

BAB 4

PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

4.1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan generasi Y atau milenial yang pada tahun 2022 berusia 26 hingga 41 tahun dan telah bekerja selama minimal satu tahun. Pemilihan subjek yang telah bekerja selama minimal satu tahun dikarenakan dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa masa kerja memengaruhi *engagement* karyawan. Semakin lama karyawan bekerja, maka tingkat *employee engagement* akan semakin tinggi (Madyaratri & Izzati, 2021).

Karyawan yang menjadi subjek dari penelitian ini merupakan karyawan dari berbagai perusahaan yang berada di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Pemilihan subjek dari kelima wilayah ini karena belum ada penelitian terdahulu yang meneliti persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* pada karyawan generasi Y di Jabodetabek, selain itu terdapat persamaan karakter generasi Y dari kelima wilayah tersebut. Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan karakter generasi Y di kota besar dengan di pedesaan yang ditandai dengan generasi Y di perkotaan cenderung sangat percaya diri, contohnya seperti berani mengemukakan pendapat, bahkan berdebat di depan publik. Karakteristik selanjutnya adalah generasi milenial di perkotaan cenderung kreatif, serta mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan secara baik. Karakteristik yang ketiga

adalah generasi milenial merupakan individu yang cenderung pandai bersosialisasi serta aktif berselancar di internet serta media sosial.

4.2. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian

4.2.1. Perijinan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan generasi Y di Jabodetabek dengan latar belakang berbagai perusahaan, salah satunya PT. X yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverage*. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada PT. X yang telah bersedia untuk menjadi tempat pengambilan data penelitian. Peneliti mengajukan permohonan penelitian yang kemudian disetujui oleh Kepala Program Studi (Kaprodi) pada tanggal 15 September 2022 dengan nomor surat 0063/B.7.3/FP/IX/2022. Setelah mendapatkan serta mengajukan surat izin penelitian, peneliti mulai menyebarkan skala melalui *Google Form* kepada karyawan umum yang sesuai dengan kriteria penelitian di Jabodetabek menggunakan teknik *snowball sampling* serta pada karyawan di PT. X melalui HRD PT. X.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur

Selain mempersiapkan surat izin penelitian, peneliti juga melakukan penyusunan skala. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi:

a. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan terdiri dari tiga aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala ini terdiri dari 17 item *favorable* dengan tujuh alternatif

jawaban yang terdiri dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu) dengan sebaran item sebagai berikut:

Tabel 4.1. 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

b. Skala kepemimpinan transformasional

Skala kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator yang dapat dikategorikan ke dalam 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 terdiri dari 24 item yang terdiri dari 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Skala ini memiliki empat pilihan jawaban dengan penilaian untuk item-item *favorable* Sangat Sesuai (SS) bernilai 4, Sesuai (S) bernilai 3, Tidak Sesuai (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk item-item *unfavorable*, nilai 1 untuk pilihan Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 4.2. 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

4.3. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebar skala dengan teknik *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui *Google Form* dengan alamat link <http://s.id/SkripsiStephani> yang dilakukan mulai tanggal 30 September 2022 hingga 25 Oktober 2022. Penyebaran link *Google Form* dilakukan melalui pesan personal Whatsapp dan Instagram yang kemudian diteruskan oleh reponden satu kepada subjek lainnya hingga akhirnya terkumpul sebanyak 123 subjek yang merupakan karyawan *non-outsourcing* yang bekerja di perusahaan di Jabodetabek selama minimal 1 tahun. Berikut merupakan tabel demografi subjek

Tabel 4.3. Demografi Subjek Penelitian

Demografi	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	67	54%
	Wanita	56	46%
Lama Kerja	1 - 2 tahun	18	15%
	3 - 5 tahun	33	27%
	lebih dari 5 tahun	72	59%
Kota/Kabupaten	Bekasi	46	37%
	Bogor	7	6%
	Jakarta	42	34%
	Tangerang	26	21%
	Depok	2	2%
	Aktivitas Penempatan Tenaga Kerja	3	2%
	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1	1%
Bidang Perusahaan	Perdagangan Besar Dan Eceran; Reparasi Dan Perawatan Mobil Dan Sepeda Motor	2	2%
	Konstruksi	8	7%
	Aktivitas Pengembangan Aplikasi Perdagangan Melalui Internet (E-Commerce)	2	2%
	Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	3	2%
	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	51	41%
	Aktivitas Keuangan dan Asuransi	7	6%
	Pengangkutan dan Pergudangan	3	2%
	Aktivitas Teknologi Informasi Dan Jasa Komputer Lainnya	4	3%
	Aktivitas Jasa Lainnya	4	3%
	Aktivitas Pelayanan Kepelabuhanan Laut	3	2%
	Industri Pengolahan	9	7%
	Pendidikan	1	1%
	Real Estat	3	2%
	Aktivitas Yang Menghasilkan Barang Dan Jasa Oleh Rumah Tangga Yang digunakan untuk Memenuhi Kebutuhan Sendiri	7	6%
	Informasi dan Komunikasi	3	2%
	Dan lain-lain (BUMN, Distributor, Ekspor-Impor, Busana, Fintech, Pemasaran)	9	7%

4.4. Uji Coba Alat Ukur

Skala kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik *try out* terpakai. Teknik ini digunakan sehingga dapat mempersingkat waktu penelitian. Kedua skala disebarakan, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada skala kepemimpinan transformasional menggunakan data penelitian yang telah didapatkan. Uji validitas skala kepemimpinan transformasional dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson yang kemudian dilakukan analisis korelasi *Part-Whole* guna mendapatkan skor murni dari koefisien validitas item alat ukur yang digunakan. Sedangkan untuk uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien *Alpa Cronbach* untuk menguji reliabilitas skala yang digunakan. Untuk skala *employee engagement*, penulis tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas karena peneliti menggunakan skala yang telah dibuat sebelumnya. Hasil validitas dan reliabilitas masing-masing skala sebagai berikut:

4.4.1. Validitas Reliabilitas Skala Employee Engagement

Skala *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan UWES yang berisi 17 item yang diciptakan oleh Schaufeli dan Bakker. Aulia (dalam Aryanti, Sari, & Widiana, 2020) melakukan pengujian validitas isi dengan menggunakan formulasi Aiken's V dan mendapatkan hasil nilai V pada aspek *vigor* bergerak dari 0,722 sampai 0,833, aspek *dedication* bergerak dari 0,611 sampai 0,833, dan aspek *absorption* bergerak dari 0,722 hingga 0,778. Uji validitas pada UWES-17 juga dilakukan dalam penelitian terhadap 56 orang karyawan di Perusahaan Y menggunakan *Pearson Product Moment* dengan nilai validitas berkisar

0,471 hingga 0,837 (Sukmarani, 2022). Sedangkan untuk reliabilitas UWES-17, didapatkan skor Cronbach Alpha sebesar 0,93 (Schaufeli & Bakker, 2004).

Tabel 4.4. Sebaran Item Skala Employee Engagement

Aspek	Item Favorable	Jumlah
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
Dedication	2, 5, 7, 10, 13	5
Absorption	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Jumlah		17

4.4.2. Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional

Uji validitas pada 24 item skala kepemimpinan transformasional dilakukan pada karyawan generasi Y di kota Semarang dengan jumlah responden 54 orang. Menghasilkan tidak ada item yang gugur. Hal ini terlihat dari koefisien masing-masing item berkisar 0,320 hingga 0,738 (dengan r tabel untuk uji *one-tailed* pada signifikansi 1% dengan $df = 52$ yakni 0,3158). Sedangkan untuk koefisien Alpa Cronbach yang didapatkan adalah 0,913.

Tabel 4.5. Sebaran Item Valid Skala Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Item		Jumlah	Item Valid	Item Gugur
	Favorable	Unfavorable			
Pengaruh Ideal	1, 9, 17	5, 13, 21	6	6	0
Motivasi Inspirasional	2, 10, 18	6, 14, 22	6	6	0
Stimulasi Intelektual	3, 11, 19	7, 15, 23	6	6	0
Pertimbangan Individual	4, 12, 20	8, 16, 24	6	6	0
Jumlah	12	12	24	24	0