

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Azwar (2017) Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis statistika dalam proses pengolahan data dan menghasilkan data yang berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif menggunakan variabel yang akan diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang akan diteliti, maka penelitian ini disebut penelitian korelasional. (Azwar, 2017).

#### **3.2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Identifikasi variabel penelitian**

Identifikasi variabel dalam penelitian ditentukan sebelum metode pengumpulan data dan analisis data, serta teknik analisis data yang dilakukan untuk menetapkan rancangan dalam sebuah penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu:

1. Variabel tergantung: Keterikatan karyawan
2. Variabel bebas: Budaya organisasi

##### **3.2.2. Definisi operasional variabel penelitian**

Definisi operasional dibuat sebagai aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel penelitian sehingga sebuah variabel harus dioperasionalkan agar dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Keterikatan karyawan

Kesediaan karyawan untuk bekerja lebih bagi organisasi yang ditandai dengan perasaan antusias yang tinggi ketika bekerja, memiliki keterikatan emosional positif pada perusahaan serta mengerahkan energi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Keterikatan karyawan diukur menggunakan skala keterikatan karyawan yang diadaptasi dari UWES (*Utrecht Work Keterikatan Scale*), berdasarkan tiga aspek yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Semakin tinggi nilai keterikatan karyawan maka semakin terikat seorang karyawan, dan sebaliknya.

#### b. Budaya organisasi

Norma yang dipelajari di organisasi, sehingga membentuk sebuah perilaku dan menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dijadikan karyawan untuk menentukan bagaimana mereka bersikap di dalam organisasi. Data budaya organisasi didapatkan dari skala budaya organisasi yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu: *autonomy*, *external orientation*, *interdepartmental co-operation*, *human resources orientation*, dan *improvement orientation*. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin kuat *culture* yang dimiliki, dan sebaliknya.

### 3.3. Populasi dan Teknik Sampling

#### 3.3.1. Populasi

“Populasi adalah sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini memiliki karakteristik atau ciri-ciri yang dapat membedakannya dari kelompok subjek lainnya” (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bank di Semarang. Alasan

peneliti memilih bank sebagai tempat penelitian karena menurut hasil survey dari *Indonesian Millennial Report*, bank memiliki daya tarik bagi millennial yang ingin mencari pekerjaan, dan sebagai salah satu bank yang diminati oleh millennial sebagai bank pilihan untuk melakukan transaksi maka penting menurut peneliti untuk meneliti keterikatan karyawan sehingga berguna bagi perkembangan bank kedepannya. Kriteria subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan Bank Semarang berusia 25-39 tahun
2. Memiliki masa kerja minimal satu tahun

Menurut Kurniawati (2014), jika seorang karyawan sudah memiliki masa kerja minimal satu tahun, karyawan tersebut sudah dapat mengetahui apakah dia terikat atau tidak dengan organisasinya.

### **3.3.2. Sampling**

Sampel merupakan bagian yang dapat menjadi wakil karakteristik dari populasi (Azwar,2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Alasan peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* karena jumlah subjek penelitian yang digunakan belum diketahui secara pasti jumlahnya, tergantung dari berapa orang yang nanti dipandang cocok sebagai subjek dari penelitian ini.

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Metode pengumpulan data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk skala. Penelitian ini menggunakan dua jenis skala, skala yang pertama adalah skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel tergantung, yaitu keterikatan karyawan. Sedangkan skala yang kedua digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel bebas, yaitu budaya organisasi.

## 1. Skala keterikatan karyawan

Penelitian ini menggunakan skala keterikatan karyawan yang di adaptasi dari UWES (*Utrecht Work Keterikatan Scale*) yang disusun oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) dan sudah diadaptasi oleh Yuniatin, Achsani dan Sasongko (2012) dan Stephani dan Kurniawan (2018) dengan ( $\alpha$ ) *vigor* 0,755, *dedication* 0,753 dan *absorption* 0,749. Skala ini disusun berdasarkan tiga aspek keterikatan karyawan yaitu:

- a. *Vigor*
- b. *Dedication*
- c. *Absorption*

Skala ini terdiri dari 17 item pernyataan positif (*favorable*) dan terdapat tujuh pilihan alternatif jawaban dengan rentangan skala antara 0-6, skoring dengan memberikan nilai enam (6) untuk jawaban selalu setiap hari, lima (5) untuk jawaban beberapa kali dalam seminggu, empat (4) untuk jawaban sekali seminggu, tiga (3) untuk jawaban beberapa kali sebulan, dua (2) untuk jawaban satu kali dalam sebulan, satu (1) untuk jawaban beberapa kali dalam setahun atau kurang, nol (0) untuk jawaban tidak pernah, maka semakin tinggi skor maka semakin tinggi keterikatan yang dimiliki subjek begitu juga sebaliknya.

**Tabel 3.1. Blueprint skala keterikatan karyawan**

Aspek	Jumlah
<i>Vigor</i>	6
<i>Dedication</i>	5
<i>Absorption</i>	6
<b>Total</b>	<b>17</b>

## 2. Skala Budaya organisasi

Skala yang digunakan untuk mengukur Budaya organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek Budaya organisasi, yaitu:

- a. *Autonomy*
- b. *External orientation*
- c. *Inter-departemental Co-operation*
- d. *Human resources orientation*
- e. *Improvement orientation*

Skala Budaya organisasi ini terdiri atas 49 item yang diantaranya terdapat item pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*) dan terdapat lima alternatif jawaban dengan rentangan skala 1-5, skor lima (5) untuk jawaban sangat setuju, empat (4) untuk jawaban setuju, tiga (3) untuk jawaban netral, dua (2) untuk jawaban kurang setuju, satu (1) untuk jawaban tidak setuju, semakin tinggi skor maka semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki organisasi. Berikut *blueprint* skala budaya organisasi:

**Tabel 3.2. *Blueprint* skala budaya organisasi**

Aspek	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Autonomy</i>	7	2	9
<i>External Orientation</i>	8	2	10
<i>Inter-departmental co operation</i>	8	2	10
<i>Human Resources Orientation</i>	8	2	10
<i>External orientation</i>	7	3	10
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>49</b>

### 3.4.2. Uji coba alat ukur

#### a. Validitas Alat Ukur

Validasi alat ukur dilakukan agar peneliti dapat menilai apakah terdapat relevansi antar pernyataan yang bertujuan agar skala dapat dikaji,

sehingga skala telah komprehensif sesuai dengan informasi yang akan digali. Validitas dalam penelitian ini diukur dengan cara menghitung korelasi antar skor yang terdapat pada setiap item dengan skor total. Validitas diukur menggunakan *product moment* sehingga dapat melihat korelasi antar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lalu dikoreksi menggunakan korelasi *Part-Whole*.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Nur (dalam Matondang 2009) reliabilitas digunakan sebagai acuan untuk melihat sejauh mana hasil dari suatu pengukuran yang sudah dilakukan dapat dipercaya atau tidak. Pada penelitian ini, *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengukur reliabilitas.

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk mengolah data yang telah diperoleh sehingga peneliti mendapat suatu kesimpulan. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis korelasi. Menurut Narbuko & Achmadi, (2015) analisis korelasi adalah suatu teknik untuk menentukan sejauh mana kedua variabel memiliki hubungan. Hasil atau pengolahan data ini dilakukan untuk memperoleh keterangan yang dapat dipahami secara jelas dan teliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yakni korelasi *Product Moment*, yang digunakan untuk mencari ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan keterikatan karyawan.