

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. XYZ adalah perusahaan yang berkembang paling cepat dalam bisnis di bidang infrastruktur dan logistik energi yang berkembang pesat di Indonesia dengan pengalaman yang luas khususnya dalam layanan infrastruktur energi. Perusahaan yang bergerak dalam usaha pengembangan di sektor industri infrastruktur energi dan logistik adalah. PT. XYZ telah berdiri kurang lebih 13 tahun sejak tahun 2005 dan pada saat ini berlokasi di wilayah Gading Serpong, Tangerang. PT. XYZ telah berdiri untuk secara konsisten mengembangkan dan memperluas ruang lingkup bisnisnya secara tegas yang mencakup seluruh aspek layanan infrastruktur seperti layanan kontraktor pertambangan, *port management* (manajemen pelabuhan), *hauling road* (jalan pengangkutan) dan lain sebagainya yang menjadi pilar bisnis utama perusahaan dalam menunjang kegiatan pertambangan batu bara. Di mulai dari eksplorasi, konstruksi, produksi, pengangkutan, *barging* dan *transshipment* untuk para konsumen batu bara dari domestik ataupun internasional yang kemudian di gunakan dalam memproduksi tenaga pembangkit listrik.

### 3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

#### Visi PT. XYZ :

Menjadi perusahaan yang dapat di akui dan menjadi pilihan di suatu wilayah dalam kompetensi integrasi pada sumber daya energi batu bara dan layanan infrastruktur di Indonesia.

#### Misi PT. XYZ :

1. Melakukan aktivitas layanan infrastruktur energi batu bara terpadu yang menyeluruh, mulai dari penambangan, pengangkutan & pemurnian mutu yang sistematis, manajemen pelabuhan, pemasaran, hingga pengiriman.
2. Memastikan kepuasan pelanggan dan kesejahteraan para pemangku kepentingan perusahaan sambil berkontribusi terhadap ekonomi lokal dan nasional.

### 3.1.2 Company Beliefs

PT. XYZ memiliki beberapa nilai – nilai kepercayaan yang selalu di tekankan kepada karyawannya selama melaksanakan kegiatan di perusahaan yaitu :

#### 1. *Innovative*

Perusahaan menyadari bahwa layanan infrastruktur energy terpadu memerlukan keterampilan dan sistem multi disiplin yang kompleks, dimana perbaikan yang konstan dari tim pekerja yang antusias dan *staff* yang cerdas adalah suatu keharusan untuk mencapai keunggulan.

## 2. *Excellence*

Perusahaan sangat percaya bahwa standar etika yang tinggi, tata kelola perusahaan, integritas dan tindakan untuk kepentingan masyarakat dan negara adalah cara yang benar dan satu – satunya untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dalam bisnis pertambangan batubara.

## 3. *Synergy*

Perusahaan mengedepankan kerja tim dan kemitraan berdasarkan rasa saling menghormati, kepercayaan & komitmen di dalam Titan Infra Energy dan dengan pemasok, kontraktor, komunitas, pemerintah lokal dan regulator perusahaan, yang akan menciptakan sinergi yang di perlukan untuk mendorong produksi dan kecepatan pengiriman, kualitas, kuantitas dan efisiensi biaya.

## **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rancangan utama yang di gunakan untuk menentukan metode dan prosedur dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi yang di butuhkan (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013).

### **3.2.1 Research Data**

Terdapat 2 jenis data yang dapat digunakan untuk melakukan suatu penelitian (Maholtra, 2010) :

### 1. *Primary data*

Data yang digunakan untuk menjawab masalah utama dan di kumpulkan oleh perorangan atau organisasi tertentu melalui pencarian informasi secara langsung terhadap objek penelitian. Menurut Cooper & Schindler (2008, p. 709) *Primary data* adalah data yang peneliti kumpulkan untuk menjawab suatu permasalahan khusus atas suatu pertanyaan penelitian.

### 2. *Secondary data*

Data yang dikumpulkan untuk melengkapi bahasan topik penelitian melalui berbagai sumber terpercaya dan teori – teori sebelumnya dalam bentuk buku teori, jurnal atau artikel. Menurut Zikmund, et al (2013, p. 160) *Secondary data* adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk beberapa tujuan tertentu daripada tujuan lainnya.

*Research data* dalam penelitian ini terbagi melalui *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* dalam penelitian ini diambil melalui hasil *in depth interview* dan kuesioner *online* yang peneliti sebarakan. Untuk *secondary data* dalam penelitian ini diambil melalui buku, jurnal dan artikel.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian, terdapat 2 *research tools* yang terdiri atas (Zikmund, et al, 2013) :

#### 1. *Qualitative business research*

Jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran yang akurat berdasarkan fenomena yang ada tanpa menerapkan sistem pengukuran.

## 2. *Quantitative business research*

Jenis penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.

Dalam melakukan penelitian, terdapat 3 jenis penelitian yaitu (Zikmund et al, 2013) :

### 1. *Exploratory research*

Penelitian untuk mengklarifikasi situasi yang ambigu atau menemukan ide yang mungkin berpeluang sebagai potensi bisnis.

### 2. *Descriptive research*

Penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, individu, group, organisasi atau lingkungan.

### 3. *Causal research*

Suatu penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan sebab akibat atau mengidentifikasi hubungan sebab atau akibat dari suatu permasalahan.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan di hubungkan dengan penjelasan mengenai jenis - jenis penelitian di atas, maka penulis memutuskan untuk menggunakan *descriptive research* dengan metode penelitian *quantitative business research*. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data yang akan di lakukan oleh penulis dengan cara menyusun pernyataan – pernyataan dalam bentuk kuesioner yang akan di gunakan untuk mendapatkan hasil analisis statistik dalam bentuk numerik.

### 3.3 Ruang Lingkup Penelitian

#### 3.3.1 Target Populasi

Populasi dijabarkan sebagai sekelompok grup dari beberapa entitas yang memiliki kesamaan jenis dan karakteristik (Zikmund et al, 2013). Populasi dijelaskan sebagai sekelompok orang atau grup yang peneliti investigasi (Sekaran, 2010).

Terdapat empat aspek yang digunakan untuk menjelaskan target populasi yaitu (Maholtra, 2012):

1. *Element*

Objek yang memiliki informasi yang ingin diambil oleh peneliti kesimpulannya. *Element* dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan.

2. *Sampling unit*

Unit dasar yang berisi banyak elemen dari sebuah populasi untuk dijadikan sampel. *Sampling unit* dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. XYZ yang telah bekerja minimal 1 tahun, dan pernah memiliki kesempatan promosi jabatan di perusahaan.

3. *Extent*

Elemen yang mengacu pada batas – batas geografis. *Extent* dalam penelitian ini adalah Gading Serpong, Tangerang.

4. *Time frame*

Jangka waktu penelitian. *Time frame* dalam penelitian ini adalah Maret sampai Juni 2018.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini yang menjadi populasi dari penelitian adalah karyawan tetap (*full-time employees*) yang bekerja di PT. XYZ.

### 3.3.2 *Sampling Techniques*

*Sampling* adalah aktivitas untuk melibatkan beberapa prosedur untuk kemudian ditarik sebagai kesimpulan dengan melibatkan wakil dari populasi (Zikmund et al, 2013). *Sampling* adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2013). Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan *sample* untuk membantu menentukan *sample* yang akan di gunakan dalam penelitian (Zikmund et al, 2013).

Teknik *sampling* terbagi menjadi dua jenis yaitu (Zikmund et al, 2013) :

1. *Probability sampling*

Teknik *sampling* dimana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

*Probability sampling* dikategorikan menjadi 7 jenis yaitu (Zikmund et al, 2013) :

1. *Simple random sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* yang memastikan setiap elemen dari populasi dapat dijadikan sampel.

2. *Systematic sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* dimana anggota dari populasi diberikan nomor urut dan kemudian dipilih sesuai urutan tertentu.

### 3. *Stratified sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* dimana elemen dari sebuah populasi dipilih berdasarkan strata atau karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti.

### 4. *Proportional sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sample yang dipilih didasarkan pada kategori yang telah ditentukan peneliti.

### 5. *Disproportional sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sample yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisa selanjutnya oleh karena strata yang ada tidak proposional.

### 6. *Cluster sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* dimana pemilihan sample bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.

### 7. *Multistage area sampling*

Sebuah teknik *probability sampling* yang melibatkan dua atau lebih *probability sampling*.

## 2. *Non-probability sampling*

Teknik sampling dimana unit-unit dari setiap sampel dipilih berdasarkan dari sisi kemudahan atau keputusan peneliti.

*Non-probability sampling* dikategorikan menjadi 4 jenis yaitu (Zikmund et al, 2013) :

1. *Convenience sampling*

Sebuah teknik *non-probability sampling* yang dimana untuk memperoleh sample sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilihat melalui sisi kemudahan peneliti.

2. *Judgement sampling*

Sebuah teknik *non-probability sampling* dimana populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan Peneliti

3. *Quota sampling*

Sebuah teknik *non-probability sampling* dimana peneliti memilih sampel sesuai yang diinginkan peneliti.

4. *Snowball sampling*

Sebuah teknik *non-probability sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik pengambilan *sample* dengan *non-probability sampling* yang di pilih berdasarkan penilaian dan kenyamanan peneliti. Teknik *sampling* yang peneliti gunakan dari *non-probability sampling* adalah *judgement sampling* karena *sample* yang di pilih oleh peneliti sesuai dengan kriteria dan karakteristik yang peneliti butuhkan dari anggota *sample*, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal

selama 1 tahun dan pernah memiliki kesempatan promosi jabatan di PT. XYZ, Gading Serpong, Tangerang dan *snowball sampling* karena ketika melakukan penyebaran kuesioner baik *offline* untuk *pre test* dan *online* untuk *main test*, peneliti meminta bantuan dari pihak HRD perusahaan untuk menyebarkan kuesioner tersebut untuk di distribusikan kepada karyawan.

### **3.3.3 Sampling Size**

*Sampling size* adalah jumlah elemen – elemen yang akan di ikut sertakan ke dalam studi penelitian (Maholtra, 2012). Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini yaitu berdasarkan banyaknya jumlah masing – masing pernyataan di dalam kuesioner, dimana di asumsikan  $n$  (item) x 5 observasi sampai  $n$  x 10 observasi (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Pada penelitian ini, penulis menggunakan  $n$  (item) x 5 observasi dengan jumlah indikator sebanyak 27 buah, sehingga minimal jumlah responden yang penulis gunakan adalah sebanyak  $26 \times 5 = 135$  responden.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data yang ada yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang peneliti langsung dapatkan dari objek penelitian yaitu karyawan tetap PT. XYZ. Data tersebut peneliti dapatkan melalui observasi dengan proses *interview* dan penyebaran kuesioner.

Sedangkan untuk data sekunder yang merupakan data tidak langsung di dapatkan oleh peneliti melalui beberapa sumber seperti buku – buku teori, jurnal utama, jurnal pendukung, artikel – artikel dan *survey online*.

### 3.4.2 Metode Pengambilan Data

Metode yang dapat di gunakan dalam proses pengumpulan data di kategorikan menjadi 2 yaitu (Zikmund et al, 2013) :

1. *Observation research*

Proses sistematis dalam pencatatan pola perilaku seseorang, objek, dan kejadian – kejadian yang di saksikan.

2. *Survey research*

Metode pengumpulan data primer melalui proses komunikasi dengan *sample* yang telah di wakili oleh individu – individu.

Berdasarkan penjelasan metode pengambilan data yang telah di jelaskan di sebelumnya, peneliti menggunakan metode *observation research* dan *survey research* dalam penelitian yang peneliti lakukan ini. Dalam metode *observation research*, peneliti melakukan observasi secara langsung melalui *in-depth interview* dengan beberapa karyawan di PT. XYZ. Sedangkan untuk metode *survey research*, peneliti menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden yang merupakan karyawan tetap yang minimal sudah bekerja selama 1 tahun dan pernah mendapatkan promosi jabatan di PT. XYZ.

### 3.5 Periode Penelitian

Periode penelitian ini mengacu pada waktu yang penulis butuhkan untuk mengumpulkan data hingga proses pengolahan data. Periode pengisian kuesioner *pre – test* di lakukan pada 16 – 23 April 2018. *Pre – test* ini dilakukan untuk membantu menguji validitas dan reliabilitas dari setiap variable yang akan peneliti gunakan di dalam penelitian ini. Jumlah responden untuk *pre – test* ini adalah sebanyak 30 responden. Setelah melakukan *pre – test*, penulis melakukan pengumpulan kuesioner *main – test* yang di lakukan pada bulan Mei 2018. Jumlah responden untuk *main – test* tersebut adalah sebanyak minimal 148 responden.

**Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Tidak Setuju	3
Ragu – Ragu	4
Cukup Setuju	5
Setuju	6
Sangat Setuju	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

**Tabel 3. 2 Tabel Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Skala
Tidak Pernah	1
Hampir Tidak Pernah	2
Jarang	3
Kadang – Kadang	4
Sering	5
Sangat Sering	6
Selalu	7

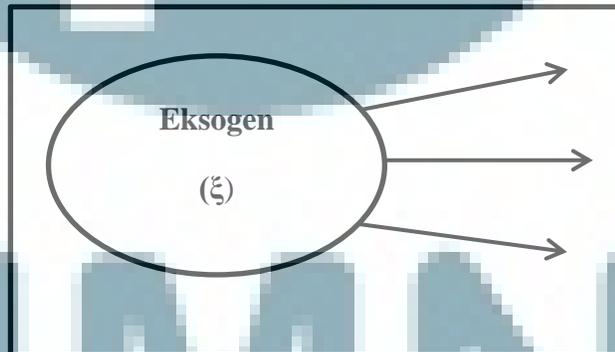
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala bentuk yang bervariasi atau memiliki perubahan dari satu contoh ke yang lain, yang berguna untuk menunjukkan perbedaan – perbedaan di dalam nilai. Variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*) (Zikmund et al, 2013).

#### 3.6.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen atau variabel bebas yang selalu muncul pada semua persamaan yang ada di dalam model. Notasi matematik yang di gunakan variabel eksogen ini adalah huruf Yunani yaitu  $\xi$  (“ksi”) (Wijanto, 2008). Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *satisfaction with promotion (X1)* dan *satisfaction with co – workers (X2)*.



Sumber : Wijanto, 2008

**Gambar 3. 1 Variabel Eksogen**

### **3.6.1.1 Satisfaction with Promotion (X1)**

*Satisfaction with promotion* adalah rasa kepuasan karyawan di dalam perusahaan yang tercipta karena adanya kemajuan posisi atau jabatan di organisasi (Goblar et al, 2002 dalam Tuwei et al, 2013).

Variabel ini di ukur dengan menggunakan skala *Likert* dari 1 sampai dengan 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem promosi di perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem promosi di perusahaan.

### **3.6.1.2 Satisfaction with Co – Workers (X2)**

*Satisfaction with co – workers* adalah perasaan puas yang di rasakan karyawan terhadap sesama rekan kerjanya di perusahaan akibat hubungan harmonis yang terjalin selama ini, yang mengakibatkan munculnya perasaan aman dan sikap saling terbuka di antara sesama *co – workers* (Avery et al, 2007).

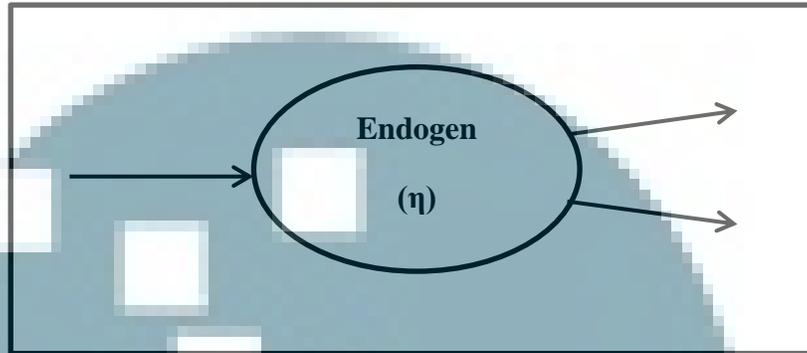
Variabel ini di ukur dengan menggunakan skala *Likert* dari 1 sampai dengan 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungannya dengan sesama *co – workers* di perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungannya dengan sesama *co – workers* di perusahaan.

### **3.6.2 Variabel Endogen**

Variabel Endogen atau variabel terikat yang ada paling sedikit terdapat satu persamaan di dalam model, walaupun di semua persamaan sisanya adalah variabel

bebas. Notasi matematik dari variabel endogen adalah  $\eta$  (“eta”) (Wijanto, 2008).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *work engagement* (Y).



Sumber: Wijanto, 2008

**Gambar 3. 2 Variabel Endogen**

### 3.6.2.1 *Work Engagement*

*Work engagement* adalah keadaan dimana seseorang memiliki hubungan yang signifikan dalam bekerja serta memiliki perilaku yang mendorong orang tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga memiliki dampak positif terhadap *performance* akhir (Christian et al, 2011 dalam Yalabik et al, 2017).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* dari 1 sampai dengan 7. Skala 1 menunjukkan rendahnya *work engagement* karyawan di perusahaan dan skala 7 menunjukkan tingginya *work engagement* karyawan di perusahaan.

UMMN

### 3.7 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<i>Satisfaction with Promotion</i>	<i>Satisfaction with Promotion</i> di definisikan sebagai rasa kepuasan karyawan di dalam perusahaan yang tercipta karena adanya kemajuan posisi atau jabatan di organisasi (Goblar, Warnich, Carrel, Elbert & Hatfield, 2002 dalam Tuwei, Matelong, Boit & Tallam, 2013).		<p>1. Di perusahaan saya bekerja, apabila seseorang sudah bekerja dengan baik, akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang adil</p> <p>2. Di perusahaan saya bekerja, karyawan cepat mendapatkan promosi kerja sama seperti di perusahaan lain</p> <p>3. Saya puas dengan kesempatan saya untuk</p>	<i>Likert Scale 1 (Strongly Disagree) – 7 (Strongly Agree)</i>	Zeynep Yasim Yalabik, Bruce A. Rayton, Andriana Rapti (2017), <i>Facets of Job Satisfaction and Work Engagement. Evidence – Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship</i> 5(3) : 248 - 265

				mendapatkan promosi jabatan		
2	<b>Satisfaction with Co - Workers</b>	<b>Satisfaction with Co - Workers</b> adalah keadaan dimana karyawan merasa puas dengan rekan kerjanya di perusahaan akibat hubungan harmonis yang terjalin selama ini, yang telah menumbuhkan rasa aman, dan sikap terbuka di antara sesama <i>co - workers</i> ketika bekerja (Avery, Wilson & McKay, 2007).		<p>1. Saya suka dengan rekan – rekan kerja di tempat saya bekerja</p> <p>2. Saya menikmati hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja saya</p> <p>3. Saya tidak merasa ada perselisihan (adu mulut, cekcok) di antara sesama rekan kerja di perusahaan (R)</p> <p>4. Saya tidak merasa ada pertengkaran (adu fisik) di antara sesama rekan kerja di</p>	<i>Likert Scale 1 (Strongly Disagree) – 7 (Strongly Agree)</i>	Zeynep Yasim Yalabik, Bruce A. Rayton, Andriana Rapti (2017), <i>Facets of Job Satisfaction and Work Engagement. Evidence – Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship</i> 5(3) : 248 - 265

				perusahaan (R)		
3	<b>Work Engagement</b>	<p><b>Work engagement</b> adalah kondisi pikiran karyawan yang positif, terpenuhi dan terkait dengan pekerjaan yang mencakup 3 dimensi di dalamnya yaitu <i>vigor</i>, <i>dedication</i>, dan <i>absorption</i> (Schaufeli, Bakker &amp; Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).</p>	<p><b>Vigor</b> mengacu kepada energi dan ketahanan mental ketika bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha yang konsisten terhadap apa yang di kerjakannya (Schaufeli, Bakker &amp; Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika sedang bekerja, saya merasa penuh dengan energi</li> <li>2. Saya merasa kuat ketika sedang bekerja</li> <li>3. Saya merasa bersemangat ketika sedang bekerja</li> <li>4. Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja</li> <li>5. Saya merasa ulet ketika sedang bekerja</li> <li>6. Saya selalu tekun dalam bekerja walaupun di saat keadaan</li> </ol>	<p><i>Likert Scale 1 (Never) – 7 (Always)</i></p>	<p>William B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Marisa Salanova (2006), The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. <i>Educational and Psychological Measurement</i>, 66(4), 701-716.</p>

				tidak sedang berjalan dengan baik		
4	<b>Work Engagement</b>	<i>Work engagement</i> adalah kondisi pikiran karyawan yang positif, terpenuhi dan terkait dengan pekerjaan yang mencakup 3 dimensi di dalamnya yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> . (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).	<b>Dedication</b> mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat terhadap pekerjaan, memiliki perasaan antusiasme, kebanggaan dan tantangan atas pekerjaan. (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).	1. Saya merasa pekerjaan saya penuh dengan tujuan 2. Saya antusias dengan pekerjaan saya 3. Pekerjaan saya menginspirasi saya	<i>Likert Scale 1 (Never) – 7 (Always)</i>	William B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Marisa Salanova (2006), The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. <i>Educational and Psychological Measurement</i> ,66(4), 701-716.
5	<b>Work Engagement</b>	<i>Work engagement</i> adalah kondisi pikiran karyawan yang positif, terpenuhi dan terkait dengan pekerjaan yang mencakup 3 dimensi di dalamnya yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> . (Schaufeli,	<b>Absorption</b> mengacu kepada konsentrasi tingkat tinggi terhadap pekerjaan, kurangnya kesadaran	1. Saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja 2. Ketika saya sedang bekerja,	<i>Likert Scale 1 (Never) – 7 (Always)</i>	William B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Marisa Salanova (2006), The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. <i>Educational and Psychological Measurement</i> ,66(4), 701-

		<p><b>Bakker &amp; Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).</b></p> <p>tentang jumlah waktu yang di habiskan untuk pekerjaan tersebut  <b>(Schaufeli, Bakker &amp; Salanova, 2006 dalam Yalabik et al, 2017).</b></p>	<p>saya melupakan semua hal lain di sekitar saya</p> <p>3. Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan seluruh kemampuan yang saya miliki</p> <p>4. Saya merasa asyik ketika sedang bekerja</p> <p>5. Saya selalu terbawa kedalam suasana yang menyenangkan ketika sedang bekerja</p> <p>6. Saya merasa sulit untuk terlepas dengan pekerjaan saya</p>	716.
--	--	---	---	------

## 3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian di berbagai bidang seperti manajemen, psikologi dan sosiologi, umumnya variabel – variabel penelitian dirumuskan sebagai sebuah variabel laten (konstruk) yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, sehingga perlu di bentuk melalui dimensi – dimensi maupun indikator – indikator yang di amati. Biasanya indikator – indikator tersebut diamati menggunakan kuesioner atau angket dengan tujuan mencari tahu pendapat responden tentang suatu hal. Ada dua macam jenis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang di gunakan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner dalam suatu penelitian (Ghozali, 2016).

Dalam *pre – test* penelitian, penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23 yang adalah sebuah *software* yang di gunakan untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. IBM SPSS versi 23 digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas responden *pre – test* dan untuk uji validitas dan reliabilitas responden *main – test*, penulis menggunakan program AMOS versi 22.

#### 3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang di katakan valid adalah jika pernyataan di dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas juga di gunakan untuk mengukur sejauh mana

suatu measurement secara akurat dapat mewakili sebuah konsep di dalam penelitian (Zikmund, 2013). Dalam hal ini, untuk menguji valid atau tidaknya masing – masing instrumen penelitian adalah dengan menggunakan uji *confirmatory factor analysis* (CFA). Uji CFA ini digunakan untuk menguji apakah indikator – indikator yang di gunakan dalam penelitian dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Selanjutnya alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya di lakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), *loading factor*, dan nilai signifikan. Untuk nilai KMO cukup bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA dan *loading factor* yang di kehendaki harus  $\geq 0.50$  sehingga dapat di lakukan analisis faktor (Ghozali, 2016). Untuk nilai signifikan yang di kehendaki harus  $< 0.050$  sehingga dapat menunjukkan korelasi yang cukup antar variabel (Hair et al, 2010).

### 3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jika jawaban responden tersebut terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Untuk mengukur reliabilitas dalam SPSS digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0.5$  (George & Mallery, 2003 dalam Gliem & Gliem, 2003) atau *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016).

### 3.8.2 Structural Equation Modelling (SEM)

Pada penelitian ini data selanjutnya akan di analisis menggunakan metode *structural equation modeling*. *Structural equation modelling* dinyatakan sebagai hasil kombinasi aspek *factor analysis* dan *multiple regression* (regresi berganda) dari teknik *multivariate* yang berguna untuk menguji hubungan dependen yang saling berkaitan di setiap variabel yang ada dan terukur secara bersamaan (Hair et al, 2010).

*Structural equation modelling* (SEM) memiliki beberapa peran atau fungsi sebagai sistem persamaan simultan, analisis klausal linear, analisis lintasan (*path analysis*), *analysis of covariance structure* dan model persamaan *structural* (Hair et al, 2010).

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* Amos versi 22.0 untuk melakukan uji validitas, realibilitas, hingga uji hipotesis penelitian.

#### 3.8.2.1 Variabel – Variabel dalam SEM

Terdapat dua jenis variabel di dalam *structural equation modelling* (SEM) yang terdiri atas (Hair et al, 2010) :

1. Variabel laten (*latent variable*)

Variabel laten dapat diartikan sebagai sebuah konsep abstrak yang menjadi perhatian khusus dan utama di SEM. Variabel laten terbagi menjadi dua yaitu eksogen dan endogen. Variabel eksogen  $\xi$  (“ksi”) merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas di dalam model penelitian. Sedangkan variabel

endogen  $\eta$  (“eta”) merupakan variabel terikat yang pada paling sedikit terhadap satu persamaan dalam model penelitian.

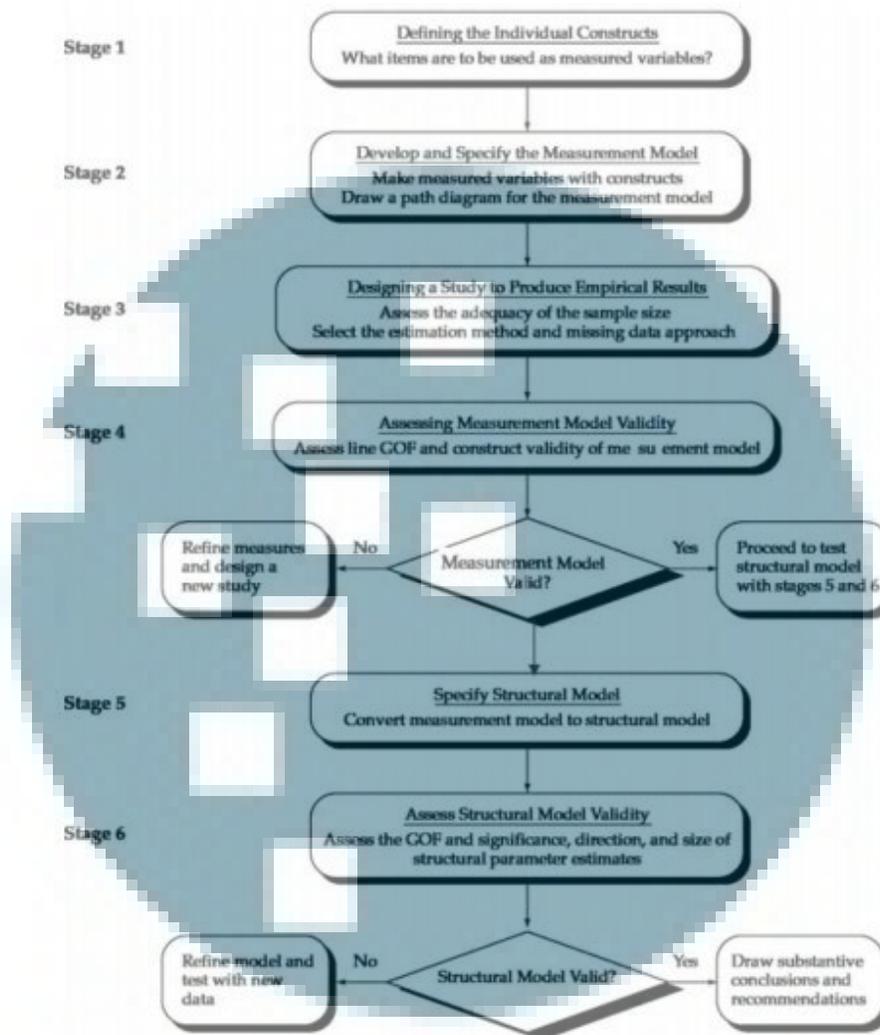
## 2. Variabel terukur (*measured variables*)

Variabel terukur (*measured variables*) atau biasa disebut variabel teramati (*observed variables*) dapat diartikan sebagai sebuah variabel yang dapat diukur dan diamati secara empiris dan biasanya sering disebut sebagai indikator.

### 3.8.2.2 Tahapan Prosedur SEM

Berdasarkan buku yang dibuat oleh Hair et al, tahun 2010 terdapat tujuh tahapan pembentukan dan analisis SEM, yaitu adalah :

UMMN

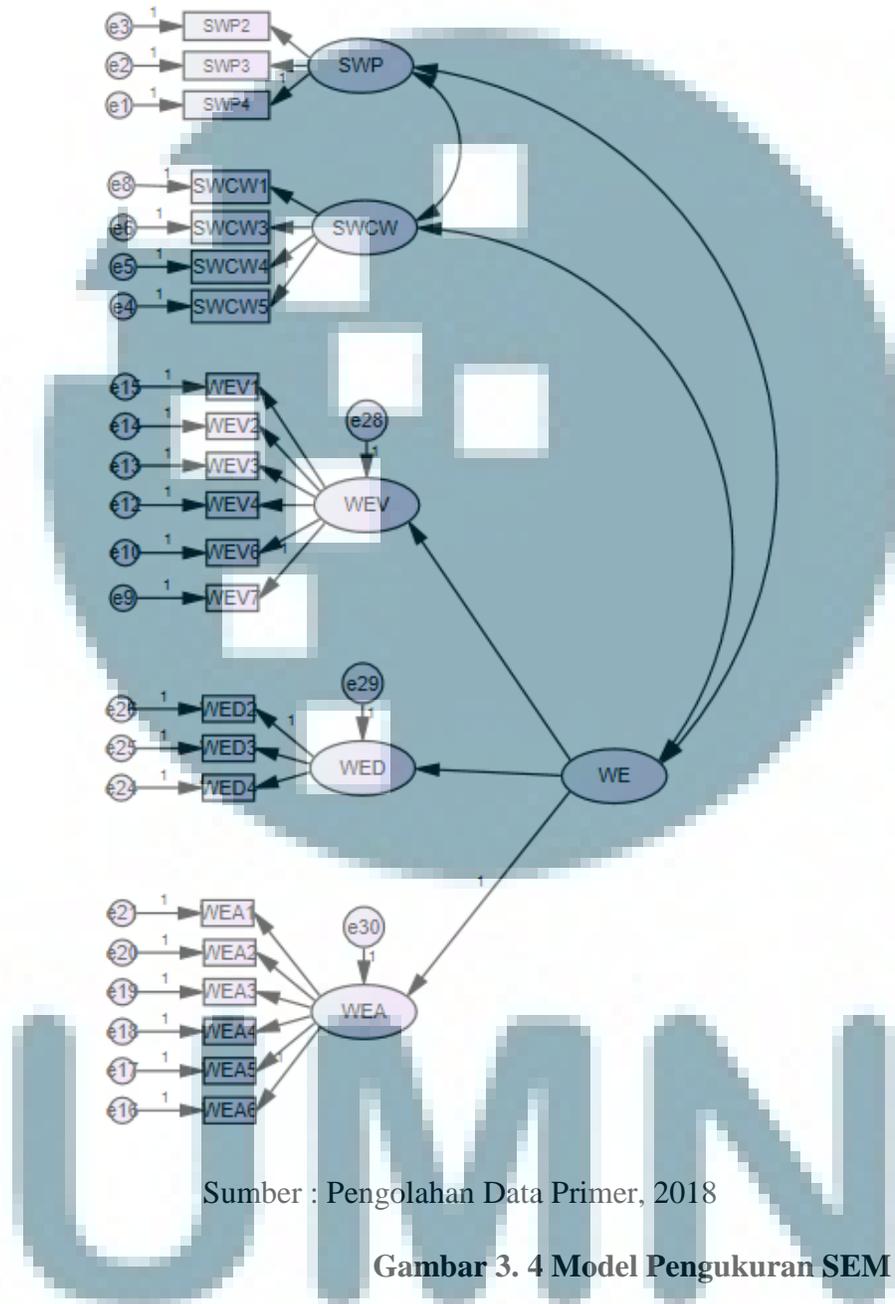


Sumber : Hair et al, 2010

### Gambar 3.3 Tahapan – Tahapan melaksanakan SEM

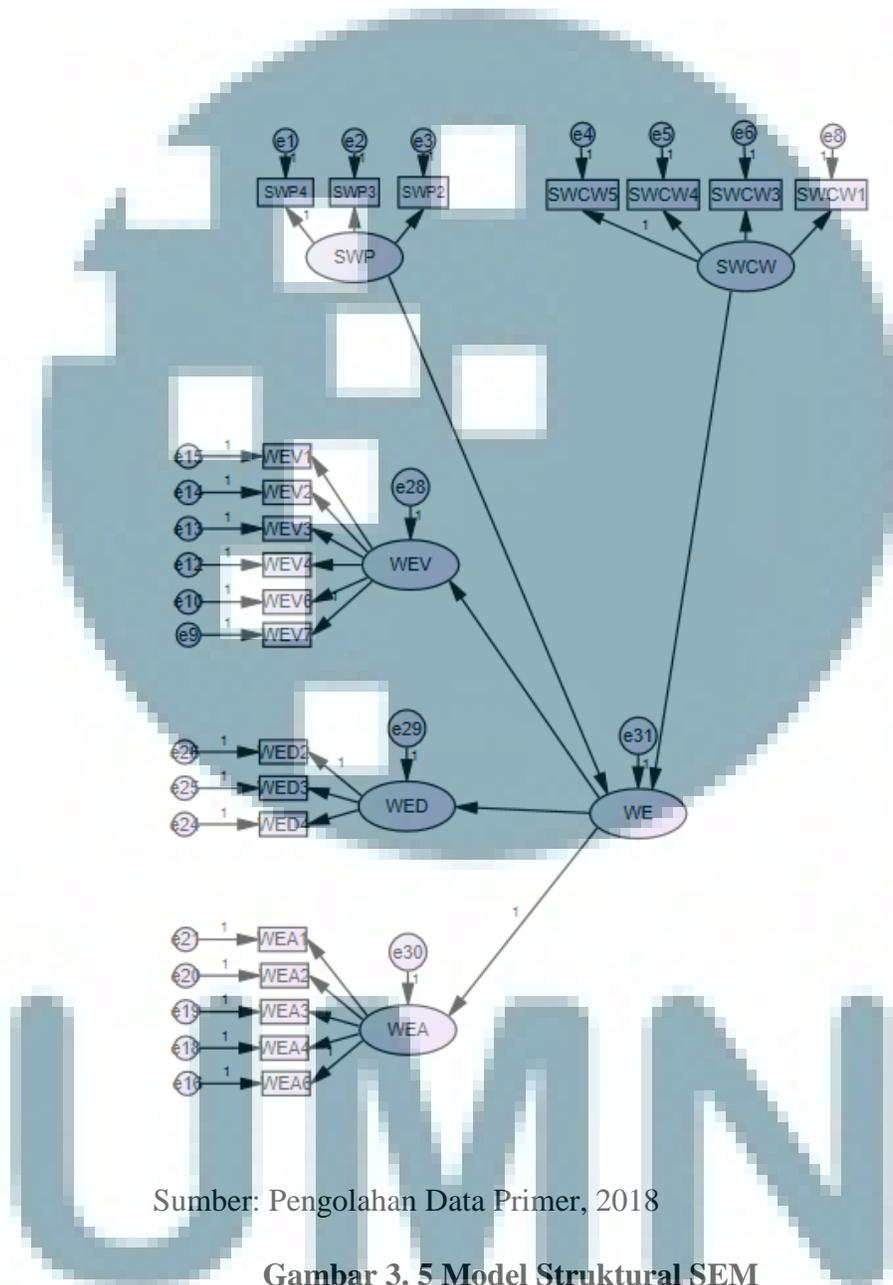
1. Mendefinisikan setiap indikator yang ada dengan tujuan untuk melakukan pengukuran
2. Melakukan pengembangan terhadap model pengukuran dan *measurement*
3. Menentukan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode apa untuk estimasi dan metode yang akan dilakukan untuk *missing data*.

- Melakukan pengukuran uji validitas atau kecocokan *measurement model* (CFA)



- Melakukan perubahan model dari *measurement model* menjadi *structural model*.

6. Melakukan validitas atau kecocokan *structural model*. Apabila hasil yang didapatkan menyatakan model struktural memiliki tingkat kecocokkan yang baik, maka dapat dilanjutkan ke kesimpulan penelitian.



### 3.8.2.3 Kecocokan Model Pengukuran (*Measurement Model Fit*)

Kecocokan model pengukuran akan di uji pada setiap model pengukuran atau hubungan antar sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati yang di lakukan secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran tersebut (Hair et al, 2010).

1. Evaluasi terhadap validitas

Suatu variabel dapat di katakan valid terhadap variabel latennya jika memuat faktor standar (*standardized loading factor*)  $\geq 0.50$ .

2. Evaluasi terhadap reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menilai konsistensi. Ketika hasil dari reliabilitas dinyatakan tinggi, secara langsung menunjukkan bahwa masing – masing indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam pengukuran konstruk latennya. Suatu variabel dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila :

- a. Nilai *construct reliability* (CR)  $\geq 0.70$

- b. Nilai *variance extracted* (AVE)  $\geq 0.50$  (Hair et al, 2010)

Menurut Hair et al, 2010 ukuran tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

UMMN

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum e}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

Sumber: Hair et al, 2010

**Gambar 3. 6 Rumus Evaluasi Reliabilitas**

### 3.8.2.4 Kecocokan Model Struktural

Dalam mengukur nilai *Goodness of Fit* dalam SEM secara menyeluruh di kelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu *absolute fit measurement* (ukuran kecocokkan absolut), *incremental fit measurement* (ukuran kecocokkan incremental), dan *parsimonious fit measures* (ukuran kecocokkan parsimoni) (Hair et al, 2010). *Absolute fit measurement* biasanya digunakan untuk menentukan prediksi model berupa derajat keseluruhan terhadap matrik korelasi dan kovarian. *Incremental fit measurement* digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang di sebut sebagai *independence model*. *Parsimonious fit measures* digunakan untuk mengukur model yang memiliki *degree of fit* dengan tingkat paling tinggi dari setiap *degree of freedom*.

Uji struktural model dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokkan nilai antara lain (Hair et al, 2010) :

1. Nilai X2 dengan DF
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, Normed Chi-Square)

3. Satu kriteria *incremental fit index* (o.e., CFI atau TLI)
4. Satu kriteria *goodness of fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI)
5. Satu kriteria *badness of fit index* (RMSEA, SRMR)
6. Satu kriteria *parsimony fit indices* (PNFI)



**Tabel 3. 4 Tabel Goodness of Fit**

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m ≤ 12	12 < m < 30	M ≥ 30	m < 12	12 < m < 30	M ≥ 30
<b>Absolute Fit Indices</b>							
1	Chi-Square ( $\chi^2$ )	Insignificant p-values expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.95	RMSEA < 0.08 with CFI > 0.92	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.92	RMSEA < 0.07 with RMSEA ≥ 0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥ 0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI > 0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)
5	Normed Chi-Square ( $\chi^2/DF$ )	$(\chi^2/DF) < 3$ is very good or $2 \leq (\chi^2/DF) \leq 5$ is acceptable					
<b>Incremental Fit Indices</b>							
1	NFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥ 0.97	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI > 0.90
3	CFI	CFI ≥ 0.97	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI > 0.90
4	RNI	May not diagnose misspecification well	RNI ≥ 0.95	RNI > 0.92	RNI ≥ 0.95, not used with N > 1,000	RNI > 0.92, not used with N > 1,000	RNI > 0.90, not used with N > 1,000
<b>Parsimony Fit Indices</b>							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , relatively high values represent relatively better fit					

Note: m=number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time

Sumber: Hair et al, 2010