

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode riset kombinasi (*mixed methods research*). Menurut Creswell penelitian kombinasi adalah pendekatan penelitian yang mengkombinasikan atau menginterasikan data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian (Creswell, 2014). Metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk pengujian hipotesis apakah terdapat perbedaan *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y pada divisi Human Capital & Generasi Affair PT. Karoseri. Metode penelitian kualitatif dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y pada divisi Human Capital & Generasi Affair PT. Karoseri.

3.2. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah *employee engagement* dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi X dan Generasi Y Divisi Human Capital & General Affair PT. Karoseri. Penelitian akan dilaksanakan di PT. Karoseri yang berlokasi di Pulau Jawa. Perusahaan ini bergerak di bidang industri karoseri. Pemilihan PT. Karoseri sebagai lokasi penelitian dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan karoseri terbesar di Asia Tenggara yang berlokasi di Pulau Jawa.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Divisi Human Capital & General Affairs PT. Karoseri yang berjumlah 35 karyawan. Oleh karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel yang diambil sebanyak 35 karyawan Divisi Human Capital & General Affairs PT. Karoseri.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer untuk penelitian ini berasal dari hasil kuesioner, yaitu jawaban responden atas dasar pertanyaan yang telah disiapkan peneliti mengenai *employee engagement* dan kepuasan kerja. Data sekunder berasal dari *data base* karyawan PT. Karoseri yang berisi mengenai profil responden.

3.4.2 Alat/ Instrumen Pengumpulan Data

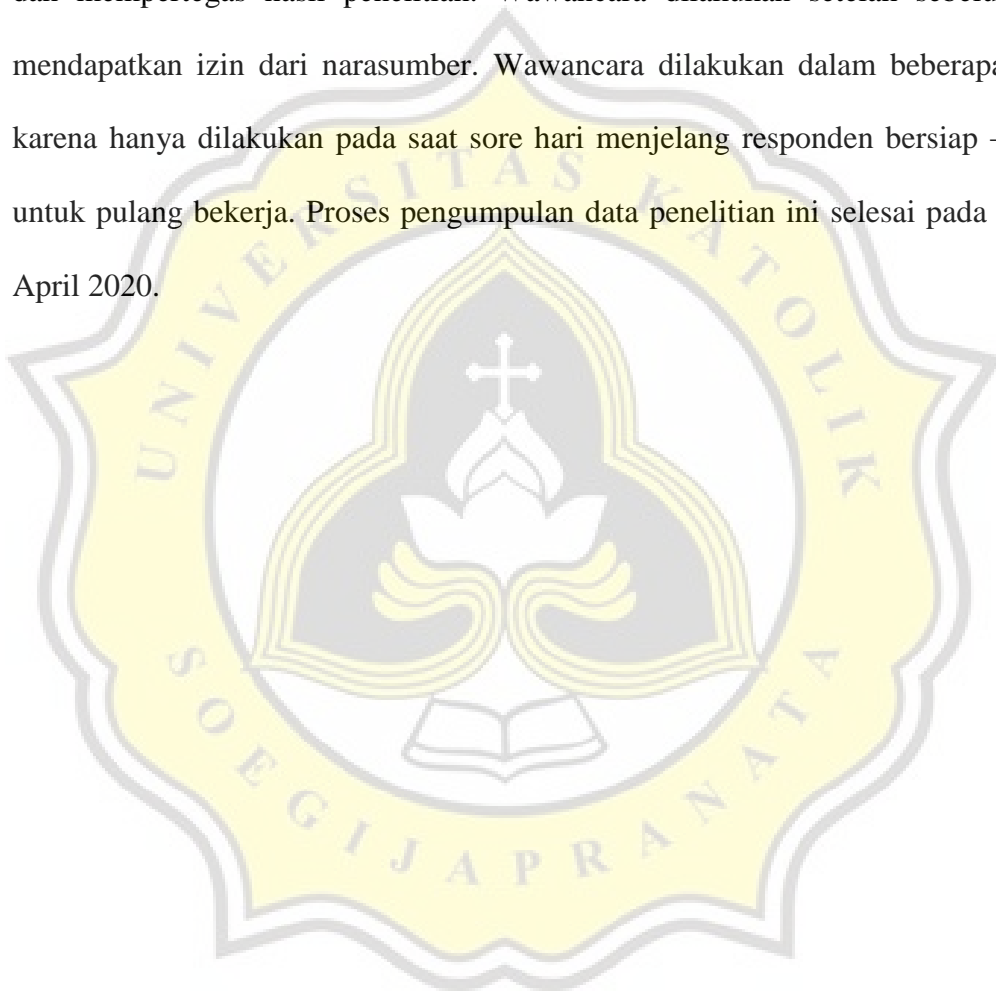
Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data kepada sampel yang telah ditetapkan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan tertutup dan terbuka. Kuesioner pertanyaan tertutup terdiri atas tujuh belas pertanyaan variabel *employee engagement* menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dan dua puluh pertanyaan kuesioner untuk variabel kepuasan kerja karyawan menggunakan kuesioner berdasarkan teori Fred Luthans mengenai kepuasan kerja. Pertanyaan terbuka terdiri atas satu pertanyaan mengenai *employee engagement* dan satu pertanyaan mengenai kepuasan kerja.

Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga menggunakan wawancara untuk menarik informasi lebih lanjut dan mempertegas hasil penelitian. Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung antara peneliti dengan enam narasumber yang bersedia dilakukan wawancara. Wawancara dilakukan dengan menggunakan telepon genggam untuk merekam proses wawancara dengan narasumber. Narasumber tersebut terdiri atas tiga narasumber yang mewakili Generasi X dan tiga narasumber yang mewakili Generasi Y. Narasumber Generasi X terdiri atas Supervisor, Kepala Security dan Staff bidang ISO. Narasumber Generasi Y terdiri atas General Manager, Staff bidang Recruitment dan Staff bidang SOP.

3.4.3 Kegiatan Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan sebagai berikut. Pertama, peneliti memohon ijin kepada PT. Karoseri untuk melakukan penelitian. Peneliti diberikan ijin untuk melakukan penelitian namun diwajibkan magang di PT. Karoseri terlebih dahulu. Setelah diberikan ijin untuk magang dan melakukan penelitian, maka peneliti mulai melakukan pra-survey untuk mendapatkan data usia karyawan. Setelah melakukan pra-survey maka peneliti mulai menyebarkan kuesioner kepada responden. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan Divisi Human Capital & General Affair PT. Karoseri untuk mendapatkan gambaran mengenai *employee engagement* dan kepuasan kerja. Kegiatan penyebaran kuesioner ini mulai dilakukan saat istirahat siang pada awal bulan Desember 2019. Kedua, peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden selang beberapa hari setelah kuesioner diisi

dengan lengkap. Ketiga, peneliti melakukan input dan mengolah data. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara kepada narasumber yang bersedia diwawancara dan menduduki posisi strategis dalam Divisi Human Capital & General Affair PT. Karoseri. Wawancara ini dilakukan untuk menarik informasi dan mempertegas hasil penelitian. Wawancara dilakukan setelah sebelumnya mendapatkan izin dari narasumber. Wawancara dilakukan dalam beberapa hari karena hanya dilakukan pada saat sore hari menjelang responden bersiap – siap untuk pulang bekerja. Proses pengumpulan data penelitian ini selesai pada bulan April 2020.



3.5 Uji Validitas

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur atau skala tes yang reliabel dan valid dengan tujuan agar kesimpulan penelitian memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment. Nilai r tabel untuk jumlah responden 35 adalah 0,3246. Keputusan uji validitas diambil bilamana jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

No	Employee Engagement	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya	0.678	0.3246	valid
2	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	0.676	0.3246	valid
3	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja	0.673	0.3246	valid
4	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama	0.520	0.3246	valid
5	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya	0.749	0.3246	valid
6	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan	0.661	0.3246	valid
7	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti	0.484	0.3246	valid
8	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	0.703	0.3246	valid
9	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya	0.579	0.3246	valid
10	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	0.360	0.3246	valid
11	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	0.545	0.3246	valid
12	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja	0.513	0.3246	valid

No	Employee Engagement	r hitung	r tabel	Keterangan
13	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain	0.582	0.325	valid
14	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	0.72	0.325	valid
15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu	0.574	0.325	valid
16	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya	0.438	0.325	valid
17	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya	0.58	0.325	valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari hasil tabel 3. 1 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan *employee engagement* dinyatakan valid sehingga item kuesioner di atas dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

NO	Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	0.445	0.3246	valid
2	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	0.715	0.3246	valid
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0.427	0.3246	valid
4	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0.381	0.3246	valid
5	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	0.575	0.3246	valid
6	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	0.553	0.3246	valid
7	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan	0.623	0.3246	valid

NO	Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
8	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan	0.439	0.3246	valid
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah - masalah pekerjaan	0.516	0.3246	valid
10	Atasan memberikan masukan - masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	0.577	0.3246	valid
11	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0.67	0.3246	valid
12	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.574	0.3246	valid
13	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.402	0.3246	valid
14	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0.362	0.3246	valid
15	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	0.528	0.3246	valid
16	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	0.457	0.3246	valid
17	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	0.414	0.3246	valid
18	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini sudah sesuai	0.5	0.3246	valid
19	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang memiliki potensi	0.511	0.3246	valid
20	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara objektif	0.35	0.3246	valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari hasil tabel 3.2 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga item kuesioner di atas dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.5.1 Uji Reliabilitas

Dalam hal ini, pengukurannya menggunakan teknik Cronbach's Alpha (koefisien alpha). Rentang nilai koefisien *alpha* berkisar antara 0 sampai dengan 1 reliabilitas sempurna (Budiastuti, 2013). Nilai koefisien *alpha* sebagai berikut:

- 0 = Tidak memiliki reliabilitas
- > .70 = Reliabilitas yang dapat diterima
- > .80 = Reliabilitas yang baik
- > .90 = Reliabilitas yang sangat baik
- 1 = Reliabilitas sempurna

Data dari hasil kuesioner perlu untuk dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas untuk variabel *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.875	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0.839	RELIABEL

Sumber: Data primer diolah (2020)

Pada tabel di atas terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai di atas 0.8 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel dan memiliki reliabilitas yang baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, uji hipotesis dan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kuantitatif bertujuan untuk membuat suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dan untuk menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

3.6.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif merupakan susunan hasil – hasil data yang diisi responden kemudian diolah dan dianalisis untuk memberikan gambaran terhadap suatu masalah. Untuk menentukan nilai rata-rata (mean) dalam daftar pada setiap poin pertanyaan, maka menurut Ghozali dalam (Rosdiani, 2020) terlebih dahulu menentukan interval kelasnya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$i = r/k \quad \longrightarrow \quad i = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

i = interval kelas

r = skala tertinggi – skala terendah

k = jumlah kelas

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria penilaian *employee engagement* dan kepuasan kerja. sebagai *mean* dari skor interval yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Interval Penilaian *Employee Engagement*

Interval	Penilaian Terhadap <i>Employee Engagement</i> ,	Kode
$4,24 < a \leq 5,00$	Sangat tinggi	5
$3,43 < a \leq 4,23$	Tinggi	4
$2,62 < a \leq 3,42$	Sedang	3
$1,81 < a \leq 2,61$	Rendah	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat rendah	1

Tabel 3.6 Interval Penilaian Kepuasan Kerja

Interval	Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja	Kode
$4,24 < a \leq 5,00$	Sangat tinggi	5
$3,43 < a \leq 4,23$	Tinggi	4
$2,62 < a \leq 3,42$	Sedang	3
$1,81 < a \leq 2,61$	Rendah	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat rendah	1

3.6.2 Uji Beda

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu pernyataan sehingga dapat ditarik kesimpulan pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak.

3.6.2.1. Uji Homogenitas

Tujuan dari uji homogenitas untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Uji homogenitas menggunakan Levene Test. Jika nilai

signifikansi > 0.05 maka dikatakan bahwa varians dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama (homogen). Namun, jika nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa varians dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama (tidak homogen). Uji homogenitas merupakan persyaratan sebelum melakukan pengujian lain yaitu uji beda dengan menggunakan T-test

3.6.2.2. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 35 sampel sehingga menggunakan uji statistik Shapiro-Wilk. Jika nilai Signifikansi (nilai probabilitas) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai Signifikansi (nilai probabilitas) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka dapat dilakukan uji beda statistik parametrik, namun jika data tidak berdistribusi normal maka menggunakan uji beda non parametrik. Uji normalitas merupakan persyaratan sebelum melakukan uji beda dengan menggunakan T-test.

3.6.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah langkah atau prosedur yang digunakan untuk menguji pernyataan secara statistik dan digunakan untuk menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Independent Sample T-Test. Tujuan dari komparasi dua sampel

independen adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja antara karyawan Generasi X dan Generasi Y di PT. Karoseri. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada perbedaan *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Ada perbedaan tingkat *employee engagement* antara Generasi X dan Generasi Y Divisi Human Capital & General Affair PT. Karoseri
- H2 = Ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara Generasi X dan Generasi Y Divisi Human Capital & General Affair PT. Karoseri

3.6.3 Analisis Deskriptif Kualitatif

Deskriptif kualitatif pada penelitian ini dilakukan untuk menarik informasi dan mempertegas hasil pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan wawancara sebagai penyeimbang untuk mendeskripsikan informasi – informasi dan fenomena yang ada di lapangan.

Pertanyaan terbuka terdiri atas satu pertanyaan mengenai *employee engagement* dan satu pertanyaan mengenai kepuasan kerja. Teknik analisis jawaban dari pertanyaan terbuka dalam penelitian ini dengan mengelompokkan jawaban menurut inti kesamaan. Setelah itu dihitung lalu diurutkan berdasarkan

frekuensi dari seluruh jawaban responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber yang bersedia diwawancara. Pertanyaan wawancara menggunakan pertanyaan semi terstruktur terkait *employee engagement* dan kepuasan kerja. Teknik mengolah hasil wawancara yang berupa rekaman suara dialihkan menjadi tulisan lalu dirangkum dan disajikan dalam bentuk paragraf berdasarkan pertanyaan.

