

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan CV X. Lokasi ini tepatnya berada di Jl. Gajah Mada No.90-91, Mintaragen, Kec. Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah. CV X merupakan perusahaan distributor Teh Tong Tji pertama yang ada di Tegal yang bergerak dalam bidang *food & beverages*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

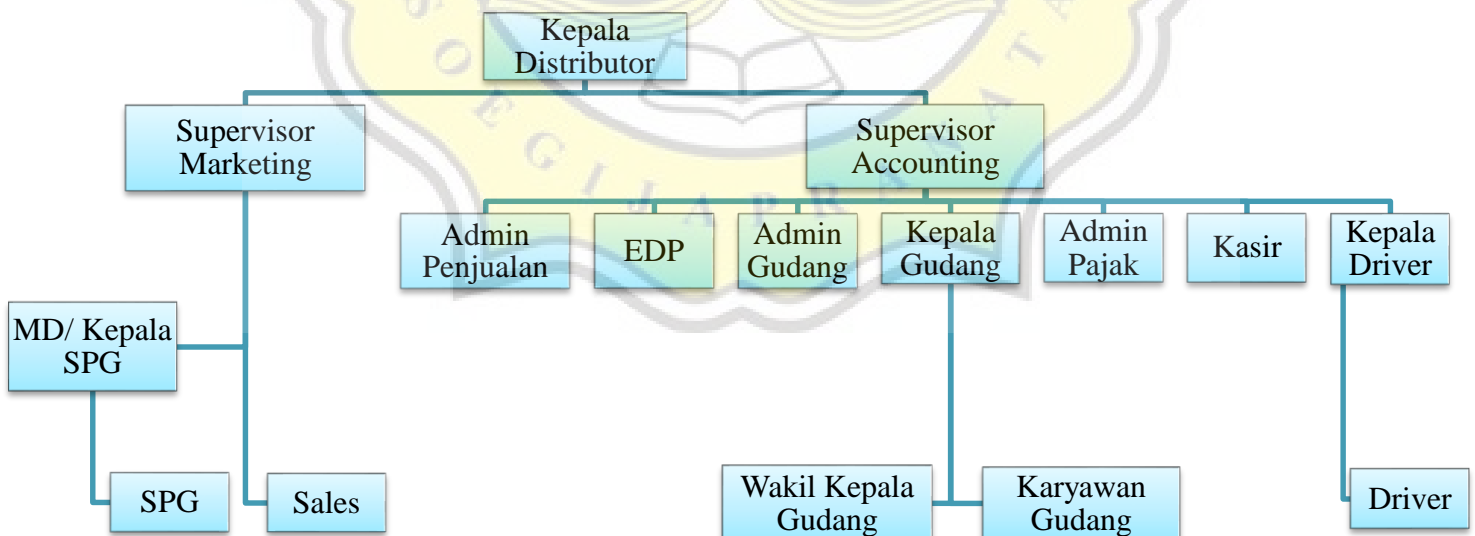
Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai mutu serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian kali ini, populasi yang dimaksud adalah para karyawan CV X yang berjumlah 60 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 84) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang mana teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Lebih khususnya, teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017: 85). Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria responden sebagai berikut : semua karyawan CV X yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Alasan pemilihan sampel ini dikarenakan untuk meneliti *employee engagement* dan komitmen organisasional dibutuhkan karyawan yang memiliki *engaged* dan komitmen terhadap perusahaannya, sedangkan untuk terbentuk karyawan yang

memiliki rasa *engaged* dan komitmen terhadap perusahaannya dibutuhkan waktu yang lama dalam bekerja yakni minimal 1 tahun bahkan bisa lebih dari 1 tahun. Berdasarkan jumlah populasi, seluruhnya memenuhi kriteria yaitu sudah bekerja minimal 1 tahun, maka dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan berjumlah 59 orang, karena adanya variabel kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang mengisi adalah atasan langsung, sedangkan pada struktur organisasi CV X yang paling atas adalah kepala distributor maka kepala distributor tidak ada yang menilai kinerjanya, sehingga jumlah responden adalah 59 orang. Yang terdiri dari 2 bagian, yaitu : bagian marketing yang berjumlah 33 karyawan dan bagian accounting yang berjumlah 26 karyawan.

Berikut saya lampirkan Struktur Organisasi CV X :



Gambar 2 Struktur Organisasi CV X

Berikut saya lampirkan Tabel Penilai Kinerja Karyawan :

Tabel 3.1 Penilai Kinerja Karyawan

Yang dinilai	Jumlah	Penilai
Supervisor Marketing	2	Kepala Distributor
Supervisor Accounting	1	Kepala Distributor
Sales	17	Supervisor Marketing 1&2
MD/ Kepala SPG	3	Supervisor Marketing 1&2
SPG	11	MD/ Kepala SPG 1,2 & 3
Admin Penjualan	1	Supervisor Accounting
EDP	1	Supervisor Accounting
Admin Gudang	1	Supervisor Accounting
Kepala Gudang	1	Supervisor Accounting
Wakil Kepala Gudang	1	Kepala Gudang
Karyawan Gudang	4	Kepala Gudang
Admin Pajak	1	Supervisor Accounting
Kasir	1	Supervisor Accounting
Kepala Driver	1	Supervisor Accounting
Driver	13	Kepala Driver

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang menggunakan angka. Sumber data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang didapat dari penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner yang berupa pernyataan kepada karyawan yang bekerja pada CV X. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data dan keterangan yang mendukung untuk penelitian. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang diharapkan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Penyebaran kuesioner yaitu suatu metode dimana penulis menyusun daftar pernyataan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data variabel penelitian. Isi dari kuesioner tersebut sebagai berikut :

1. Identitas Responden, mengenai nama, usia, jenis kelamin, jabatan/ posisi pekerjaan, pendidikan, dan lama bekerja.
2. Pernyataan mengenai tanggapan responden mengenai variabel : *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh para responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017: 93). Dengan skala ini, penulis mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh para responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut :

- | | | |
|-----------|-----------------------|---------------|
| a) 1. SS | : Sangat setuju | diberi skor 5 |
| b) 2. ST | : Setuju | diberi skor 4 |
| c) 3. RG | : Ragu-ragu | diberi skor 3 |
| d) 4. TS | : Tidak setuju | diberi skor 2 |
| e) 5. STS | : Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

Urutan skala terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk variabel *employee engagement*, komitmen organisasional, dan variabel Kinerja karyawan. Skala 1-5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.3.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan rumus $df = (N-2)$ dengan taraf signifikan 5%, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria dapat dikatakan valid ditentukan jika nilai r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya dapat dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel.

Berikut adalah hasil pengujian validitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Employee Engagement

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	0.723	0.2564	Valid
2	Saya merasa tidak mudah lelah dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0.544	0.2564	Valid
3	Saya selalu memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	0.689	0.2564	Valid

4	Saya akan bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan	0.623	0.2564	Valid
5	Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.712	0.2564	Valid
6	Saya selalu memberikan ide saya untuk kemajuan perusahaan	0.676	0.2564	Valid
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0.580	0.2564	Valid
8	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat terbaik untuk bekerja	0.584	0.2564	Valid
9	Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.680	0.2564	Valid
10	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya	0.269	0.2564	Valid
11	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokoknya	0.426	0.2564	Valid
12	Saya merasa ketika bekerja waktu cepat sekali berlalu	0.521	0.2564	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam perusahaan ini	0.683	0.2564	Valid
2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	0.269	0.2564	Valid

3	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga	0.593	0.2564	Valid
4	saya merasa “bagian dari keluarga” dalam perusahaan	0.445	0.2564	Valid
5	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan perusahaan	0.246	0.2564	Tidak Valid
6	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	0.544	0.2564	Valid
7	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin	0.578	0.2564	Valid
8	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan	0.690	0.2564	Valid
9	Saat ini, tetap bekerja pada perusahaan adalah suatu keharusan daripada keinginan	0.440	0.2564	Valid
10	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan	0.483	0.2564	Valid
11	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	0.339	0.2564	Valid
12	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan	0.709	0.2564	Valid
13	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat lain, saya merasa	0.465	0.2564	Valid

	tidak baik jika meninggalkan perusahaan			
14	Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, menurut saya itu tidak etis	0.564	0.2564	Valid
15	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada satu perusahaan	0.606	0.2564	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Dilihat dari tabel 3.3 diatas diketahui bahwa pada pengujian variabel komitmen organisasional, ada 1 item pernyataan yang nilai r hitung < r tabel sehingga dapat dikatakan tidak valid. Sehingga perlu dilakukan pengujian kembali untuk 14 item pernyataan. Berikut adalah tabel hasil pengujian untuk 14 item pernyataan :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya merasa senang menghabiskan karier saya dalam perusahaan ini	0.688	0.2564	Valid
2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	0.299	0.2564	Valid
3	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga	0.574	0.2564	Valid
4	saya merasa “bagian dari keluarga” dalam perusahaan	0.420	0.2564	Valid
5	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	0.555	0.2564	Valid
6	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini meskipun saya ingin	0.572	0.2564	Valid
7	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan	0.675	0.2564	Valid

8	Saat ini, tetap bekerja pada perusahaan adalah suatu keharusan daripada keinginan	0.478	0.2564	Valid
9	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan	0.453	0.2564	Valid
10	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	0.344	0.2564	Valid
11	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan	0.727	0.2564	Valid
12	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja ditempat lain, saya merasa tidak baik jika meninggalkan perusahaan	0.462	0.2564	Valid
13	Lompat dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, menurut saya itu tidak etis	0.571	0.2564	Valid
14	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada satu perusahaan	0.621	0.2564	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Karyawan tersebut mampu bekerja sesuai jadwal	0.845	0.2564	Valid
2	Karyawan tersebut mampu bekerja sesuai prosedur kerja	0.818	0.2564	Valid

3	Karyawan tersebut memiliki ketelitian dalam bekerja	0.567	0.2564	Valid
4	Karyawan tersebut mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan	0.726	0.2564	Valid
5	Karyawan tersebut mampu bekerja memenuhi harapan organisasi	0.784	0.2564	Valid
6	Karyawan tersebut mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0.833	0.2564	Valid
7	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat	0.567	0.2564	Valid
8	Karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0.496	0.2564	Valid
9	Karyawan tersebut tidak pernah menunda pekerjaan saat bekerja	0.708	0.2564	Valid
10	Karyawan tersebut tidak pernah absen bekerja tanpa alasan saat bekerja	0.719	0.2564	Valid
11	Karyawan tersebut mampu menguasai bidang pekerjaan	0.729	0.2564	Valid
12	Karyawan tersebut hadir tepat waktu	0.810	0.2564	Valid
13	Karyawan tersebut pulang tepat waktu	0.735	0.2564	Valid
14	Karyawan tersebut menghargai hasil kerja sesama rekan	0.801	0.2564	Valid
15	Karyawan tersebut menghargai atasan	0.826	0.2564	Valid

16	Karyawan tersebut dapat bekerja sama antar kelompok kerja	0.818	0.2564	Valid
----	-----------------------------------------------------------	-------	--------	-------

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada item pernyataan yang ditunjukkan melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0.2564 sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut adalah valid.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130), reliabilitas adalah hasil pengukuran objek yang serupa menghasilkan data yang serupa. Maksudnya adalah jika dilakukan pengukuran ulang kembali dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang sama atau tetap. Metode yang digunakan untuk mengukur skala jarak, seperti skala Likert 1-5 yaitu *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,6$. Sebaliknya dapat dikatakan tidak reliabel jika koefisien reliabilitas $< 0,6$.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut of value</i>	Kesimpulan
1	<i>Employee Engagement</i>	0.820	0.600	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	0.787	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.944	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa tiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi

dari 0.600. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau secara generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden. Dibutuhkan rentang skala yang dapat diperoleh sebagai berikut:

$$RS = \frac{(\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil})}{\text{kelas interval}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{2} = 2$$

Tabel 3.7 Kategori Variabel

Variabel	Kategori Variabel	
	1-2,99	3-5
<i>Employee Engagement</i>	Keterlekatan karyawan rendah	Keterlekatan karyawan tinggi
Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional rendah	Komitmen organisasional tinggi
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan rendah	Kinerja karyawan tinggi

Analisis deskriptif akan dilakukan di setiap variabel kuesioner dengan kategori variabel untuk menghitung rata-rata per variabel, yang nantinya akan dideskripsikan ke dalam kelas interval yaitu rendah dan tinggi.

3.4.2 Analisis Inferensial

a) Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) Analisis Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen, yaitu *employee engagement* (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap variabel dependennya, yang merupakan kinerja karyawan (Y). Dengan rumus menurut Sugiyono (2017:45), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Employee engagement*

X_2 = Komitmen organisasional

b) Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependennya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah *employee engagement* dan komitmen organisasional. Adapun langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

Bentuk pengujiannya adalah :

- $H_0 : b_1 = 0$ artinya *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- $H_a : b_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- $H_0 : b_2 = 0$ artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- $H_a : b_2 > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel} (2,00324)$ pada $\alpha = 0,05$
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel} (2,00324)$ pada $\alpha = 0,05$

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apabila semua variabel bebas (*employee engagement* dan komitmen organisasional) mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji-F statistik adalah :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan antara *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria uji yang digunakan adalah :

- H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel} (3,16)$ pada $\alpha = 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel} (3,16)$ pada $\alpha = 0,05$

