

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Populasi dan Partisipan

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. FIF Group di Surabaya berjumlah 150 orang.

##### 2. Partisipan

Partisipasi pada penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 150 karyawan dengan status kepegawaian tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* menggunakan *simple random sampling*. Dari hasil pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yang menunjukkan bahwa dari jumlah populasi 150 karyawan ditetapkan sebanyak 110 karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

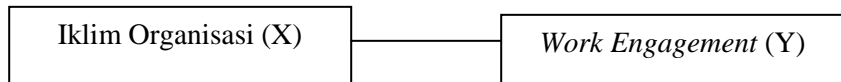
#### B. Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik korelasional, yaitu penelitian yang mengukur hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian dengan menggunakan teknik korelasional ini dapat menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya keeratan hubungan antar variabel. Besar kecilnya hubungan variabel disebut koefisien korelasi. Arah korelasi pada penelitian ini adalah positif yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka akan tinggi tingkat *work engagement* karyawan, sebaliknya jika semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*.

*Work engagement* adalah keterikatan karyawan secara emosional dan intelektual yang berpengaruh pada perilaku individu dalam bekerja, baik berpengaruh pada pekerjaan atau perusahaan. *Work engagement* dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai

dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan.

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari lingkungan organisasi, divisi, pemimpin, dan rekan kerja. Persepsi ini sangat penting tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi dari organisasinya. Iklim organisasi dapat diukur dengan kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, tanggungjawab, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, kontribusi karyawan, dan pengendalian, struktur, dan birokrasi yang baik.



Gambar 3.1.

Hubungan iklim organisasi dengan *work engagement*

### C. Instrumen Pengumpulan Data

#### 1. *Work Engagement*

##### a. Definisi Operasional

*Work engagement* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang berpengaruh pada perilaku individu dalam bekerja, baik berpengaruh pada pekerjaan atau perusahaan. *Work engagement* dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan. *Work engagement* dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan

perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan.

b. Pengembangan alat ukur

Pada penelitian ini pemberian skor jawaban untuk skala *work engagement* menggunakan model skala *work engagement*. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (dalam Ulfi, 2018) indikator yang digunakan dalam menentukan tingkat *work engagement* berdasarkan tiga indikator, yaitu *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan.

Pernyataan *favorable* menunjukkan kesesuaian dan mendukung indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 dengan ketentuan diberi nilai 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 4 Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 2 Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan *unfavorable* menunjukkan ketidaksesuaian dan tidak mendukungnya indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 4 Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebaran aitem skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1.**

***Blueprint Skala Work Engagement***

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Vigor</i> : Semangat, berusaha mengerjakan tugas dan menyelesaikan	1,3,5,7,8,10	2,4,6,9,11,13	12

	persoalan			
2	<i>Dedication</i> : Antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja	12,14,16,18,20,27	15,17,19,21,22,24	12
3	<i>Absorption</i> : Konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan	23,25,28,31	26,29,30,32	8
TOTAL		16	16	32

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas tes pada dasarnya menunjukkan kepada derajat fungsi mengukurnya suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur, secara konvensional orang melihatnya dari tiga arah, yaitu dari sisi yang diukur, dari arah rekaan teori, dan dari arah kriteria arah ukur. Uji validitas dilakukan dengan uji diskriminasi aitem dengan menggunakan program *Statistic Package for Science for Windows* (SPSS) versi 16.0. batasan yang digunakan untuk memilih aitem yang valid, yaitu memilih aitem yang teruji mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan *index corrected* aitem total *correlation*  $>0,3$ . Maka aitem dalam skala yang *index corrected* aitem total *correlation*-nya  $<0,3$  akan digugurkan karena dianggap tidak valid (dalam Zulfikar, 2017).

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan memiliki variasi kesalahan yang kecil sehingga dapat dipercaya bahwa angka yang dihasilkan adalah validitas isi yang merupakan validasi instrumen yang ditentukan sejauh mana isi angket dalam mencakup data yang komperhensif dan relevan dengantujuan penelitian (dalam Lailatul, 2017). Dilakukan dengan *expert judgement*, yaitu oleh para ahli dalam bidang alat ukur dalam hal ini adalah dosen pembimbing untuk mengkoreksi apakah aitem-aitem sudah mewakili indikator dari variabel yang akan diteliti.

Hasil analisis uji *index corrected* aitem total *correlation* skala *work engagement* yang berisi 32 aitem yang telah dilakukan sebanyak dua kali putaran, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Komposisi Sebaran Aitem Skala *Work Engagement***

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	<i>Vigor</i> : Semangat, berusaha mengerjakan tugas dan menyelesaikan persoalan	1, 3, 4, 6, 7, 8, 11,13	2, 5, 9, 10	12
2	<i>Dedication</i> : Antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja	12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27	-	12
3	<i>Absorption</i> : Konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan	23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32	-	8
TOTAL		28	4	32

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi skor yang dihasilkan seseorang ketika mengisi kembali alat ukur yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dapat diketahui jika alat ukur mampu menunjukkan hasil pengukuran yang relatif sama jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Jika seseorang diukur dalam kondisi yang sama, maka prosedur pengukuran yang reliabel akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama atau hampir sama (Gravetter, dalam Astelita, 2012). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00 semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, jika koefisien semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Package for Science for Windows (SPSS)* versi 16.0 dan menggunakan koefisien reliabilitas alpha. Hasil uji reliabilitas pada skala *work engagement* yang terdiri dari 28 aitem yang valid

menunjukkan *Cronbach's Alpha* (0.881) lebih dari 0,800 yang artinya skala *work engagement* mempunyai reliabilitas yang baik (dalam Zulfikar, 2017).

**Tabel 3.3.**  
**Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement***

Skala	Reliabilitas
<i>Work Engagement</i>	0,881

## 2. Iklim Organisasi

### a. Definisi Operasional

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari lingkungan organisasi, divisi, pemimpin, dan rekan kerja. Persepsi ini sangat penting tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi dari organisasinya. Iklim organisasi dapat diukur melalui sembilan indikator, yaitu *structur, responsibility, reward, support, standard, dan commitment*.

### b. Pengembangan alat ukur

Pada penelitian ini pemberian skor jawaban untuk skala iklim organisasi menggunakan model skala iklim organisasi. Schaufeli & Bakker (dalam Shandy, 2017) menjelaskan bahwa kondisi-kondisi pada lingkungan kerja dapat ditunjukkan melalui indikator iklim organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam menentukan tingkat iklim organisasi berdasarkan Sembilan indikator, yaitu *structur, responsibility, reward, support, standard, dan commitment*.

Pernyataan *favorable* menunjukkan kesesuaian dan mendukung indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 dengan ketentuan diberi nilai 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 4 Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 2 Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan *unfavorable* menunjukkan ketidaksesuaian dan tidak mendukungnya indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 4 Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebaran aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4.**

***Blueprint Aitem Skala Iklim Organisasi***

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Structur</i>	1,3,4	2,5,7	6
2	<i>Responsibility</i>	6,8,9	10,13,15	6
3	<i>Reward</i>	11,12,17	14,16,18	6
4	<i>Support</i>	19,22,25	20,21,23	6
5	<i>Standard</i>	24,28,29	26,27,30	6
6	<i>Commitment</i>	31,33,36	32,34,35	6
TOTAL		18	18	36

c. Uji Alat Ukur

1) Uji Validitas

Validitas tes pada dasarnya menunjukkan kepada derajat fungsi mengukur suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur, secara konvensional orang melihatnya dari tiga arah, yaitu dari sisi yang diukur, dari arah rekaan teori, dan dari arah kriteria arah ukur. Uji validitas dilakukan dengan uji diskriminasi aitem dengan menggunakan program *Statistic Package for Science for Windows* (SPSS) versi 16.0. batasan yang digunakan untuk memilih aitem yang valid, yaitu memilih aitem yang teruji mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan *index corrected aitem total correlation*  $>0,3$ . Maka aitem dalam skala yang *index corrected aitem total correlation*-nya  $<0,3$  akan digugurkan karena dianggap tidak valid (Zulfikar, 2017).

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan memiliki variasi kesalahan yang kecil sehingga dapat dipercaya bahwa angka yang dihasilkan adalah validitas isi yang merupakan validasi instrumen yang ditentukan sejauh mana isi angket dalam mencakup data yang komperhensif dan relevan dengantujuan penelitian (dalam Lailatul, 2017). Dilakukan dengan *expert judgement*, yaitu oleh para ahli

dalam bidang alat ukur dalam hal ini adalah dosen pembimbing untuk mengkoreksi apakah aitem-aitem sudah mewakili indikator dari variabel yang akan diteliti.

Hasil analisis uji *index corrected* aitem total *correlation* skala *work engagement* yang berisi 32 aitem yang telah dilakukan sebanyak dua kali putaran, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.5.**

**Komposisi Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi**

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	<i>Structur</i>	1, 2, 3, 4, 5, 7	-	6
2	<i>Responsibility</i>	10, 13, 15	6, 8, 9	6
3	<i>Reward</i>	11, 14, 16, 17	12, 18	6
4	<i>Support</i>	19, 20, 21, 22, 23, 25	-	6
5	<i>Standard</i>	24, 26, 27, 28, 29, 30	-	6
6	<i>commitment</i>	31, 32, 33, 34, 35, 36	-	6
TOTAL		31	5	36

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi skor yang dihasilkan seseorang ketika mengisi kembali alat ukur yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dapat diketahui jika alat ukur mampu menunjukkan hasil pengukuran yang ralatif sama jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Jika seseorang diukur dalam kondisi yang sama, maka prosedur pengukuran yang reliabel akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama atau hampir sama (Gravetter, dalam Astelita, 2012). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00 semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, jika koefisien semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Zulfikar, 2017).



Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Package for Science for Windows* (SPSS) versi 16.0 dan menggunakan koefisien reliabilitas alpha. Hasil uji reliabilitas pada skala iklim organisasi yang terdiri dari 31 aitem yang valid menunjukkan *Cronbach's Alpha* (0,916) lebih dari 0,800 yang artinya skala *work engagement* mempunyai reliabilitas yang baik (Zulfikar, 2017).

**Tabel 3.6.**  
**Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi**

Variabel	Reliabilitas
Iklim Organisasi	0,916

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

##### **1. Uji Prasyarat**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor ubahan. Uji normalitas sebaran dilakukan dengan program *Statistic Package for Science for Windows* (SPSS) versi 16.0 dengan metode *Test of Normality Kolmogorof-Smirnov*. Uji *Kolmogorof-Smirnov* adalah membandingkan distribusi data (data yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku yang merupakan data yang ditransformasikan kedalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal. Kelebihan metode ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi antara satu peneliti dengan peneliti yang lain. Suatu sata dinyatakan berdistribusi normal jika *Asym Sig* (2-tailed) hasil perhitungan *Kolmogorof-Smirnov*  $p > 0,05$ .

Hasil uji normalitas sebaran menunjukkan nilai  $Z = 0,452$  dengan  $p > 0,05$  pada skala *work engagement*  $p = 0,136$  dengan  $p > 0,05$  pada skala iklim organisasi sehingga dengan nilai tersebut kedua skala dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.7.

## Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorof-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
Work Engagement	0.859	0,452	Normal
Iklim Organisasi	1.160	0,136	Normal

## b. Uji Linier Hubungan

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk memastikan derajat hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dengan cara membandingkan antara regresi linier dengan regresi kuadratik. Uji linieritas data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Package for Science for Windows (SPSS)* versi 16.0. Perbedaan ini diuji melalui nilai F dalam sumber perbedaan tersebut jika *linearity* memiliki taraf signifikansi  $p < 0,05$  dan *deviation linearity* memiliki taraf signifikansi  $p > 0,05$  (Zulfikar, 2017).

Hasil uji linieritas menunjukkan  $F = 26.243$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga dengan nilai tersebut uji *linearity* dinyatakan memiliki hubungan yang linier, setelah kedua diuji tersebut terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman*, dikarenakan uji normalitas sebaran dua variabel yang tidak berdistribusi normal namun linier.

Tabel 3.8.

## Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	Linieritas	Keterangan
Work Engagement Iklim Organisasi	26.243	0.000	Linier

## 2. Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasi. Aitem yang dibuat pada skala akan memecahkan permasalahan pada penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan jenis data yang diperoleh peneliti menggunakan analisa data dengan teknik korelasi. Analisis korelasi adalah suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (dalam Lailatul, 2017).

Korelasi merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam statistik untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat kuantitatif yang menguji apakah variabel yang diuji saling berhubungan secara lurus, berbanding terbalik atau tidak memiliki hubungan sama sekali (zulfikar, 2017).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* dengan menggunakan teknik *parametrik Product Moment*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Kaidah uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika  $p < 0,01$  maka terdapat korelasi yang signifikan (dalam Lailatul, 2017).

Berdasarkan hasil uji teknik *parametrik Product Moment* dibantu dengan program SPSS versi 16.00 dengan menunjukkan hasil nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil korelasi yang sangat signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima, maka dinyatakan ada hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT. FIF Grup Surabaya.

**Tabel 3.9.**

### Uji Korelasi

Variabel	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
<i>Work Engagement</i> Iklim Organisasi	0,427	0,000	Ada korelasi