

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang bekerja di PT. Seribu satu alami. Jumlah populasi penelitian adalah 170 karyawan. Sekitar 70% karyawan berstatus karyawan kontrak dan 30% karyawan berstatus karyawan tetap.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* pada penelitian ini adalah *random sampling*. Menurut Sugiyono *random sampling* adalah pengambilan subjek penelitian yang terlibat penelitian dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri (Sugiyono, 2011). Sehingga dalam penelitian ini, peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin yang perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : Margin of eror yang di tetapkan adalah 5% / 0,05

Jumlah populasi di PT. Seribu Satu Alami sebanyak 170 karyawan, sehingga sample yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Berikut perhitungannya :

$$n = 170 / [1+ (170 \times 0,05^2)]$$

$$n = 170 / [1 + 0,425]$$

$$n = 119,298 \text{ (d disesuaikan menjadi 120 responden)}$$

Penelitian *non-experimental* ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yakni untuk mengetahui hubungan antara variabel. Menurut Azwar penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007).

B. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Penelitian ini memiliki tiga variabel yakni *Employee Engagement* sebagai variabel dependen (Y) dan iklim organisasi sebagai variabel bebas (X) serta *Psychological well-being* sebagai variabel mediator (Z). Berikut penjelasan tentang ketiga variabel tersebut :

1. Variabel *Employee Engagement*

a) Definisi Operasional *Employee Engagement*

Employee engagement adalah kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi

(*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Tinggi rendahnya *employee engagement* diukur dari tinggi rendahnya skor skala *employee engagement* berdasarkan *vigor, dedication, dan absorption*.

Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* pada penelitian ini adalah aspek dari Schaufeli, dkk (2002) yang terdiri dari *vigor, dedication, dan absorption*.

b) Pengembangan Alat Ukur *Employee Engagement*

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* yang telah diadaptasi oleh Titien (Titien, 2016) sebanyak 32 aitem pernyataan favorable. Skala tersebut berbentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun distribusi aitem skala *employee engagement* dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Blue Print *Employee Engagement*

No.	Aspek	Indikator	Favorable Aitem	Total
1.	Aspek Vigor (Semangat)	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1, 32, 15, 9, 24	5
		Individu memiliki keinginan unuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	4, 28, 20	3

		Individu tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	6, 11, 13, 17	4
2	Aspek Dedication (Dedikasi)	Memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan	22, 26	2
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	30, 2,8	3
		Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada dalam pekerjaan	10, 14, 19	3
		Merasa bermanfaat bagi orang lain	23,27	2
3	Aspek Absorption (Penghayatan)	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	29, 31, 25	3
		Individu senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	12, 16, 18, 21,	4
		Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	3, 5, 7	3

Adapun untuk pemberian skor pada item skala *employee engagement* dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Skor yang digunakan untuk item favorable
 - a) Apabila responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) maka berhak mendapatkan skor 5
 - b) Apabila responden memilih jawaban S (Setuju) maka berhak mendapatkan skor 4

- c) Apabila responden memilih jawaban CS (Cukup Setuju) maka berhak mendapatkan skor 3
 - d) Apabila responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 2
 - e) Apabila responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 1
- 2) Skor yang digunakan untuk item unfavorable

Pada skala *employee engagement* pada penelitian ini tidak ada item yang unfavorable.

c) Uji Alat Ukur *Employee Engagement*

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product dan Service Solution*) version 26.0 for windows. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul item-total statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Priyatno, 2017). Namun dengan pertimbangan jumlah aitem yang belum terpenuhi, sehingga menggunakan *Corrected item-Total Correlation* dengan batas kriteria 0,25 (Azwar, n.d.). Uji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Alpha Cronbach. Menurut Eisingerich dan Ruberra (2010) nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0.7 (Eisingerich & Rubera, 2010)

Tabel 2. Hasil Validasi Aitem

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Nomor Item Gugur	Jumlah Item Tersisa	Keterangan
32	I	1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 16, 21	23	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari -0.048 s/d 0.568
23	II	0	23	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari 0,258 s/d 0,602

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur	Reliabilitas
32	I	23	9	0,834
23	II	23	0	0,859

2. Variabel *Psychological Well-Being* (Z)

a) Definisi Operasional *Psychological Well-Being*

Psychological well being adalah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain yang ditandai dengan penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, memiliki tujuan hidup dan pertumbuhan diri. Tinggi rendahnya *Psychological well-being* diukur dari tinggi rendahnya skor skala *psychological well-being* berdasarkan penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang

lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan diri.

Aspek-aspek yang digunakan pada penelitian ini yakni *Psychological well-being* Ryff (1989) yakni penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan diri.

b) Pengembangan Alat Ukur *Psychological Well-Being*

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala *Psychological well-being*. Untuk mengukur *Psychological well-being* peneliti menggunakan Ryff's *Psychological well-being* (PWB) skala yang kemudian diadaptasi oleh Merlyna (Revelia, 2019) sebanyak 42 aitem. Skala tersebut berbentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun distribusi aitem skala *psychological well-being* dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4. Blue Print Skala *Psychological Well-being*

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah Item
1.	Penerimaan Diri	Individu mengetahui dan menerima segala aspek dalam diri baik aspek positif maupun negatif serta memandang positif tentang masa lalunya	1, 21, 30, 42	10, 11, 12	7
2.	Hubungan positif dengan orang lain	Individu memiliki hubungan yang hangat, rasa percaya dan empati terhadap orang lain	13, 14, 37, 38	39, 40, 41	7
3.	Otonomi	Individu memiliki kebebasan untuk mengatur dirinya sendiri dalam menghadapi tekanan sosial	2, 3, 22, 23	15, 16, 17	7
4.	Penguasaan lingkungan	Individu mampu memilih dan menciptakan hal-hal sesuai dengan dirinya serta mengatur lingkungannya	31, 32, 33	4, 5, 24, 25	7
5.	Tujuan dalam hidup	Individu memiliki tujuan hidup yang jelas, perasaan terarah dan bermakna	6, 7, 18, 19	34, 35, 36	7
6.	Pertumbuhan diri	Individu mampu melihat diri sebagai pribadi yang bisa tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan serta mampu mengaktualisasikan segala potensi yang ada dalam diri	8, 9, 20	26, 27, 28, 29	6
Jumlah Aitem			42		

Adapun untuk pemberian skor pada item skala *Psychological well-being* dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Skor yang digunakan untuk item favorable
 - a) Apabila responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) maka berhak mendapatkan skor 5
 - b) Apabila responden memilih jawaban S (Setuju) maka berhak mendapatkan skor 4
 - c) Apabila responden memilih jawaban CS (Cukup Setuju) maka berhak mendapatkan skor 3
 - d) Apabila responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 2
 - e) Apabila responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 1
- 2) Skor yang digunakan untuk item unfavorable
 - a) Apabila responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) maka berhak mendapatkan skor 1
 - b) Apabila responden memilih jawaban S (Setuju) maka berhak mendapatkan skor 2
 - c) Apabila responden memilih jawaban CS (Cukup Setuju) maka berhak mendapatkan skor 3
 - d) Apabila responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 4
 - e) Apabila responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 5

c) Uji Alat Ukur *Psychological Well-Being*

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product dan Service Solution*) version 26.0 for windows. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul item –total Statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan dengan batas kriteria 0,25.

Tabel 5. Hasil Validasi Aitem

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Nomor Item Gugur	Jumlah Item Tersisa	Keterangan
42	I	1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 18, 20, 22, 23, 27, 32, 38	26	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari - 0,243 s/d 0,663
26	II	21, 33	24	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari 0,241 s/d 0,731
26	III	0	24	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari 0,285 s/d 0,738

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur	Reliabilitas
42	I	26	16	0,859
26	II	24	2	0,933
24	III	24	0	0,935

3) Variabel Iklim Organisasi

a) Definisi Operasional Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja baik langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku. Tinggi rendahnya iklim organisasi diukur dari tinggi rendahnya struktur, standar-standar, tanggungjawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik dan resiko.

Aspek – aspek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek yang dari Litwin dan Stringer yang dikembangkan oleh muchinsky (1976) yakni struktur, standar-standar, tanggungjawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik dan resiko.

b) Pengembangan Alat Ukur Iklim Organisasi

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala Iklim Organisasi yang peneliti adaptasi dari skala Liwtwin dan Stringer yang di kembangkan oleh Munchinsky

(Muchinsky, 1976). Jumlah aitem pada skala tersebut sebanyak 50 aitem. Skala tersebut berbentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun distribusi aitem skala iklim organisasi dijabarkan sebagai berikut

Tabel 7. Blue Print Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah Item
1.	Struktur	Perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang batasan-batasan dalam perusahaan yakni mengenai berbagai aturan, penataan, tata cara yang ada.	1, 3	2, 4, 6, 8, 10, 12	8
2.	Standar – standar	Individu memahami pentingnya tujuan dan target pencapaian perusahaan,serta mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara personal maupun kelompok.	14, 16, 18, 20, 22	5	6
3.	Tanggung jawab	Individu mampu mengambil keputusan sendiri serta mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan	7, 9, 11, 13	24, 26, 28	7
4.	Dukungan	Individu mendapatkan dukungan dari atasan dan karyawan lainnya dalam perusahaan	30, 32, 34	15, 17	5

5.	Identitas	Individu merasa menjadi bagian penting dari perusahaan	19, 21	36, 38	4
6.	Penghargaan	Individu menerima penghargaan yang positif atas kinerja yang baik	40, 42, 44	23, 25, 27	6
7.	Keakraban	Individu memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja	29, 31, 33	46, 48	5
8.	Konflik	Individu menghargai adanya perbedaan pendapat dalam tim kerja dalam menyelesaikan suatu masalah	45, 47, 49, 50	0	4
9.	Risiko	Individu bisa mengantisipasi resiko dan tantangan dalam pekerjaan dan perusahaan	35, 37, 39, 41, 43	0	5
Jumlah Aitem			50		

Adapun untuk pemberian skor pada item skala iklim organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Skor yang digunakan untuk item favorable
 - a) Apabila responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) maka berhak mendapatkan skor 5
 - b) Apabila responden memilih jawaban S (Setuju) maka berhak mendapatkan skor 4
 - c) Apabila responden memilih jawaban CS (Cukup Setuju) maka berhak mendapatkan skor 3

- d) Apabila responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 2
 - e) Apabila responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 1
- 2) Skor yang digunakan untuk item unfavorable
- a) Apabila responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) maka berhak mendapatkan skor 1
 - b) Apabila responden memilih jawaban S (Setuju) maka berhak mendapatkan skor 2
 - c) Apabila responden memilih jawaban CS (Cukup Setuju) maka berhak mendapatkan skor 3
 - d) Apabila responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 4
 - e) Apabila responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) maka berhak mendapatkan skor 5
- c) Uji Alat Ukur Iklim Organisasi

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product dan Service Solution*) version 26.0 for windows. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul item-total statistik. Menilai valid tidaknya masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan dengan batas kriteria 0,25.

Tabel 8. Hasil Validasi Aitem

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Nomor Item Gugur	Jumlah Item Tersisa	Keterangan
50	I	1, 3, 4, 9, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 29, 31, 32, 33, 35, 42, 43, 44, 45	29	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari -0,154 s/d 0,724
29	II	39, 40	27	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari 0,221 s/d 0,798
27	III	0	27	Index <i>corrected</i> item total correlation bergerak dari 0,296 s/d 0,797

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur	Reliabilitas
50	I	29	21	0,871
29	II	27	2	0,927
27	III	27	0	0,929

C. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sehingga untuk menganalisis data penelitian menggunakan analisis statistik. Dan untuk pengolahan data menggunakan alat bantu *Statistic Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows 26.0*. Data responden yang sudah terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas ketiga skala penelitian. Dari hasil uji

tersebut, untuk skala *employee engagement* didapatkan hasil 23 aitem valid, skala *psychological well being* didapatkan 24 aitem dinyatakan valid serta skala iklim organisasi di dapatkan 27 aitem dinyatakan valid. Kemudian di analisis dengan melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
Statistik	Df	Sig.	Keterangan
0,156	120	0,000	Tidak Normal

Pada tabel kolmogorov-smirnov diatas, di ketahui nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Artinya data tidak terdistribusi normal. Dengan demikian asumsi persyaratan uji normalitas tidak terpenuhi ($0.000 < 0,05$).

b) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan melihat apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier dengan menggunakan *test*

for linearity. Uji dilakukan antara *employee engagement* dengan *psychological well-being* dan antara *employee engagement* dengan iklim organisasi.

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement – Psychological well-being</i>	1,174	0,267	Linier
<i>Employee Engagement – Iklim Organisasi</i>	0,883	0,665	Linier

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel *employee engagement* dengan *psychological well-being* diperoleh signifikansi sebesar 0,267 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *employee engagement* dengan *psychological well-being*.

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel *employee engagement* dengan iklim organisasi diperoleh signifikansi sebesar 0,665 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *employee engagement* dengan iklim organisasi.

2. Teknik Analisis

Pada penelitian ini teknik data yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *Spearman*. Hal ini dikarenakan terbukti data yang didapat tidak terdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *psychological well-being* dan iklim organisasi pada masa pandemi COVID-19. Pengujian menggunakan program SPSS (*Statistical Product dan Service Solution*) version 26.0 for windows.