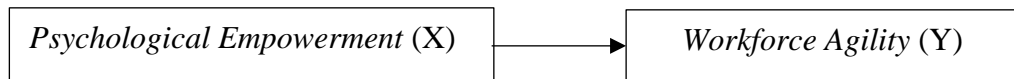


## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Hal yang akan di bahas pada bab ini diantaranya adalah desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional, yaitu penelitian yang melihat ada tidaknya pengaruh antara dua variabel dengan menggunakan skala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *psychological empowerment* (X) terhadap *workforce agility* (Y).



*Gambar 1 Model Hubungan Variabel Independen dan Independen*

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok individu yang memiliki kesamaan karakteristik (Creswell, 2012). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain (Azwar, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja digital marketing di wilayah Jabodetabek.

#### 2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Peneliti menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini harus memenuhi karakteristik khusus yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja pemasaran digital (*digital marketer*)

b. Bekerja di wilayah Jabodetabek

Adapun populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlahnya. Maka dari itu peneliti menggunakan rumus Lemeshow (Lemeshow, Jr, Klar, & Lwanga, 1990) untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan.

$$n = \frac{z^2 \cdot 1 - \alpha / 2P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

Z = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai  $\alpha = 5\% = 1,96$

P = Maksimal estimasi = 0,5

d = Tingkat ketelitian 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,962 \times 0,5 (1-0,5)}{0,1^2} \\ &= \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01} \\ &= 96,04 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 96 responden.

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu *psychological empowerment* sebagai variabel independen (X) dan *workforce agility* sebagai variabel dependen (Y).

### 2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

#### a. *Psychological Empowerment*

##### 1) Definisi Konseptual

Menurut Spreitzer (2007) *psychological empowerment* adalah keadaan psikologis tenaga kerja, terkait bagaimana individu

tersebut menjalani pekerjaan dengan penuh kendali dan adanya keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya (Spreitzer, 2007).

## 2) Definisi Operasional

*Psychological empowerment* dalam penelitian ini adalah keadaan psikologis karyawan pemasaran digital yang memiliki kendali dan keyakinan terhadap peran pekerjaan mereka.

### b. *Workforce Agility*

#### 1) Definisi Konseptual

*Workforce agility* adalah *workforce agility* adalah kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dan merespon dengan cepat terhadap perubahan pasar yang tidak terduga dan secara tiba-tiba (Sherehiy, 2008).

#### 2) Definisi Operasional

*Workforce agility* dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan pemasaran digital untuk bisa bertindak atau bekerja secara fleksibel dan tepat, ketika dihadapkan pada perubahan yang tidak terduga.

## D. Instrumen Penelitian

### 1. *Psychological Empowerment*

#### a. Identitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *psychological empowerment* adalah *Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)*. Alat ukur ini memiliki 12 item yang terbagi menjadi 3 item kebermaknaan (*meaningfulness*), 3 item terkait kompetensi (*competence*), 3 item terkait *self-determination*, dan 3 item terkait dimensi dampak (*impact*). Variabel ini dikembangkan oleh Spreitzer (2007), kemudian dimodifikasi dan diterjemahkan oleh Armelia (2012). Tingkat reliabilitas *Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)* adalah 0,807.

**b. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen *Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)* dijelaskan pada gambar berikut:

*Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen PEQ*

Dimensi	No. Item		Jumlah Item
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Meaningfulness</i>	1, 5, 9,	-	3
<i>Competence</i>	2, 6, 10,	-	3
<i>Self-Determination</i>	3, 7, 11,	-	3
<i>Impact</i>	4, 8, 12	-	3

**c. Penyekoran**

Instrumen *Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)* terdiri dari 12 item *favorable*. Instrumen PEQ menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban yaitu:

- 1: Sangat tidak sesuai
- 2: Tidak sesuai
- 3: Agak sesuai
- 4: Sesuai
- 5: Sangat sesuai

*Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen PEQ*

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Sesuai	1	5
Tidak Sesuai	2	4
Agak Sesuai	3	3
Sesuai	4	2
Sangat Sesuai	5	1

#### d. Kategori Skor *Psychological Empowerment*

Kategorisasi skor pada penelitian ini menggunakan statistik empirik di mana terdapat tiga kategori skor, yakni kategori tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori ini didasarkan pada data yang telah terkumpul dari responden dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kategori Skor *Psychological Empowerment*

Kategori Skor	Kriteria/Norma
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan: X = Skor *Psychological Empowerment* Responden

M = Rata-rata populasi

SD = Standar Deviasi

#### e. Kriteria Interpretasi Skor

Skor yang telah diperoleh dikelompokkan menjadi tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah. Pada *psychological empowerment*, makna dari kategori tersebut adalah:

##### 1) Kategori Tinggi

Responden dalam kategori tinggi menandakan bahwa individu merasa terlibat dalam pekerjaannya, sehingga ia mampu menjalani pekerjaan dengan penuh kendali. Kemudian kategori ini juga menunjukkan bahwa bahwa individu memiliki keyakinan yang cenderung tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam pekerjaannya.

##### 2) Kategori Sedang

Responden dalam kategori sedang menandakan bahwa individu cukup merasa terlibat dalam pekerjaannya, sehingga ia cukup mampu mengendalikan dirinya dalam menjalani pekerjaan. Individu tersebut akan cenderung merasa memiliki kemampuan yang cukup terhadap pekerjaannya.

### 3) Kategori Rendah

Responden dalam kategori tinggi menandakan bahwa individu kurang merasa terlibat dalam pekerjaannya, sehingga ia cenderung tidak mampu menjalani pekerjaan dengan penuh kendali. Kemudian kategori rendah juga menunjukkan bahwa bahwa individu cenderung tidak yakin atas kemampuan dirinya dalam bekerja.

## 2. *Workforce Agility*

### a. Identitas Instrumen

*Workforce Agility Questionnaire (WAQ)* yang dirancang oleh Sherehiy et al., dan dikembangkan oleh Alavi et al., (2014). Kemudian, pada penelitiannya di tahun 2016, Alavi, dkk., memodifikasi 39 item tersebut menjadi 23 item karena terdapat beberapa ambiguitas di beberapa item. Penulis menggunakan alat ukur yang telah di modifikasi oleh Alavi 2016 dan diterjemahkan oleh Suri (2021) dengan nilai alfa Cronbach 0,93

### b. Penyekoran

Instrumen *Workforce Agility Questionnaire (WAQ)* terdiri dari 19 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*. Instrumen WAQ menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu:

- 1: Sangat tidak sesuai
- 2: Tidak sesuai
- 3: Agak sesuai
- 4: Sesuai

5: Sangat sesuai

Tabel 3. 4 Penyekoran Instrumen WAQ

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Sesuai	1	5
Tidak Sesuai	2	4
Agak Sesuai	3	3
Sesuai	4	2
Sangat Sesuai	5	1

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen *Workforce Agility Questionnaire (WAQ)* dijelaskan pada gambar berikut:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen WAQ

Dimensi	No. Item		Jumlah Item
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Proactivity	1, 2, 3, 6	4, 5,	6
Adaptability	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	-	9
Resiliency	18, 19, 20, 21, 22, 23	16, 17	8

**d. Kategori Skor *Workforce Agility***

Kategorisasi skor pada penelitian ini menggunakan statistik empirik di mana terdapat tiga kategori skor, yakni kategori tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan kategori ini didasarkan pada data yang telah terkumpul dari responden dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kategori Skor Workforce Agility

Kategori Skor	Kriteria/Norma
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan: X = Skor *Workforce Agility* Responden

M = Rata-rata populasi

SD = Standar Deviasi

**e. Kriteria Interpretasi Skor**

Skor yang telah diperoleh dikelompokkan menjadi tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah. Pada *workforce agility*, makna dari kategori tersebut adalah:

**1) Kategori Tinggi**

Responden dalam kategori tinggi menandakan individu mampu merespon, mengambil keputusan, dan beradaptasi secara fleksibel dengan sangat baik ketika dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga.

**2) Kategori Sedang**

Responden dalam kategori sedang menandakan individu cukup mampu merespon, mengambil keputusan, dan beradaptasi secara fleksibel ketika dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga.

**3) Kategori Rendah**

Responden dalam kategori rendah menandakan individu tidak mampu merespon, mengambil keputusan, dan beradaptasi secara fleksibel ketika dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga.

**E. Prosedur Pengumpulan Data**



Prosedur pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada para partisipan. Kuesioner online akan dibuat melalui *google form* dan disebar oleh peneliti melalui media sosial seperti instagram, twitter, linkedin, dan whatsapp.

#### **F. Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel *psychological empowerment* (X) terhadap variabel *workforce agility* (Y). Analisis regresi yang digunakan adalah *linear regression* sederhana untuk melihat pengaruh *psychological empowerment* (X) terhadap *workforce agility* (Y) karyawan pemasaran digital di DKI Jakarta. Proses analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0.