

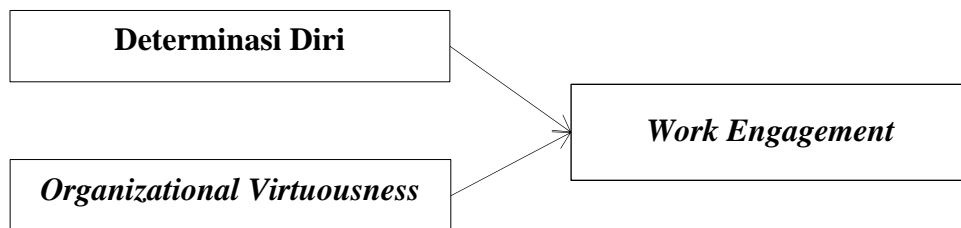
BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan prosedur penelitian,

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk melihat pengaruh determinasi diri (X_1) dan *organizational virtuousness* (X_2) terhadap *work engagement* (Y) pada karyawan generasi milenial di Kota Bandung. Berikut gambaran desain penelitian:



Gambar 3. 1 Bagan Desain Penelitian

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di kota Bandung dengan jumlah dan data populasinya tidak diketahui. Adapun kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan atau karyawan generasi milenial kelahiran tahun 1982 hingga 2000 atau berusia 24-42 tahun
- 2) Bekerja di Kota Bandung
- 3) Sudah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan saat ini.

2.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel kuantitatif dimana partisipan dipilih berdasarkan ketersediaan mereka untuk dipilih (Creswell, 2012). Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus Lemeshow dkk (1990) karena populasi karyawan generasi milenial di Kota Bandung yang lahir dalam rentang tahun 1980 sampai 2000 tidak diketahui jumlahnya. Berikut adalah rumus Lemeshow:

$$n = \frac{Z\alpha^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Gambar 3. 2 Rumus Lemeshow

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

$Z\alpha$ = Nilai Z dari distribusi normal sesuai tingkat kepercayaan, $\alpha = 95\% = 1,96$

P = Proporsi kejadian dalam populasi, 0,5

Q = 1 – P

L = tingkat ketelitian yang diinginkan 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka $n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = 384.16$

n = 384 (dibulatkan)

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 384 responden.

2.3 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

2.3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah determinasi diri sebagai variabel (X_1), *organizational virtuousness* sebagai variabel

(X_2), dan *work engagement* sebagai variabel (Y) pada karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

2.3.2 Definisi Konseptual dan Operasional

1. Determinasi Diri

a. Definisi Konseptual

Determinasi diri adalah kemampuan individu dalam mengontrol, membuat keputusan, serta menetapkan tujuan dalam hidupnya yang didasari oleh keinginan (Deci & Ryan, 2000).

b. Definisi Operasional

Determinasi diri merupakan kemampuan karyawan dalam memenuhi tiga kebutuhan dasar psikologis yang terdiri dari otonomi, kompetensi, dan keterhubungan agar karyawan dapat berkembang secara optimal dalam mencapai tujuannya.

2. *Organizational Virtuosity*

a. Definisi Konseptual

Organizational Virtuosity merupakan dukungan dua arah antara organisasi dan karyawan yang bersifat positif serta internalisasi sifat-sifat baik dalam menjalankan fungsi organisasi, sehingga nilai kebajikan dalam organisasi dapat dirasakan oleh karyawan (Cameron dkk, 2004).

b. Definisi Operasional

Organizational virtuosity adalah perilaku positif dalam lingkungan kerja karyawan yang mencakup adanya transparansi dalam bekerja, kepedulian, empati, inisiatif untuk memperbaiki kesalahan, optimis, serta kepercayaan pada kemampuan sesama rekan kerja dan keberhasilan perusahaan.

3. *Work Engagement*

a. Definisi Konseptual

Work engagement merupakan hal-hal positif mengenai perilaku individu dalam bekerja yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2010).

b. Definisi Operasional

Work engagement adalah keterlibatan karyawan secara penuh pada pekerjaannya yang ditunjukkan dengan antusiasme dan energi yang tinggi dalam bekerja, komitmen pada perusahaan, dan terkait secara emosional dengan pekerjaannya.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Instrumen Determinasi Diri

a. Identitas Instrumen

Instrumen ini diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh (Jamilie & Mardiawan, 2021) berdasarkan skala *Work related-Basic Need Satisfaction Scale* (W-BNS) yang dikembangkan oleh (Van den Broeck dkk, 2010) mengacu pada teori (Deci & Ryan, 2000) dengan tiga dimensi determinasi diri, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Instrumen ini terdiri dari 16 item dalam bentuk skala likert 1-5 dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.803.

b. *Blueprint* Skala Determinasi Diri

Tabel 3. 1 *Blueprint* Instrumen *Work-related Basic Need Satisfaction Scale* (WBNS)

Dimensi	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Autonomy</i> (Otonomi)	1,3,4,5	2,6	6
<i>Competence</i> (Kompetensi)	7,8,9,10	-	4
<i>Relatedness</i> (Keterubungan)	12,14,16	11,13,15	6
Total			16

c. Penyekoran

Setiap pernyataan dalam instrumen determinasi diri tersedia lima pilihan alternatif jawaban, yaitu “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Netral” (N), “Setuju” (S), “Sangat Setuju” (SS).

Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen *Work related-Basic Need Satisfaction Scale* (WBNS)

Jenis Item	Skor Item				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable</i>	5	4	3	2	1

d. Kategori Skor

Kategori skor pada variabel determinasi diri terbagi menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi.

Tabel 3. 3 Kategori Skor *Work related-Basic Need Satisfaction Scale* (WBNS)

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 66$
Rendah	$X \leq 66$

e. Interpretasi Kategori Skor

a) Skor Tinggi

Responden memiliki motivasi yang tinggi untuk berusaha mencapai tujuan meski dihadapi tantangan dalam pekerjaan. Mereka lebih inisiatif dan proaktif, produktivitas yang tinggi sehingga efisien dalam bekerja, serta adaptif sehingga mampu untuk berkolaborasi baik dengan rekan dan atasan kerja.

b) Skor Rendah

Responden memiliki motivasi yang rendah sehingga kurang berusaha ketika dihadapi tantangan atau hambatan dalam

pekerjaan. Mereka kurang inisiatif dalam bekerja, mengedepankan prokrastinasi sehingga sering menunda-nunda pekerjaan, dan kurang bersosialisasi dengan rekan dan atasan kerja.

2.4.2 Instrumen Organizational Virtuosity

a. Identitas Instrumen

Untuk *organizational virtuosity*, peneliti menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh Sagita (2023) berdasarkan teori Cameron dkk (2004) yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *optimism*, *forgiveness*, *trust*, *compassion*, dan *integrity*. Instrumen ini terdiri dari 20 item dalam bentuk skala likert 1-4 dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,894.

b. Blueprint Skala Organizational Virtuosity

Tabel 3. 4 Blueprint Instrumen Organizational Virtuosity Scale

Dimensi	Nomor Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Organizational Optimism</i>	1,2,3,4	-	4
<i>Organizational Forgiveness</i>	5,6,7,8	-	4
<i>Organizational Trust</i>	9,10,11,12	-	4
<i>Organizational Compassion</i>	13,14,15,16	-	4
<i>Organizational Integrity</i>	17,18,19,20	-	4
Total			20

c. Penyekoran

Merujuk pada hasil adaptasi Sagita (2023) setiap pernyataan dalam instrumen *organizational virtuosity* tersedia empat pilihan

alternatif jawaban, yaitu “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Setuju” (S), “Sangat Setuju” (SS). Pada instrumen ini tidak terdapat opsi netral.

Tabel 3. 5 Penyebaran Instrumen *Organizational Virtuousness Scale*

Jenis Item	Skor Item			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4

d. Kategori Skor

Kategori skor pada variabel *organizational virtuousness* terbagi menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi.

Tabel 3. 6 Kategori Skor *Organizational Virtuousness Scale*

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 69$
Rendah	$X \leq 69$

e. Interpretasi Kategori Skor

a) Skor Tinggi

Responden memiliki integritas dengan berkomitmen pada etika serta menghargai transparansi dalam bekerja, memiliki kepedulian pada sesama rekan kerja dan berempati, inisiatif untuk memperbaiki kesalahan, optimis dan percaya pada kemampuan rekan kerja serta keberhasilan perusahaan.

b) Skor Rendah

Responden memiliki integritas rendah dan kurang berkomitmen pada etika, tidak transparansi dalam bekerja, kurang peduli pada rekan kerja dan nirempati, kurang inisiatif untuk memperbaiki kesalahan, pesimis dan kurang percaya pada kemampuan rekan kerja serta keberhasilan perusahaan.

2.4.3 Instrumen Work Engagement

a. Identitas Instrumen

Untuk mengukur *work engagement*, peneliti menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh Kristiana dan Purwono (2019) berdasarkan skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dari teori Schaufeli dan Bakker (2004) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Instrumen ini memiliki 9 item dengan tujuh kategori jawaban interval 0-6 dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.85.

b. Blueprint Skala Work Engagement

Tabel 3. 7 Blueprint Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)

Dimensi	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Vigor</i> (Semangat)	1,2,3	-	3
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	4,5,6	-	3
<i>Absorption</i> (Penghayatan)	7,8,9	-	3
Total			9

c. Penyekoran

Setiap pernyataan dalam instrumen *work engagement* tersedia pilihan jawaban berbentuk angka dari 0,1,2,3,4,5, dan 6. Angka 0 menjelaskan “tidak pernah” yang mengartikan responden tidak pernah melakukan pernyataan tersebut hingga angka 6 menjelaskan “selalu” yang mengartikan responden selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 3. 8 Penyekoran Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)

Skor Item	
Tidak Pernah	0
Hampir Tidak Pernah	1

Jarang	2
Kadang-Kadang	3
Sering	4
Sangat Sering	5
Selalu	6

d. Kategori Skor

Kategori skor pada variabel *work engagement* terbagi menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi.

Tabel 3. 9 Kategori Skor *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 43$
Rendah	$X \leq 43$

e. Interpretasi Kategori Skor

a) Skor Tinggi

Responden memiliki perasaan terikat dan terlibat aktif dalam pekerjaan. Mereka lebih semangat dalam mengerjakan tugas, memiliki antusiasme dan berdedikasi, serta lebih berkonsentrasi dalam bekerja.

b) Skor Rendah

Responden memiliki perasaan terikat yang rendah dan pasif dalam pekerjaan. Mereka kurang semangat dalam mengerjakan tugas, kurang antusias dan tidak berdedikasi, serta memiliki konsentrasi yang rendah ketika bekerja.

2.5 Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) pada *SPSS* versi 25. Instrumen dapat dinyatakan reliabel atau layak digunakan apabila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.80 . Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan, instrumen *Work related-Basic Need Scale* memperoleh nilai

Cronbach Alpha sebesar 0.847 yang artinya memiliki reliabilitas tinggi. Pada instrumen *Organizational Virtuousness Scale* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.880 yang artinya memiliki reliabilitas tinggi. Adapun instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.874 yang artinya memiliki reliabilitas tinggi.

2.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel determinasi diri (X_1) dan *organizational virtuousness* (X_2) terhadap variabel *work engagement* (Y) menggunakan aplikasi *SPSS* versi 25.

2.6.1 Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua, diperlukan adanya uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat dalam melakukan analisis regresi sederhana. Pada penelitian ini dilakukan dua uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas Determinasi Diri terhadap *Work Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			393
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.89543960	
Most Extreme Differences	Absolute	.051	
	Positive	.051	
	Negative	-.039	
Test Statistic			.051
Asymp. Sig (2-tailed)			.017 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.255 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.243
		Upper Bound	.266

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo pada 393 responden. Nilai residual yang diperoleh berdasarkan regresi

variabel determinasi diri terhadap *work engagement*. Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.255. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. >0.05 dan data telah berdistribusi normal.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			393
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.99566006
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.059
	Negative		-.097
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.001 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo pada 393 responden. Nilai residual yang diperoleh berdasarkan regresi variabel *organizational virtuousness* terhadap *work engagement*. Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. <0.05 dan data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 3. 12 Hasil Uji Autokorelasi Determinasi Diri terhadap *Work Engagement*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.570	3.90042	1.987

Berdasarkan uji autokorelasi Durbin-Watson, diperoleh nilai DW sebesar 1.987, nilai tersebut mendekati 2 yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Autokorelasi *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement*

Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.547	4.00077	1.522

Berdasarkan uji autokorelasi Durbin-Watson, diperoleh nilai DW sebesar 1.522, nilai tersebut mendekati 2 yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi

2.6.2 Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

Sebelum analisis regresi berganda dilakukan, diperlukan adanya uji asumsi klasik yang menjadi syarat dalam melakukan analisis regresi. Pada penelitian ini, dilakukan tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas

a. Uji Normalitas

Tabel 3. 14 Hasil Uji Normalitas Regresi Linear Berganda

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			393
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.26036833
Most Extreme Differences	Absolute		.050
	Positive		.024
	Negative		-.050
Test Statistic			.050
Asymp. Sig (2-tailed)			.020 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.273 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.261
		Upper Bound	.284

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo pada 393 responden. Nilai residual yang diperoleh berdasarkan regresi variabel determinasi diri dan *organizational virtuousness* terhadap *work engagement*. Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.273. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig.

>0.05 dan data residual telah berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Determinasi Diri	.639	1.566
	<i>Organizational Virtuosity</i>	.639	1.566

Berdasarkan uji multikolinearitas pada variabel determinasi diri dan *organizational virtuousness* diperoleh nilai Tolerance sebesar 0.639 dan nilai VIF sebesar 1.566. Kedua nilai tersebut berada di bawah batas yang ditetapkan, yaitu VIF <10 dan Tolerance >0.10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.