11	1

	pekerjaan.		
	Mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan	7,8,9,10	4
Absorption	Penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan	12,14,16	3
	Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan	13,15,17	3

3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari intrumen dan butir-butir di dalamnya. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan SPSS versi 16.00 *for windows*. Uji realibilitas menggunakan teknik konsistensi internal karena dalam jurnal masing-masing alat ukur dinyatakan unidimensi. dengan kaidah reliabilitas dari Guilford.

Tabel 3.3
Kaidah reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat reliable
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup reliable
0,2 – 0,39	Kurang reliable
< 0,2	Tidak reliable

Sumber : Rangkuti,2012

Uji validitas menggunakan kriteria dimana nilai korelasi butir positif lebih besar ($>$) dari r tabel dengan signifikansi 5%, yakni 0,361. Butir tersebut cukup tinggi daya diskriminasinya dan bila dalam indikator tersebut tidak ada abutir yang mewakili dikarenakan tidak melampui r tabel yang ditetapkan, maka butir tersebut boleh dipertahankan apabila korelasi butir-total positif (Rangkuti, 2012). Uji coba instrumen ini dilakukan pada 30 orang subjek dengan karakteristik usia 20-55 tahun yang tergolong usia dewasa.

3.5.1 Uji Coba Instrumen Efikasi Diri

Hasil dari perhitungan reliabilitas instrumen ini adalah 0,966 termasuk dalam kriteria sangat reliabel., dan hasil setiap dimensi diperoleh hasil sebagai berikut: komitmen 0,941 dan *relasional willing* komunikasi 0,929.

Tabel 3.4
Blueprint final WSES

Aspek	Indikator	Nomor Butir
Komitmen	Berperilaku secara efektif dalam konteks pekerjaan	4
	Dapat belajar dan beradaptasi dengan pekerjaan baru	3
	Patuh pada jadwal dan waktu dalam pekerjaan	2
	Mencapai tujuan yang ditetapkan	1,5
Relational Willing	Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan atasan langsung	6,8,9
	bekerja dengan rekan-rekan dengan pengalaman dan karakteristik yang berbeda.	7,10

Dapat dilihat pada tabel 3.6 yang menunjukkan hasil dari uji coba yang menunjukkan bahwa butir-butir dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria valid.

3.5.2 Uji Coba Instrumen Keterikatan Kerja

Hasil dari perhitungan reliabilitas instrumen ini adalah 0,973 termasuk dalam kriteria sangat reliabel., dan hasil setiap dimensi diperoleh hasil sebagai berikut: vigor 0,944, dedikasi 0,949, dan absorption 0,926. Dapat dilihat dari hasil tersebut bahwa secara dimensi dan keseluruhan instrumen ini sangat reliabel.

Tabel 3.5
Blueprint final UWES

Aspek	Indikator	Nomor butir
Vigor	Kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja.	1,2
	Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	3
	Tekun dalam menghadapi kesulitan kerja	4
	Kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan	5
	Tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan	6
Dedikasi	Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan.	11
	Mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan	7,8,9,10
Absorption	Penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan	12,14,16
	Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan	13,15,17

3.6. Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.1.1 Statistika Deskriptif: digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, modus, median, frekuensi, dan presentase dari skor yang didapatkan.

3.6.1.2 Uji Normalitas: uji normalitas ini bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Perhitungan ini menggunakan rumus chi-square, dimana jika chi-square lebih kecil dari chi-tabel maka normalitas data terpenuhi.

3.6.1.3 Uji Linearitas: digunakan untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Jika nilai p lebih kecil daripada α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain.

3.6.1.4 Uji Korelasi : Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

3.6.1.5 Uji Analisis Regresi: Analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Jenis teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor karena hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu efikasi diri untuk memprediksi variabel kriterium yaitu keterikatan kerja. Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Keterikatan kerja

X : Efikasi diri

a : Konstanta

b : Koefisien Efikasi diri

3.7. Hipotesis Statistik

Ho : $r = 0$

Ha : $r \neq 0$

Ho : Hipotesis nol

Ha : Hipotesis Alternatif

Ho : Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Legno Tropicalindo

Ha : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Legno Tropicalindo