

## BAB IV

### PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

#### 4.1 Orientasi Kancan

*Commanditaire Vennootschap* (CV) X yang digunakan peneliti sebagai subjek penelitian merupakan perusahaan distributor resmi produk salah satu *Fast Moving Consumer Goods Companies* (FMCG) terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman. Industri FMCG memproduksi kebutuhan sehari-hari kepada masyarakat secara cepat dan terjangkau, terutama jika *demand* pada produk tersebut tergolong tinggi. *Principal company* CV “X” yang pada dasarnya adalah nama lain untuk pemilik atau pendiri perusahaan (Investopedia), berbentuk perseroan yang sudah berdiri sejak 1977 di Tangerang. Produknya sendiri terdiri dari berbagai brand biskuit, kembang gula, wafer, coklat, kopi, dan makanan kesehatan yang sering dipasarkan ke berbagai distributor di Indonesia. Pada tahun 1990 *principal company* CV “X” menjadi perusahaan publik untuk memperluas pasar. Pertumbuhan perusahaan ini tergolong pesat karena sudah melebarkan pasar ke Asia, bahkan perlahan juga ke lima benua di dunia. Kini *principal company* CV “X” memiliki estimasi 5000-8000 karyawan yang tersebar di Indonesia, serta pernah mendapat penghargaan dari berbagai liputan media.

CV “X” sendiri baru berdiri sejak 2005 dan sudah memiliki 130 karyawan dengan cabangnya di beberapa kota, seperti Wangon dan Purwokerto. Setiap cabang CV “X” juga terdapat enam divisi yang mewakili berbagai macam brand

kategori makanan, minuman bubuk, minuman cair, mie, detergen, dan toko online untuk terjun ke revolusi industri digital. CV "X" masih sering diawasi oleh *principal company* dan beberapa kali mendapat pelatihan terutama untuk meningkatkan penjualan. Beberapa kebijakan utama seperti *Key Performance Indicator (KPI)* dalam CV "X" masih mengikuti aturan *principal company*, tetapi pengelolaan manajemen secara internal CV "X" memilih bergerak secara mandiri. Sistem kepemimpinan CV "X" juga diwariskan turun-temurun oleh keluarga, sedangkan jabatan petinggi rata-rata dipercayakan kepada karyawan yang loyal dengan perusahaan. Penelitian ini menggunakan 65 karyawan CV "X" dengan skala yang sudah di *printout*. Pengisian skala akan dilakukan secara manual sesuai kesepakatan antara peneliti dengan perusahaan. Terkait karakteristik subjek penelitian spesifik untuk orang-orang yang bekerja di CV "X".

Dalam kesehariannya karyawan di CV "X" selalu mengadakan *briefing* pagi dengan masing-masing atasan antar divisi sebelum sebagian besar karyawan bekerja di luar karena target penjualan, terutama sales. Melalui observasi, *owner* terlihat memiliki kedekatan yang baik untuk membimbing petinggi CV "X" agar dapat memimpin sesuai dengan harapan organisasi. Lingkungan kerja tampaknya cukup baik dengan setiap divisi memiliki kebijakan khusus agar ekosistem tetap terjaga. Supervisor CV "X" misalnya menetapkan kebijakan denda untuk keterlambatan karyawan. Ketika ditanya program-program yang menunjang *employee engagement*, sesekali CV "X" mendapat *training* dari *principal company* langsung tetapi semenjak pandemi COVID-19 tampaknya belum ada program lebih lanjut. Adapun beberapa permasalahan terkait *work engagement* telah dijelaskan pada latar belakang.

#### 4.2 Persiapan Pengumpulan Data Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, awalnya peneliti mengajukan proposal penelitian terlebih dahulu sebagai rancangan untuk *owner* dan HRD CV “X”. Setelah itu, peneliti menentukan waktu pertemuan agar penjelasan terkait detail penelitian lebih mudah didiskusikan. Peneliti juga mengadakan observasi letak geografis, gambaran permasalahan, serta merencanakan kesepakatan melalui perjanjian sah *Memorandum of Understanding* dengan menggunakan meterai tempel Rp 10.000,- pada Maret 2022.

Kemudian penelitian berlanjut selama dua hari, peneliti datang ke perusahaan setelah semua karyawan melakukan *briefing* pagi sekitar pukul 07:00 WIB untuk wawancara dengan lima narasumber secara bergantian. Hari pertama, ada dua narasumber yakni supervisor 1 dan kepala admin. Sedangkan hari kedua, ada tiga narasumber yakni supervisor 2, staf HRD, dan manajer HRD. Tidak lupa peneliti juga memberikan *informed consent* untuk kelima narasumber. Perencanaan hingga pengumpulan data verbatim wawancara dilakukan selama tiga minggu dari 14 Maret 2022 sampai 2 April 2022. Pada bulan Desember 2022, peneliti juga memberikan susulan surat izin dari kampus dengan nomor 0804/B.7.3/FP/XII/2022.

Penyusunan alat ukur skala Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES) versi Indonesia berasal dari website resmi Wilmar Schaufeli dengan total 17 item *favorable*. Tujuan skala untuk mengungkap *work engagement* CV “X” dan disusun berdasarkan tiga aspek Schaufeli semangat, dedikasi, dan penyerapan. Skala UWES berbentuk *rating scale* dengan tujuh pilihan jawaban yang terdiri dari Tidak Pernah (TP) sampai Selalu (S).

Tabel 4.1 Tabel Sebaran Item *Work Engagement* (UWES Scale)

No	Aspek <i>Work Engagement</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Semangat	25,28,32,36,39,41	-	6
2.	Dedikasi	26,29,31,34,37	-	5
3.	Penyerapan	27,30,33,35,38,40	-	6
<b>Total Item</b>		<b>17</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

Skala *psychological capital* disusun oleh peneliti berdasarkan empat dimensi Luthans efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Terdapat 24 item, masing-masing berisi 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Skala *psychological capital* berbentuk skala Likert dengan empat pilihan jawaban yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS) sampai Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 4.2 Tabel Sebaran Item *Psychological Capital*

No	Dimensi <i>Psychological Capital</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Efikasi Diri	1,3,5	2,4,6	6
2.	Harapan	7,9,11	8,10,12	6
3.	Optimisme	13,15,17	14,16,18	6
4.	Resiliensi	19,21,23	20,22,24	6
<b>Total Item</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### 4.3 Uji Coba Alat Ukur

Pengujian alat ukur memakai teknik *try out* terpakai, artinya pengumpulan datanya hanya sekali dan subjek teknik *try out* juga dilibatkan menjadi subjek penelitian. Alasan pemakaian teknik *try out* terpakai dikarenakan penelitian ini dikhususkan untuk CV "X", maka populasi terbatas. Selain itu, sebagai besar karyawan memiliki jadwal harian yang cukup padat sehingga pertimbangannya untuk menghemat biaya, tenaga, dan waktu penelitian. Jarak CV "X" juga cukup

jauh dari rumah peneliti memperkuat pemilihan teknik *try out* terpakai. Setelah semua data terkumpul, peneliti menggunakan aplikasi *IBM Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25 untuk uji validitas dan reliabilitas. Analisa akan dilakukan jika semua item dalam alat ukur sudah valid.

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Work Engagement* (UWES Scale)

Berdasarkan data hasil validitas yang ditemukan pada Skala *Work Engagement* dengan aplikasi *IBM Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25, didapatkan total 12 item yang valid. Item nomor 27, 30, 32, 35, dan 40 tereliminasi dikarenakan hasil *Corrected Item-Total Correlation* pada item tersebut kurang dari 0.3 (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Setelah dilakukan putaran kedua sampai semua item valid, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 dari 17 item yang telah gugur. Satu item berasal dari aspek semangat *favorable*, sedangkan empat item lainnya berasal dari aspek penyerapan *favorable*. Hasil akhir validitas tertinggi ada pada item nomor 28 dengan *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0.773, sedangkan validitas terendah ada pada item nomor 39 dengan *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0.435.

Nilai *Alpha Cronbach* > 0.90 memiliki arti reliabilitas sempurna, dapat dimaknai seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Sedangkan, alpha antara 0.70-0.90 dikategorikan reliabilitas tinggi, alpha antara 0.50-0.70 dikategorikan moderat, dan alpha < 0.50 dikategorikan rendah (Bija, Hamidah, & Tunas, 2021). Berdasarkan data hasil reliabilitas yang ditemukan pada Skala *Work Engagement* selama dua putaran, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas hasil akhir mendapat skor 0.901 dan dikategorikan > 0.90 yakni reliabilitas sempurna.

Tabel 4.3 Tabel Sebaran Item Valid *Work Engagement* (UWES Scale)

No	Aspek <i>Work Engagement</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Semangat	25,28,32*,36,39,41	-	5
2.	Dedikasi	26,29,31,34,37	-	5
3.	Penyerapan	27*,30*,33,35*,38,40*	-	2
<b>Total Item (setelah diuji)</b>		<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>

\*item yang gugur

#### 4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Berdasarkan data hasil validitas yang ditemukan pada Skala *Psychological Capital* dengan aplikasi *IBM Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25, didapatkan total 23 item yang valid. Item nomor 4 tereliminasi dikarenakan hasil *Corrected Item-Total Correlation* pada item tersebut kurang dari 0.3 (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Setelah dilakukan putaran kedua sampai semua item valid, dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 dari 24 item yang telah gugur pada dimensi efikasi diri *unfavorable*. Hasil akhir validitas tertinggi ada pada item nomor 20 dengan *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0.664, sedangkan validitas terendah ada pada item nomor 24 dengan *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0.331.

Nilai *Alpha Cronbach* > 0.90 memiliki arti reliabilitas sempurna, dapat dimaknai seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Sedangkan, alpha antara 0.70-0.90 dikategorikan reliabilitas tinggi, alpha antara 0.50-0.70 dikategorikan moderat, dan alpha < 0.50 dikategorikan rendah (Bija, Hamidah, & Tunas, 2021). Berdasarkan data hasil reliabilitas yang ditemukan pada Skala *Psychological Capital* selama dua putaran, dapat

disimpulkan bahwa uji reliabilitas hasil akhir mendapat skor 0.883 dan dikategorikan antara 0.70-0.90 yakni reliabilitas tergolong tinggi.

**Tabel 4.4 Tabel Sebaran Item Valid Skala *Psychological Capital***

No	Dimensi <i>Psychological Capital</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Efikasi Diri	1,3,5	2,4*,6	5
2.	Harapan	7,9,11	8,10,12	6
3.	Optimisme	13,15,17	14,16,18	6
4.	Resiliensi	19,21,23	20,22,24	6
<b>Total Item (setelah diuji)</b>		<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>

\*item yang gugur

#### 4.4 Pengumpulan Data Penelitian

Sebelum menyerahkan *printout* skala, peneliti beberapa kali melakukan revisi serta review skala dengan perusahaan pada Desember 2022. Negosiasi terkait jumlah karyawan hingga penyerahan *printout* juga disinggung beberapa kali melalui *whatsapp*. Setelah ada kesepakatan, 6 Januari 2023 peneliti pergi ke perusahaan untuk menyerahkan *printout* skala yang sudah disetujui. Pada 9 Januari 2023, peneliti mengirimkan file untuk di *printout* ulang karena perusahaan tidak mengizinkan email dan nomor *handphone* peneliti tercantum. Pengumpulan data berlanjut sampai 16 Januari 2023, lalu didapatkan total 65 karyawan yang berpartisipasi dengan data demografi responden usia 20-50 tahun dan empat jabatan atau posisi pekerjaan (admin, logistik, staf HRD, dan penjualan). Informasi terkait lama bekerja ada di lampiran karena terlalu bervariasi dari yang baru bekerja seminggu sampai 15 tahun.