

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi dan Partisipan**

#### **1. Populasi**

Lawrence (2016) mengatakan bahwa populasi merupakan kumpulan kecil suatu kasus atau individu yang diseleksi dengan ketat dan memiliki karakteristik yang dapat mempresentasikan suatu keadaan yang akan diteliti dalam himpunan kasus atau individu yang lebih besar. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan yang bekerja di PT X.

#### **2. Partisipan**

Partisipan adalah kumpulan kecil dari suatu kasus atau unit yang akan dipilih dan diseleksi dengan akurat sehingga menghasilkan atau mempresentasikan dari sampling yang mewakili suatu kumpulan yang lebih besar (Lawrence, 2016). Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probality sampling*.

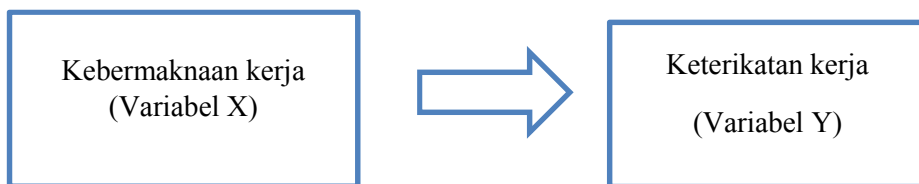
Sugiyono (Susilana, 2015) mengatakan, *probality sampling* merupakan teknik sampling yang memberikan peluang bagi semua orang atau populasi untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 50 orang sebagai subjek penelitian yang dipilih berdasarkan kelompok.

### **B. Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji secara objektif dengan cara meneliti hubungan suatu variabel. Creswell berpendapat bahwa variable-variabel yang diteliti harus bisa diukur sehingga dapat menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis dengan statistic (Magee et al., 2017). Penelitian ini secara spesifik memakai jenis penelitian korelasional yang bertujuan mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel atau lebih variabel lain yang didasarkan pada koefisien korelasinya (Azwar, 2016).

Creswell berpendapat bahwa dalam penelitian korelasional dapat

juga menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel yang dapat diukur dengan menggunakan instrument penelitian (Magee et al., 2017). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel dependen (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas serta variabel independent (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi perubahan atau munculnya variabel terikat. Pada penelitian ini kebermanaknaan kerja merupakan variabel independent atau variabel bebas yang diukur dengan menggunakan skala kebermanaknaan kerja yang dibuat oleh berdasarkan aspek yaitu *positive meaning in work (PM)*, *meaning making trough work (MM)* dan *greater good motivations (GG)*. Sedangkan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah keterikatan kerja yang diukur berdasarkan skala keterikatan kerja yang dibuat peneliti berdasarkan indikator dari keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Untuk lebih memahami hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hubungan kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja

### C. Instrument Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode penyebaran skala penelitian. Azwar (2016) mengatakan bahwa penyebaran skala adalah metode yang berbentuk laporan diri yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh individu yang merupakan subjek penelitian. Dalam melakukan penelitian peneliti mendapatkan data dengan memakai instrument yaitu kuesioner atau angket. Dalam penelitian skala dibagi 2 jenis skala menurut variabel yaitu:

## 1. Skala keterikatan kerja

### a. Defenisi operasional

Bakker (Santoso dan Jatmika, 2017) mengatakan, karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya mampu membantu karyawan dalam memperlihatkan kerjanya yang terbaik ini dikarenakan karyawan menikmati pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (Pri, 2017) juga menjelaskan, keterikatan kerja akan memperlihatkan sikap positif karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen kerja dan memiliki niat keluar dari pekerjaannya yang rendah.

### b. Pengembangan alat ukur

Dalam melakukan penelitian ini, skala keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* 17 yang diadaptasi dari Schaufeli, Bakker dan Salanova (Permatasari dan Hadi, 2018) disusun berdasarkan 3 komponen yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam skala ini terdiri dari 17 pernyataan favorable mengenai dimensi-dimensi yang ada pada keterikatan kerja.

Tabel 1. Blue print skala keterikatan kerja

No	Aspek	Indikator	Total
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15 dan 17	6
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10 dan 13	5
3	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14 dan 16	6
Jumlah			17

Berdasarkan pada tabel diatas terdapat tujuh belas (17) butir pernyataan pada skala keterikatan kerja. Item pada instrument

pada skala ini terbagi menjadi dua jenis yaitu favorable yang merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Mengukur item setiap instrument skala berdasarkan pengukuran skala model Likert dengan empat kategori jawaban yaitu, tidak atau belum pernah (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5) dan selalu (6).

c. Uji alat ukur

1) Uji validitas alat ukur

Validitas yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan dari suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Azwar (2016) mengatakan, validitas adalah alat ukur yang sering dikonsepsikan sebagai kemampuan suatu tes yang digunakan untuk mengukur secara teliti terhadap atribut yang seharusnya diukur. Tes yang memiliki hasil data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dapat dikatakan sebagai tes yang mempunyai validitas yang rendah (Azwar, 2016).

Supratiknya (2014) mengatakan seleksi item dilakukan bertujuan untuk memilih item yang akan digunakan dalam membuat skala yang memiliki sifat homogen dan mempunyai daya diskriminasi yang baik. Sehingga pemilihan item dalam penelitian ini menggunakan kriteria batasan untuk memilih item berdasarkan pada korelasi item total dengan batasan *index corrected item total correlation* atau  $r_{ix} > 0.30$ .

Pada saat dilakukan uji validitas peneliti melakukan pengujian terhadap item sebanyak 3 kali putaran. Pada putaran pertama terdapat 4 item yang gugur yaitu pada item nomor 2, 3, 12 dan 14. Uji validitas pada putaran kedua terdapat 2 item yang gugur yaitu nomor 1 dan 15. Pada putaran ketiga tidak terdapat item yang gugur sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat 11 item yang valid. Hasil dari uji validitas pada skala keterikatan kerja dari 17 item terdapat 11 item yang valid dan 6 item yang gugur.

Tabel 2 Hasil uji validitas skala keterikatan kerja

No	Item	Koefesien korelasi item	Keterangan
1.	Y1	.296	Tidak valid
2.	Y2	.222	Tidak valid
3.	Y3	.055	Tidak valid
4.	Y4	.680	Valid
5.	Y5	.469	Valid
6.	Y6	.645	Valid
7.	Y7	.519	Valid
8.	Y8	.467	Valid
9.	Y9	.477	Valid
10.	Y10	.575	Valid
11.	Y11	.451	Valid
12.	Y12	.293	Tidak valid
13.	Y13	.474	Valid
14.	Y14	.283	Tidak valid
15.	Y15	.270	Tidak valid
16.	Y16	.390	Valid
17.	Y17	.511	Valid

Untuk melihat validitas sebuah skala bisa dilihat dari nilai  $r_{ix} > 0.30$ . Hasil dari uji validitas skala keterikatan kerja bergerak dari 0.390 kearah 0.680. Jika skala berada di bawah 0.30 maka item dikatakan gugur sebaliknya item yang bergerak lebih dari 0.30 maka item dapat dikatakan valid.

## 2) Uji reliabilitas

Supraktinya (2014) mengungkapkan bahwa alat yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi merupakan salah satu syarat test yang baik. Untuk mendapatkan penilaian yang konsistensi internal item pada skala data dapat dihitung dan dianalisis menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) (Supratiknya, 2014). Realibilitas dipandang memuaskan

apabila nilainya adalah  $> 0.70$ ; jika koefisien minimum kurang memadai karena besarnya kesalahan baku skor sehingga interpretasi skor pun menjadi meragukan jika digunakan bagi perorangan (Supratiknya, 2014). Hasil uji realibilitas pada skala keterikatan kerja memiliki realibilitas sebesar 0.835, hal ini menunjukkan bahwa skala keterikatan kerja dalam penelitian ini reliabel.

## 2. Skala kebermaknaan kerja

### a. Definisi operasional

Steger, Dik dan Duffy (dalam Kawuryan, 2017) mengatakan karyawan yang memiliki makna dalam melakukan pekerjaannya dapat secara aktif dalam bekerja sehingga bisa memajukan perusahaan. Steger (dalam Kawuryan 2017) menjelaskan, kebermaknaan kerja memiliki hubungan dengan kemakmuran dan tidak berkaitan dengan *psychological distress* seperti, kecemasan dan depresi.

### b. Pengembangan alat ukur

Dalam melakukan penelitian ini skala kebermaknaan kerja disusun berdasarkan tiga komponen yang dikemukakan oleh Steger (dalam Kaawuryan, 2017) yaitu *Positive meaning in work* (PM), *Meaning making through work* (MM) dan *Greater good motivations* (GG). Skala ini terdiri dari sepuluh (10) item pernyataan mengenai masing-masing komponen dalam variabel kebermaknaan kerja.

Tabel 3 Blue Print Skala kebermaknaan kerja

No	Aspek	Indikator	Butir soal favorabel	Total
1	<i>Positive meaning in work</i>	Makna dari diri	1, 4, 5 dan 8	4
2	<i>Meaning making through work</i>	Pemberian makna	2, 7 dan 9	3
3	<i>Greater good motivations</i>	Dampak bagi orang lain	3, 6 dan 10	3
	Jumlah			10

Berdasarkan pada tabel diatas terdapat sepuluh (10) pernyataan pada skala kebermaknaan kerja. Item pada skala ini hanya terdapat satu jenis yaitu favorable. Favorable adalah pernyataan yang mendukung atau memihak objek penelitian dan mempunyai skor item yang bergerak dari angka 1, 2, 3, 4 dan 5. Pengukuran item pada tiap instrument skala didasarkan pada pengukuran skala model likert dengan empat kategori jawaban yaitu sangat sama sekali tidak benar, sebagian besar tidak benar, tidak benar, kebanyakan benar dan sepenuhnya benar.

c. Uji alat ukur

1) Uji validitas alat ukur

Pada saat melakukan uji validitas skala kebermaknaan kerja peneliti melakukan 3 kali putaran. Pada putaran pertama terdapat satu item yang gugur yaitu pada item 3. Putaran kedua satu item gugur pada item 2. Pada putaran yang ke tiga tidak terdapat item yang gugur. Hasil dari uji validitas pada kebermaknaan kerja yang terdapat 10 item bahwa terdapat 8 item yang valid.

Tabel 4 Hasil uji validitas skala kebermaknaan kerja

No	Item	Koefisien korelasi item	Keterangan
1.	X1	.340	Valid
2.	X2	.293	Tidak Valid
3.	X3	.061	Tidak Valid
4.	X4	.774	Valid
5.	X5	.548	Valid
6.	X6	.425	Valid
7.	X7	.451	Valid
8.	X8	.452	Valid
9.	X9	.436	Valid
10	X10	.586	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala kebermaknaan kerja, menunjukkan bahwa nilai validitas pada skala kebermaknaan kerja bergerak dari angka 0.340 kearah angka 0.774, dimana bila  $r_{ix} > 0.30$  maka dapatkan item tidak valid sedangkan angka yang berada diatas 0.30 menunjukkan item tersebut valid.

## 2) Realibilitas alat ukur

Supraktinya (2014) mengungkapkan bahwa alat yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi merupakan salah satu syarat test yang baik. Untuk mendapatkan penilaian yang konsistensi internal item pada skala data dapat dihitung dan dianalisis menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) (Supratiknya, 2014). Realibilitas dipandang memuaskan apabila nilainya adalah  $> 0.70$ ; jika koefisien minimum kurang memadai karena besarnya kesalahan baku skor sehingga interpretasi skor pun menjadi meragukan jika digunakan bagi perorangan (Supratiknya, 2014). Hasil uji realibilitas pada skala kebermaknaan kerja yaitu 0.788, hal ini menunjukkan bahwa skala kebermaknaan kerja pada penelitian ini reliabel.

## **D. Uji Prasyarat dan Analisis Data**

### **1. Uji Prasyarat**

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hasil data pada penelitian normal atau tidak. Uji ini juga dapat melihat jika terjadi penyimpangan maka akan terlihat sejauh mana penyimpangan itu terjadi. Kaidah di gunakan ialah jika  $P > 0,05$ , maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika  $P < 0,05$ , maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak.



Berdasarkan uji normalitas menggunakan kolmogrov-Smirnov diperoleh hasil nilai signifikansi  $0.905 > 0.05$  dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel kebermaknaan kerja dengan variabel keterikatan kerja. Dalam menguji linearitas digunakan *Test for Linearity* dengan bantuan SPSS 16.0 for Window. Kedua variabel dikatakan berhubungan secara linear jika  $p > 0.05$  untuk *Deviation from Linearity*. Berdasarkan hasil uji linearitas hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja diperoleh hasil taraf signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0.237 > 0.05$ , maka kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	F	Sig
Deviation from Linearity	1.334	.237

## 2. Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan yang ada pada setiap variabel bebas dan variabel tergantung sehingga metode analisis yang dipakai adalah korelasi product moment dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows (Statistical Package for Social Science).

