

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada 2 variabel, yaitu

a. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain atau yang diakibatkan oleh variabel lainnya (Martono, 2010:51). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain atau yang menghasilkan akibat bagi variabel lainnya (Martono, 2010:51). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja dan manajemen karir individu

c. Variabel *Intervening*

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah *employee engagement*.

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu) (Sugiyono, 2022). Dalam suatu penelitian, mengetahui objek penelitian sangatlah penting, karena akan menjadi sasaran dalam menemukan pemecahan dari permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu singkat yaitu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method* yang merupakan metode untuk memberikan gambaran tentang populasi dan sampel dalam suatu titik waktu tertentu.

3.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur data secara objektif, fokus pada variabel, tidak memiliki unsur penilaian subjektif, menitik beratkan pada pengumpulan data, dan melakukan analisis data dengan bantuan statistika. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang fenomena yang ada, khususnya fenomena yang sedang terjadi pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010:18)

Metode penelitian memberikan panduan kepada para peneliti mengenai langkah-langkah yang harus diikuti dalam menjalankan penelitian. Metode ini merujuk pada teknik ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei eksplanatori. Metode survei ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai alat utama dalam mengumpulkan data dan bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel-variabel tertentu (Martono, 2010: 19)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Beban Kerja (Beban kerja dapat diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental, dan hal tersebut menjadi tanggung	a. Beban Waktu (Hart dan Staveland dalam (Hermingsih & Purwanti,2020)	Waktu untuk merencanakan kerja	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam merencanakan pekerjaan	Ordinal
			Ketepatan waktu dalam merencanakan pekerjaan	Ordinal
		Waktu Pelaksanaan pekerjaan	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal

jawabnya (Mahawati,dkk, 2021))			Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		Waktu untuk monitoring pekerjaan	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam monitoring pekerjaan	Ordinal
			Ketepatan waktu dalam monitoring pekerjaan	Ordinal
	b. Beban usaha (Hart dan Staveland dalam (Hermingsih & Purwanti,2020)	Kebutuhan konsentrasi saat bekerja	Tingkat gangguan lingkungan dalam konsentrasi kerja	Ordinal
			Tingkat kebutuhan konsentrasi dalam konsentrasi kerja	Ordinal
		Tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat Kesehatan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Usaha mental dalam melakukan pekerjaan	Tingkat usaha mental dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat usaha mental yang dilakukan untuk menyempurnakan hasil pekerjaan	Ordinal
	c. Beban tekanan psikologis (Hart dan Staveland dalam (Hermingsih & Purwanti,2020)	Resiko pekerjaan	Perasaan tidak aman secara psikologis saat melaksanakan pekerjaan	Ordinal
Manajemen Karir Individu (Manajemen karir individu adalah suatu proses dimana seseorang melakukan	a. Jaringan (Sturges.J, et.al, 2002)	Membangun dan memelihara jaringan kontak	Tingkat kemampuan dalam membangun dan memelihara jaringan kontak	Ordinal
		Komunikasi dengan lini atas	Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi	Ordinal

pengendalian dan perencanaan karirnya dengan cara identifikasi tujuan mereka yang berhubungan dengan karir seperti kekuatan dan kelemahan serta mengambil langkah yang berguna dalam mencapai tujuan karir yang dia diharapkan, Orpen dalam (Purwanti,dkk, 2020))		perusahaan dan rekan kerja	dengan lini atas perusahaan dan rekan kerja	
	b. Perilaku yang berorientasi pada mobilitas (Sturges.J, et.al, 2002)	Pencarian peluang pengembangan karir	Tingkat kemampuan pegawai dalam mencari peluang pengembangan karir	Ordinal
		Inisiatif melakukan pekerjaan di lingkungan yang berbeda	Tingkat inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan di lingkungan yang berbeda	Ordinal
	c. Mempelajari hal-hal baru (Sturges.J, et.al, 2002)	Identifikasi hal-hal baru yang diperlukan di lingkungan pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam mengidentifikasi hal-hal baru yang diperlukan di lingkungan pekerjaan	Ordinal
		Keikutsertaan dalam pelatihan	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengikuti pelatihan	Ordinal
		Usaha dalam mengikuti tren dan perkembangan terbaru dalam pekerjaan	Tingkat usaha pegawai dalam mengikuti tren dan perkembangan terbaru dalam pekerjaan	Ordinal
	d. Kemampuan menarik perhatian (Sturges.J, et.al, 2002)	Mengkomunikasikan ide	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengkomunikasikan ide-ide dalam pekerjaan	Ordinal
		Penyelesaian pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal
			Tingkat kemampuan mempresentasikan hasil pekerjaan yang telah dilakukan	Ordinal
	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat		Ordinal	

<p><i>Employee Engagement</i></p> <p>(<i>employee engagement</i> adalah komitmen emosional yang artinya bahwa pegawai benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja (zeuch,2016)</p>	<p>a. <i>Vigor</i> (Schaufeli dan Bakker, 2004)</p>	Semangat dalam menekuni suatu pekerjaan	Tingkat semangat dalam menekuni suatu pekerjaan	Ordinal
		Ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan	Tingkat ketahanan dalam melakukan pekerjaan dengan tantangan yang berat	Ordinal
	<p>b. <i>Dedication</i> (Schaufeli dan Bakker, 2004)</p>	Antusias	Tingkat antusias dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		Kerelaan	Tingkat kerelaan memberikan biaya pribadi dalam mengembangkan potensi dan keterampilan	Ordinal
			Tingkat kerelaan dalam meluangkan waktu diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kebanggaan	Tingkat kebanggaan dalam bekerja	Ordinal
	<p>c. <i>Absorption</i> (Schaufeli dan Bakker, 2004)</p>	Konsentrasi	Tingkat konsentrasi dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Keterlibatan	Tingkat kebahagiaan ketika terlibat dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan	Ordinal
		Penghayatan	Tingkat penghayatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	<p>Kepuasan Kerja (Kepuasan kerja merupakan: reaksi emosional dan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama</p>	<p>a. Respon emosional terhadap situasi pekerjaan (Bernard Wysocki, Jr dalam Luthan, 2011)</p>	Perasaan bahagia	Tingkat kebahagiaan yang dirasakan pegawai dalam bekerja
<p>b. Hasil yang diperoleh sesuai</p>		Gaji	Tingkat kepuasan pegawai mengenai jumlah gaji yang	Ordinal

antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016))	atau melampaui harapan (Bernard Wysocki, Jr dalam Luthan, 2011)		sesuai dengan beban kerja		
			Tingkat kepuasan pegawai mengenai jumlah gaji sesuai dengan standar pengupahan pegawai	Ordinal	
			Tingkat kepuasan pegawai mengenai jumlah tunjangan sesuai beban kerja dan keahlian	Ordinal	
		Peluang Promosi	Tingkat kepuasan pegawai mengenai kebijakan promosi	Ordinal	
		Tingkat kepuasan pegawai mengenai keadilan dalam memberikan kesempatan promosi dan pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai	Ordinal		
	c. Sikap terkait pekerjaan (Bernard Wysocki, Jr dalam Luthan, 2011)	Pekerjaan itu sendiri		Tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai mengenai kesesuaian tugas dengan keahlian	Ordinal
				Tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai karena pekerjaan yang diterima mampu meningkatkan kreatifitas dan keterampilan dalam bekerja	Ordinal
		Pengawasan		Tingkat kepuasan pegawai mengenai pengawasan dan arahan dari atasan dalam melakukan setiap pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kepuasan pegawai mengenai dukungan yang diberikan atasan untuk	Ordinal

			mengembangkan potensi diri pegawai	
		Rekan kerja	Tingkat kepuasan pegawai memiliki rekan kerja yang kompeten	Ordinal
			Tingkat kepuasan pegawai memiliki rekan kerja yang saling mendukung	Ordinal
			Tingkat kepuasan pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	Ordinal

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya sebagai data asli yang *up to date*. Teknik pengumpulan data primer adalah dengan penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang peneliti peroleh dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari informasi yang tertulis berkenaan dengan data kepuasan kerja TKK. Selain itu dari hasil penelitian terdahulu.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Atau populasi adalah keseluruhan objek yang dibatasi kriteria tertentu (Sugiyama, 2008:115). Pendapat lain disampaikan oleh Sugiyono (2012:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kesehatan kontrak (TKK) di RSUD Lembang sebanyak 116 orang .

Sampel adalah suatu bagian yang diambil dari sebuah populasi untuk sifat serta ciri-ciri yang dikehendaki dari populasi yang bersangkutan (Sugiyama, 2008:116).

Dalam penelitian kali ini, penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot E^2)}$$

n= Jumlah Sampel

N=Jumlah Populasi

E=eror (5%)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{116}{1 + (116 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{116}{1,29} = 89 \text{ dibulatkan menjadi } 90 \text{ orang}$$

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2012:199).

Angket yang akan digunakan dan disebar kepada responden berbentuk angket tertutup, dimana dalam setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan empiris.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus utama penelitian ini adalah peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja TKK di RSUD Lembang. Oleh karena itu yang menjadi sumber utama dalam memperoleh data untuk pengukuran atas variabel penelitian adalah angket yang diberikan kepada tenaga kesehatan kontrak di RSUD Lembang sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi 5 (lima) dan skor terendah 1 (satu) berlaku untuk pernyataan positif maupun negatif

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas pengukuran berarti kebenaran pengukuran yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar akan diukur. Untuk menentukan validitas dilakukan pengukuran dengan formula koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Muhidin 2010,26), dengan rumus:

$$R = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (n \sum y^2 - (\sum y)^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

x = Skor atau nilai dari setiap item

y = skor atau nilai dari setiap pertanyaan

xy = hasil kali x dan y untuk setiap responden

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

N = banyak responden

Untuk menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db=n-2), dimana n adalah jumlah responden. Selanjutnya nilai koefisien korelasi dilihat dalam tabel koefisien korelasi. Kemudian untuk menyatakan valid tidaknya suatu instrumen, kriterianya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (dengan $\alpha=5\%$). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Abdurahman,2011:54).

Kuesioner pada penelitian ini disebar kepada responden, kemudian pertanyaan pada kuesioner dikelompokkan per variabel penelitian. Pada variabel beban kerja terdapat 14

item pernyataan, variabel manajemen karir individu 12 item pernyataan, *employee engagement* 9 pertanyaan, dan kepuasan kerja sebanyak 13 pertanyaan.

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas terlebih dahulu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner tersebut menggunakan *software SPSS 26*.

Hasil uji validitas pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Uji Validitas Instrumen

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja				
1	BK1	0,471	0,207	Valid
2	BK2	0,531	0,207	Valid
3	BK3	0,325	0,207	Valid
4	BK4	0,285	0,207	Valid
5	BK5	0,529	0,207	Valid
6	BK6	0,426	0,207	Valid
7	BK7	0,414	0,207	Valid
8	BK8	0,258	0,207	Valid
9	BK9	0,506	0,207	Valid
10	BK10	0,412	0,207	Valid
11	BK11	0,243	0,207	Valid
12	BK12	0,460	0,207	Valid
13	BK13	0,304	0,207	Valid
14	BK14	0,384	0,207	Valid
Manajemen Karir Individu				
1	MK1	0,324	0,207	Valid
2	MK2	0,438	0,207	Valid
3	MK3	0,580	0,207	Valid
4	MK4	0,269	0,207	Valid
5	MK5	0,420	0,207	Valid
6	MK6	0,410	0,207	Valid
7	MK7	0,441	0,207	Valid
8	MK8	0,580	0,207	Valid
9	MK9	0,701	0,207	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
10	MK10	0,529	0,207	Valid
11	MK11	0,613	0,207	Valid
12	MK12	0,514	0,207	Valid
13	MK13	0,390	0,207	Valid
<i>Employee Engagement</i>				
1	EE1	0,420	0,207	Valid
2	EE2	0,314	0,207	Valid
3	EE3	0,341	0,207	Valid
4	EE4	0,418	0,207	Valid
5	EE5	0,590	0,207	Valid
6	EE6	0,612	0,207	Valid
7	EE7	0,309	0,207	Valid
8	EE8	0,340	0,207	Valid
9	EE9	0,520	0,207	Valid
Kepuasan Kerja				
1	KK1	0,310	0,207	Valid
2	KK2	0,418	0,207	Valid
3	KK3	0,268	0,207	Valid
4	KK4	0,537	0,207	Valid
5	KK5	0,413	0,207	Valid
6	KK6	0,436	0,207	Valid
7	KK7	0,392	0,207	Valid
8	KK8	0,227	0,207	Valid
9	KK9	0,224	0,207	Valid
10	KK10	0,416	0,207	Valid
11	KK11	0,271	0,207	Valid
12	KK12	0,291	0,207	Valid

Sumber: Data diolah *IBM SPSS For Windows*, 2024

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian, diketahui seluruh instrumen $>0,207$.

Oleh karena itu seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian

Risna Ayu Meilawati, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu adalah baik. Jadi pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen sebagai alat ukur. Jika suatu instrumen dinyatakan konsisten, maka hasil dari suatu pengukuran dianggap baik.

Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien Alpha dari Cronbach. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus variabelnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{N}$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrument
- k = banyaknya bulir soal/pertanyaan
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir
- σ_t^2 = varians total
- $\sum x$ = jumlah skor
- N = jumlah responden

Menurut Sugiyono (2010:48) suatu instrumen akan dinyatakan reliabel jika $r > 0,70$, sehingga apabila skor $< 0,70$, maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas Intrumen

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{ktabel}	Keterangan
1	BK	0,784	0,700	Reliabel

2	MK	0,857	0,700	Reliabel
3	EE	0,731	0,700	Reliabel
4	KK	0,767	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah *IBM SPSS For Windows*, 2024

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut pandangan Sugiyono sebagaimana diungkapkan (Purba, E., 2021:94), analisis data merupakan proses kritis dalam pengelolaan data yang diperoleh dari lapangan. Ini mencakup manajemen masalah, pengklasifikasian, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini akan menggunakan analisis data deskriptif dan verifikasi menggunakan analisis jalur dan uji sobel dan *software IBM SPSS 26* akan digunakan untuk menerapkan metode analisis ini.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah proses analisis yang mengorganisasikan data penelitian secara dasar. Proses ini kemudian menghasilkan ringkasan ringkas dari sampel yang telah dikumpulkan, bersama dengan grafik yang menunjukkan hasil analisis. Pendekatan analisis data deskriptif memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang disajikan oleh data, (Echdar, 2017).

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang responden. Adapun penjelasan analisis deskriptif sebagai berikut :

a) *Mean*

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:185)

$$X = \frac{\sum F \cdot x}{N}$$

Keterangan :

X : Rata-rata

- F : Frekuensi, banyaknya data
 x : Nilai tengah
 N : Jumlah atau banyaknya data

b) Median

Median adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya dari yang terbesar sampai terkecil. Untuk menghitung *median* rumus yang digunakan adalah : (Sugiyono, 2012:185)

$$Md = TK + \frac{\left(\frac{n}{2}\right) - cf}{F} \times Ci$$

Keterangan:

- Md : *Median* data berkelompok
 $n/2$: Letak *median*
 Cf : Frekuensi kumulatif sebelum kelas *median*
 F : frekuensi banyaknya data
 Ci : Interval kelas

c) Modus

Modus merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi *mode*) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut. Untuk menghitung *modus* dapat digunakan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:185)

$$Mo = TK + \frac{d1}{d1+d2} \times Ci$$

Keterangan:

- Mo : *Modus* data berkelompok
 $d1$: Selisih antara frekuensi *modus* dengan frekuensi sebelumnya
 $d2$: Selisih antara frekuensi *modus* dengan frekuensi sesudahnya
 Ci : Interval kelas

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui sebaran dari variabel penelitian itu normal atau tidak. Dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, kita dapat mengetahui sebaran dari suatu variabel itu normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel memiliki sebaran yang tidak normal. (Gima Sugiama, 2008:211). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi / Jumlah data hasil observasi

f_h = Frekuensi / jumlah yang diharapkan

$f_o - f_h$ = Selisih data f_o dengan f_h

Kriteria pengujiannya adalah membandingkan antara Chi kuadrat hitung (X^2_{Hitung}) dengan Chi kuadrat tabel (X^2_{Tabel}), bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil dari pada harga Chi kuadrat tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besar dinyatakan tidak normal pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) = $k - 1$.

3.8.2.2 Uji Asumsi Non Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) : “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (bebas)”. Penelitian yang baik adalah penelitian yang variabel bebasnya tidak memiliki korelasi.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Rumus VIF (Santoso, 2015) sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

Risna Ayu Meilawati, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cut-off yang biasanya digunakan adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$.

3.8.2.3 Uji Asumsi Non Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137): “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji glejser, Formula dasarnya adalah:

$$|e_i| = \alpha + \beta X_i + u_i$$

Dimana:

- $|e_i|$ = nilai absolut residual
- X_i = variabel bebas
- u_i = error term

Bila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan dari pola titik pada *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

3.8.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Analisis jalur adalah pengembangan statistic regresi dan analisis regresi disebut sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Penggunaan analisis jalur dan uji

sobel bertujuan untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak (Sugiyono:2009).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis akan diuji apakah diterima atau ditolak dengan melakukan pengolahan data dengan bentuk angka dan dianalisis melalui analisis korelasi, yaitu teknik analisis jalur hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Analisis jalur tidak bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat menggantikan peran peneliti dalam menilai hubungan kausal antar variabel. Fungsi utama analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga atau lebih variabel, namun analisis ini tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas yang bersifat spekulatif.

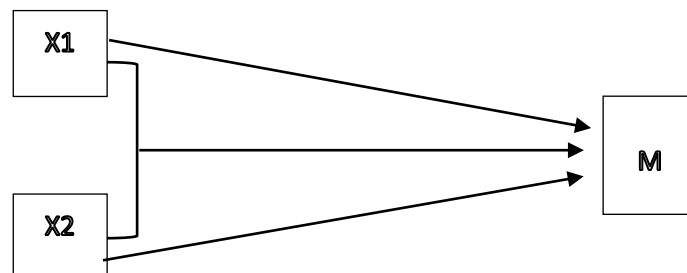
Menurut Solimun dalam (Sani, 2013), tahapan-tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori, dengan menggunakan dua jenis anak panah pada diagram jalur.
2. Anak panah satu arah yang menunjukkan pengaruh langsung (koefisien jalur) dari beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja..
3. Anak panah yang menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement*.

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Uji variabel *intervening* bertujuan untuk mendeteksi pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Teknik analisis mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening.

Model analisis pengukuran mediasi dapat digambarkan seperti di bawah ini:

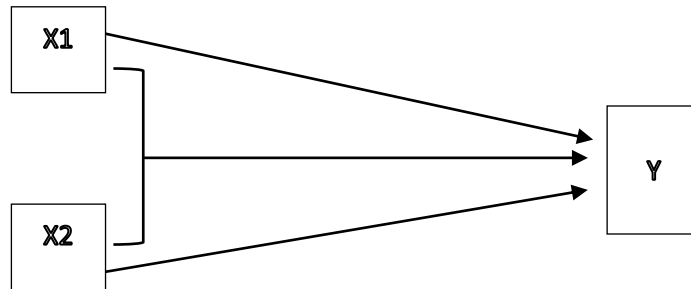


Risna Ayu Meilawati, 2024

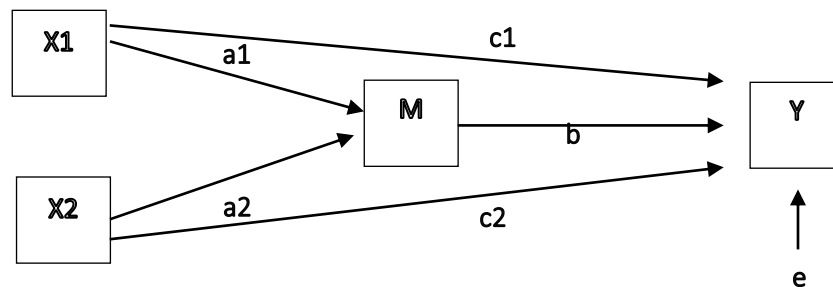
PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 3. 1 Model Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap *Employee Engagement*



Gambar 3. 2 Model Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 3. 3 Model Peran *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individual Terhadap Kepuasan Kerja

Pada gambar di atas nilai “a”, “b”, dan “c” menggambarkan jalur koefisien beta antar variabel.

4. Pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat ($a \times b$)
5. Pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (c)

6. Pengaruh total ($c+(axb)$)

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel bebas secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 ditolak. Artinya, semua variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), dan manajemen karir individu (X2), variabel *intervening employee engagement* (M), terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y).

Kriteria yang digunakan adalah,

Nilai Signifikansi probabilitas $t < \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima ,

Nilai Signifikansi probabilitas $t > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak.