

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian menggunakan kuantitatif korelasional yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiono, 2014).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (dalam Sugiono, 2014).

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas (X) : *Workplace Well-being*
2. Variabel terikat (Y) : *Employee Engagement*

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. *Workplace Well-being*

*Workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka terkait dengan nilai intrinsik dan ekstrinsik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. *Workplace well-being* dilihat dari indikator sebagai berikut :

- a) Nilai intrinsik yang meliputi tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, serta perasaan berprestasi dalam bekerja.
- b) Nilai ekstrinsik mengacu pada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah dan keamanan pekerjaan.

## 2. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah kehadiran karyawan dengan penuh kesadaran di tempat kerjanya karena memperoleh kebermaknaan secara psikologis dan merasa aman secara psikologis serta mampu menyediakan diri menjalankan peran atau tanggung jawabnya untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. *Employee engagement* dilihat dari indikator sebagai berikut :

- a) Keterikatan secara kognitif mencerminkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Indikatornya antara lain serius dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, menikmati pekerjaan hingga lupa waktu, merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja, merasa bahagia ketika bekerja secara intens dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.
- b) Keterikatan secara emosional merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Indikatornya antara lain antusias dengan

pekerjaannya, merasa pekerjaannya menantang, bangga dengan pekerjaannya, pekerjaannya menginspirasi dan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna.

- c) Keterikatan secara fisik merupakan keterikatan karyawan yang dibuktikan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Indikatornya antara lain memiliki energi yang tinggi saat bekerja, bersedia mengerahkan semua energi untuk menyelesaikan pekerjaan, bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.

#### **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Karya Asri Mandiri cabang Surabaya atau yang lebih dikenal dengan rumah makan Pempek Ny. Kamto.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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 yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul

representatif (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 41 orang karyawan di rumah makan Pempek Ny. Kamto cabang Surabaya.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, digunakan dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014).

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dan utama dalam penelitian, untuk mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Teknik pengambilan data dapat berupa interview (wawancara), kuesioner (angket) atau observasi (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibuat berbentuk skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel pada skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Skala Likert memberikan empat alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini diberikan tanpa memberikan pilihan jawaban yang ragu-ragu atau tengah untuk jawaban yang pasti dari subjek seperti ragu-ragu dan sebagainya.

Skala yang digunakan disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Berikut tabel skor Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1**  
**Skor Skala Likert**

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap), dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap).

#### 1. Skala *Workplace Well-Being*

Skala *workplace well-being* menggunakan tiga belas indikator yang merupakan bagian dari dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik *workplace well-being* sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Page (2005). Berikut akan disajikan *Blueprint* skala *workplace well-being* :

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Workplace Well-Being**

Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah Item	Bobot (%)
		Fav	Unfav		
Dimensi Intrinsik	a. Tanggung jawab dalam pekerjaan	19, 21	18	3	12%
	b. Makna kerja	22, 23	25	3	12%
	c. Kemandirian	14, 15	17	3	12%
	d. Kemampuan dan pengetahuan	13		1	4%
	e. Perasaan berprestasi	11		1	4%
Dimensi Ekstrinsik	a. Penggunaan waktu sebaik-baiknya	10		1	4%
	b. Kondisi kerja	9		1	4%
	c. Supervisi	7	24	2	8%
	d. Peluang promosi	6	20	2	8%
	e. Pengakuan terhadap kinerja	5	12	2	8%
	f. Penghargaan	3	8	2	8%
	g. Upah	2	16	2	8%
	h. Keamanan pekerjaan	1	4	2	8%
Jumlah Total		16	9	25	100%

## 2. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* menggunakan empat belas indikator yang merupakan bagian dari dimensi kognitif, emosi dan fisik sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Schaufeli (2004). Berikut akan disajikan *Blueprint* skala *employee engagement* :

**Tabel 3.3**  
***Blueprint Skala Employee Engagement***

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah Item	Bobot (%)
		Fav	Unfav		
<i>Cognitive Engagement</i>	Serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan	1, 21	4	3	12%
	Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	2	8	2	8%
	Merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja	3, 22	5	3	12%
	Merasa bahagia ketika bekerja secara intens	6, 24	12	3	12%
	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	7, 25	16	3	12%
<i>Emotional Engagement</i>	Merasa antusias dengan pekerjaannya	9	20	2	8%
	Merasa pekerjaannya menantang	10	23	2	8%
	Merasa bangga dengan pekerjaannya	11		1	4%

	Merasa pekerjaannya menginspirasi	13		1	4%
	Merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna	14		1	4%
<i>Phsyscal Engagement</i>	Memiliki energi yang tinggi dalam bekerja		15	1	4%
	Tidak mudah menyerah dalam bekerja		17	1	4%
	Bersedia mengerahkan semua energi untuk menyelesaikan pekerjaannya	18		1	4%
	Merasa bersemangat dalam bekerja	19		1	4%
Jumlah Total		16	9	25	100%

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Proses validitas atau validasi diperlukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya (Azwar, 2012). Adapun pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Product Moment person rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{iY} = \frac{\sum iY - (\sum i)(\sum Y)/n}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2/n)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n)}}$$

Keterangan :

$i$  : Skor item

$Y$  : Skor skala

$n$  : Banyaknya subyek

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat bila error pengukurannya terjadi secara random (Azwar, 2012).

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*. Rumus yang digunakan untuk menghitung *alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r^{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = Varians total

### 3. Uji Hipotesis

Analisis data merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden telah terkumpul. Menurut Sugiono (2014), kegiatan yang dilakukan dalam menganalisis data adalah tabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Menurut Sugiyono (2014), korelasi *Product Moment Pearson* digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

- r = pearson r correlation coefficient
- n = jumlah sampel
- Nilai 'r' terbesar adalah +1 dan 'r' terkecil -1
- r = +1 menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan r = -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna
- r tidak mempunyai satuan atau dimensi. Tanda + atau - hanya menunjukkan arah

## G. Kerangka Kerja

