

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur, digunakan untuk meneliti populasi atau subjek tertentu, yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian dan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013).

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional dilakukan guna melihat hubungan antara dua variabel (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam penelitian ini peneliti akan menguji korelasi antara *employee engagement* dengan kepemimpinan transformasional pada subjek karyawan yang termasuk generasi Y.

3.2. Identifikasi dan Definisi Operasioal Variabel

3.2.1. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel tergantung dan variabel bebas, yang meliputi:

Variabel tergantung : *employee engagement*

Variabel bebas : gaya kepemimpinan transformasional

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Employee engagement merupakan perasaan terlibat, antusias serta komitmen seorang karyawan sebagai bentuk dedikasi untuk memberikan yang terbaik terhadap tempat ia bekerja. Aspek *employee engagement* meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tingkat *employee engagement* ditandai dengan semakin tinggi skor maka semakin tinggi pula *employee engagement*, begitu pula sebaliknya.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah proses karyawan menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kemudian karyawan menginterpretasi pemimpin sebagai pemimpin yang mampu membayangkan masa depan, menganalisis hal yang terjadi saat ini, memberi inspirasi, melibatkan pengikutnya untuk inovatif dan berkomitmen sehingga visi dan tujuan bersama dapat tercapai. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian menggunakan indikator mengkomunikasikan visi, mengembangkan karyawan, pemimpin yang solutif, pemimpin yang memberdayakan, pemimpin yang inovatif dan berpikir lateral, memimpin dengan teladan, dan kepemimpinan karismatik yang dikategorisasikan kedalam aspek kepemimpinan transformasional yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi ditandai dengan skor yang positif, begitu pula sebaliknya.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013) mendeskripsikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan yang termasuk generasi Y tenaga *non-outsourcing* yang sudah bekerja minimal satu tahun di area Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi (Jabodetabek).

Pemilihan kriteria minimal bekerja selama satu tahun di perusahaan subjek bekerja saat ini dilakukan karena sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Madyaratri dan Izzati (2021) bahwa masa kerja memengaruhi *engagement* karyawan. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, maka tingkat *employee engagement* akan semakin tinggi.

3.3.2. Teknik Pengambilan Subjek

Subjek merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah ditentukan yang diambil menurut prosedur tertentu dan dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015). Untuk mendapat subjek yang sesuai dengan tujuan dan karakteristik yang telah ditetapkan sehingga dapat mewakili populasi yang diteliti, peneliti perlu menggunakan teknik *sampling*. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling snowball* yakni teknik penentuan subjek yang bermula dari jumlah kecil kemudian membesar berdasarkan penelusuran dari subjek sebelumnya (Siyoto & Sodik, 2015).

Dalam penelitian ini, subjek yang akan digunakan adalah 123 orang yang merupakan karyawan *non-outsourcing* yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996 dan sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan subjek bekerja saat ini di Jabodetabek.

3.4. Alat Ukur

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang akan digunakan peneliti adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial tertentu, yang dengan skala ini variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan titik tolak guna menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan (Sugiyono, 2013). Terdapat dua skala yang akan digunakan di dalam penelitian ini, yakni skala yang akan mengungkap tingkat *employee engagement* dan skala yang akan mengungkap tingkat kepemimpinan transformasional.

3.4.2. Blueprint dan Cara Penilaian

a. Skala *employee engagement*

Skala *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* menggunakan tiga aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Skala ini berisi 17 item *favorable* dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Blueprint Skala *Employee Engagement*

No.	Aspek	Item Favorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	6	6
2.	<i>Dedication</i>	5	5
3.	<i>Absorption</i>	6	6
Jumlah		17	17

Sistem penilaian skala ini adalah dengan subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban dari tujuh pilihan jawaban yang disediakan. *Scoring* bagi tiap alternatif jawaban yang dipilih oleh subjek memiliki nilai yang berbeda dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skoring Skala *Employee Engagement*

Jawaban	Kepanjangan	Kondisi	Skor
0	Tidak Pernah	Saat subjek merasa tidak pernah mengalami hal yang sesuai pernyataan.	0
1	Hampir Tidak Pernah	Saat subjek merasa mengalami hal yang sesuai pengalaman sekali dalam setahun atau kurang.	1
2	Jarang	Saat subjek merasa sesuai dengan pernyataan sekali atau kurang dalam sebulan.	2
3	Kadang-kadang	Saat subjek merasakan sesuai dengan pernyataan beberapa kali dalam sebulan.	3
4	Sering	Ketika subjek merasakan sesuai dengan pernyataan sekali dalam seminggu.	4
5	Sangat Sering	Apabila subjek merasakan hal yang sesuai dengan pernyataan beberapa kali dalam satu minggu.	5
6	Selalu	Apabila subjek setiap hari merasakan hal yang sesuai dengan pernyataan.	6

b. Skala kepemimpinan transformasional

Skala kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator yang dapat dikategorikan kedalam empat aspek kepemimpinan transformasional, meliputi indikator mengkomunikasikan visi yang termasuk

kedalam aspek motivasi inspirasional, indikator pemimpin yang suportif dan mengembangkan karyawan yang termasuk kedalam aspek pertimbangan individual, indikator pemimpin yang memberdayakan, berpikir inovatif, dan lateral termasuk kedalam aspek stimulasi intelektual dan indikator memimpin dengan teladan dan kepemimpinan karismatik yang masuk kedalam aspek pengaruh ideal.

Skala ini berisi 24 item dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.3. Blueprint Skala Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pengaruh Ideal	Memimpin dengan Teladan Kepemimpinan Karismatik	3	3	6
2.	Motivasi Inspirasional	Mengkomunikasikan Visi	3	3	6
3.	Stimulasi Intelektual	Pemimpin yang Memberdayakan Berpikir Inovatif dan Lateral	3	3	6
4.	Pertimbangan Individual	Pemimpin yang Suportif Mengembangkan Karyawan	3	3	6
Jumlah			12	12	24

Pada skala ini, sistem penilaian dilakukan dengan subjek diminta untuk mengisi skala yang berisi pernyataan, sesuai dengan persepsi subjek terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di tempat subjek bekerja. Subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan yakni:

Tabel 3.4. Skoring Skala Kepemimpinan Transformasional

Jawaban	Kepanjangan	Skor	
		Favorable	Unfavorable
SS	Sangat Sesuai	4	1
S	Sesuai	3	2
TS	Tidak Sesuai	2	3
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	4

3.5. Uji Coba Alat Ukur

3.5.1. Uji Validitas

Salah satu ciri yang menandai suatu instrumen yang baik adalah validitas atau daya ketepatan mengukur, yang berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013). Validitas skala *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional didapatkan dengan menguji validitas nilai item dengan nilai total guna mendapatkan koefisien korelasi item dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson (Field, 2018; Azwar, 2021). Setelah menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, dilakukan analisis korelasi *Part-Whole* guna mendapatkan skor murni dari koefisien validitas item alat ukur yang digunakan.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang reliabel berarti alat ukur tersebut dapat dipercaya akan memberikan hasil yang relatif tetap dan konsisten apabila beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan menggunakan koefisien *Alpa Cronbach* untuk menguji reliabilitas skala yang digunakan (Azwar, 2021; Field, 2018).

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik statistik *Pearson Product Moment*. Setelah peneliti menyelesaikan pengambilan data, proses analisis data yang diperoleh dari jawaban partisipan atas kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti selanjutnya akan dianalisis menggunakan perhitungan statistik *Product Moment* yang dihitung menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS). Proses analisis data ini dilakukan guna menguji hubungan *employee engagement* dengan kepemimpinan transformasional pada karyawan generasi Y.

