

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian dan Unit Analisis

3.1.1. Objek Penelitian

Variabel dalam penelitian merujuk pada segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengidentifikasi dua jenis variabel berdasarkan hubungan antarvariabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Sementara itu, variabel tak bebas (*dependent variable*) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Dalam kajian ilmiah, variabel tak bebas menjadi “...primary interest to the researcher” atau menjadi fokus utama penelitian yang paling menarik bagi peneliti, sehingga menjadi objek utama dalam penelitian (Hardani et al, 2020). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Empowerment* (X_1), *Work Life Balance* (X_2), sementara variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y).

3.1.2. Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Ching Luh Indonesia yang beralamat di Tangerang, Banten, Indonesia.

3.2. Metode Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Ada empat elemen kunci yang harus diperhatikan yaitu pendekatan ilmiah, data, tujuan, manfaat tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yang dipadukan dengan pendekatan kuantitatif. Melalui metode ini, hubungan antara variabel yang signifikan dapat dianalisis, sehingga kesimpulannya memberikan informasi deskriptif mengenai objek yang diteliti.

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori objektif melalui analisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut

dapat diukur secara numerik, umumnya dengan bantuan instrumen penelitian, sehingga memungkinkan pengolahan data melalui prosedur statistik. Laporan hasil penelitian kuantitatif disusun secara sistematis dengan mencakup bagian pendahuluan, tinjauan pustaka dan kerangka teori, metode, hasil, serta diskusi. Seperti halnya pendekatan kualitatif, penelitian kuantitatif didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu, seperti pengujian teori secara deduktif, penerapan mekanisme untuk meminimalkan bias, pengendalian terhadap kemungkinan penjelasan alternatif, serta kemampuan untuk melakukan generalisasi dan replikasi temuan (JHON W. CRESWELL, 2021).

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis (Hardani et al, 2020). Pendekatan ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah tentang gambaran mengenai *employee empowerment*, *work life balance*, dan *employee engagement* di PT. Ching Luh Indonesia.

Sementara itu, penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang dihasilkan dari penelitian deskriptif menggunakan analisis statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah mengenai pengaruh *employee empowerment* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* di PT. Ching Luh Indonesia.

3.2.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh *Employee Empowerment* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* PT. Ching Luh Indonesia.

3.3. Operasional Variabel

Tabel 3. 1.

Operasional Variabel *Employee Empowerment* (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Pemberdayaan Karyawan atau <i>employee empowerment</i> (X1) Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdaya untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.	Pemberdayaan Struktural (<i>Structural Empowerment</i>)	Akses terhadap Informasi	Tingkat kemudahan transparansi informasi dalam pengambilan keputusan	Ordinal
			Tingkat keyakinan hubungan antara kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi	Ordinal
		Akses terhadap Sumber Daya	Tingkat kemudahan melakukan pekerjaan dengan alat, fasilitas kerja dan dukungan finansial yang memadai	Ordinal
			Tingkat kemudahan responsivitas dalam memenuhi permintaan kebutuhan kerja	Ordinal
		Akses terhadap Dukungan	Tingkat dukungan dari atasan dalam pengembangan karir	Ordinal
			Tingkat kemudahan karyawan dalam adaptasi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif	Ordinal
		Akses terhadap Peluang Pengembangan (Opportunity)	Tingkat kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan	Ordinal
			Tingkat kepuasan peluang promosi dan pengembangan karier yang baik	Ordinal
	Pemberdayaan Psikologis (<i>Psychological Empowerment</i>)	Makna (<i>Meaning</i>)	Tingkat kepuasan karyawan dalam keikutsertaan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat kesesuaian karyawan terhadap tujuan dan makna pekerjaan dalam hidup	Ordinal
		Kompetensi (<i>Competence</i>)	Tingkat keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas	Ordinal
			Tingkat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja	Ordinal
		Kendali diri (<i>Self determination</i>)	Tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemudahan fleksibilitas dalam pekerjaan	Ordinal
		Dampak (<i>Impact</i>)	Tingkat pengaruh pekerjaan terhadap hasil organisasi	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi	Ordinal

Tabel 3. 2.

Operasional Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Work-Life Balance</i> (X2) Kemampuan seorang dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan pekerjaannya dengan kebutuhan keluarganya. Individu yang berhasil menyeimbangkan peran mereka baik dalam organisasi maupun di luar organisasi akan mampu menjalani kedua aspek kehidupan tersebut dengan baik.	Keseimbangan Waktu	Ketersediaan Waktu	Tingkat ketersediaan waktu untuk bekerja	Ordinal
			Tingkat ketersediaan waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi	Ordinal
		Pembagian waktu antara pekerjaan dengan aktivitas di luar pekerjaan	Tingkat kemudahan membagi waktu untuk pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemudahan membagi waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi	Ordinal
	Keseimbangan Keterlibatan	Keterlibatan psikologi	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam keluarga	Ordinal
		Komitmen	Tingkat keseimbangan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal
			Tingkat komitmen dan kesungguhan atas tanggung jawab dalam kedua peran	Ordinal
	Keseimbangan Kepuasan	Pemenuhan harapan	Tingkat kepuasan karena adanya dukungan dan dorongan dari keluarga dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat keselarasan antara harapan dan realitas dalam kedua peran	Ordinal
		Kepuasan terhadap diri	Tingkat kepuasan atas hasil yang didapat dari bekerja selama ini	Ordinal
			Tingkat kepuasan keseimbangan yang baik dalam kedua peran	Ordinal

Tabel 3. 3.

Operasional Variabel *Employee Engagement* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee engagement</i> (Y) Sebagai suatu kondisi di mana karyawan secara sadar dan aktif terlibat dalam pekerjaan mereka melalui keterhubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Keterlibatan ini bukan hanya sekedar kehadiran	Vigor (Semangat)	Energi tinggi Motivasi	Tingkat energi dan siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	Ordinal
		Gigih dalam Menghadapi Tantangan	Tingkat kemampuan karyawan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketekunan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit atau tidak biasa	Ordinal
	Dedication (Dedikasi)	Merasa bangga Inspirasi dalam bekerja	Tingkat kebanggaan karyawan meningkat terhadap pekerjaan karena memberikan kontribusi yang berarti	Ordinal

fisik, tetapi juga mencakup emosional yang mendalam, di mana karyawan merasakan hubungan yang kuat dengan tugas dan tanggung jawab mereka.			Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi	Ordinal
		Rasa tertantang Konsentrasi	Tingkat kemampuan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat konsentrasi karyawan saat melaksanakan tugas pekerjaannya sangat tinggi	Ordinal
	Absorption (Penghayatan)	Perasaan tenggelam dalam Pekerjaan (<i>Flow State</i>)	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat tinggi hingga membuat mereka lupa waktu.	Ordinal
			Tingkat perhatian penuh dan energi mental saat bekerja	Ordinal
		Kenikmatan dan kepuasan	Tingkat kepuasan karyawan tentang pekerjaan dan rasa pencapaian pribadi	Ordinal
			Tingkat kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sumber data merujuk pada pihak atau objek yang menyediakan informasi (Arikunto, 2019). Dalam konteks penelitian, sumber data adalah subjek tempat peneliti memperoleh data. Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak HR (*Human Resource*) dan distribusi kuisioner kepada karyawan PT. Ching Luh Indonesia

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, informasi sekunder dikumpulkan dari data perusahaan, buku literatur, artikel serta jurnal yang relevan dengan topik penelitian ini.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, serta ketika peneliti ingin menggali informasi lebih mendalam dari responden dengan jumlah yang terbatas (Sugiyono, 2019).

b. Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini sangat efisien jika peneliti sudah jelas tentang variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019)

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada kelompok objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Ching Luh Indonesia yang berjumlah 250 orang.

Tabel 3. 4.

Data Jumlah Karyawan PT. Ching Luh Indonesia

No	Divisi	Total
1	<i>Site Management</i>	10
2	<i>IT</i>	2
3	<i>HR</i>	5
4	<i>Security</i>	2
5	<i>SB</i>	4
6	<i>OHS & Safety</i>	5
7	<i>Export Import</i>	2
8	<i>QC</i>	20
9	<i>Maintenance</i>	20
10	<i>Warehouse</i>	10
11	<i>Offline</i>	10
12	<i>Stockfitting</i>	10
13	Produksi	150
Total		250

Sumber : HR PT. Ching Luh Indonesia

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merujuk pada pemilihan sebagian representatif dari populasi yang ada, sehingga kesimpulan yang diambil dapat diterapkan pada seluruh populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan sampel. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n	= ukuran dari sampel
N	= ukuran dari populasi
E	= 0,1 (<i>margin of error</i>)

Dengan rumus tersebut, kita dapat menghitung ukuran sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250(0,1)^2} = 71,42857143 \quad n = 71$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil n menunjukkan 71 dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan (*buffer*). Maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 karyawan PT. Ching Luh Indonesia

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan metode *proportional random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *proportional random sampling* merupakan metode pengambilan sampel secara acak dan berstrata proporsional dari anggota populasi. Teknik ini digunakan ketika populasi terbagi ke dalam beberapa kelompok

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diperlukan untuk mengukur variabel yang diteliti, yang bisa berupa tes atau kuisioner. Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.6.1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang diperoleh penulis valid atau tidak. *Korelasi Pearson Product Moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X1 dan Y, serta variabel X2 dan Y. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2})(\sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2})}$$

Keterangan :

Hanifah Muthiah Wibowo, 2025

PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Karyawan PT. Ching Luh Indonesia)

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

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

$\sum XY$ = Perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

$\sum X^2$ = Pangkat dari skor variabel X

$\sum Y^2$ = Pangkat dari skor variabel Y

n = Banyaknya responden

Dalam pengujian instrumen secara teknis, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 30.0 for Windows, sebagai berikut :

Pengujian validitas instrument penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Ching Luh Indonesia dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Ukuran	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Employee Empowerment</i> (X1)	X1.1	0.519	0.361	VALID
	X1.2	0.625	0.361	VALID
	X1.3	0.537	0.361	VALID
	X1.4	0.702	0.361	VALID
	X1.5	0.593	0.361	VALID
	X1.6	0.758	0.361	VALID
	X1.7	0.728	0.361	VALID
	X1.8	0.656	0.361	VALID
	X1.9	0.694	0.361	VALID
	X1.10	0.605	0.361	VALID
	X1.11	0.552	0.361	VALID
	X1.12	0.642	0.361	VALID
	X1.13	0.687	0.361	VALID
	X1.14	0.615	0.361	VALID
	X1.15	0.749	0.361	VALID
	X1.16	0.754	0.361	VALID
<i>Work Life-balance</i> (X2)	X2.1	0.683	0.361	VALID
	X2.2	0.553	0.361	VALID
	X2.3	0.580	0.361	VALID
	X2.4	0.530	0.361	VALID
	X2.5	0.700	0.361	VALID
	X2.6	0.591	0.361	VALID
	X2.7	0.661	0.361	VALID
	X2.8	0.595	0.361	VALID

	X2.9	0.543	0.361	VALID
	X2.10	0.446	0.361	VALID
	X2.11	0.573	0.361	VALID
	X2.12	0.642	0.361	VALID
	X2.13	0.674	0.361	VALID
Employee Engagement (Y)	Y1.1	0.368	0.361	VALID
	Y1.2	0.417	0.361	VALID
	Y1.3	0.536	0.361	VALID
	Y1.4	0.780	0.361	VALID
	Y1.5	0.398	0.361	VALID
	Y1.6	0.609	0.361	VALID
	Y1.7	0.465	0.361	VALID
	Y1.8	0.582	0.361	VALID
	Y1.9	0.456	0.361	VALID
	Y1.10	0.501	0.361	VALID
	Y1.11	0.608	0.361	VALID
	Y1.12	0.400	0.361	VALID
	Y1.13	0.383	0.361	VALID

Sumber: Data Diolah SPSS 30 for Windows, 2025

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS 30.0 for Windows menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai Alpha > 0,700 yang menyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2017). Pengukuran reliabilitas ini menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dianggap reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma S_i}{S_t} \right) \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal (Jumlah item)

$\sum \sigma S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Variabel total

Adapun rumus menghitung variannya yaitu :

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

Keterangan :

α^2 = Varians

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = Jumlah responden

Keputusan mengenai reliabilitas dapat diambil berdasarkan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dianggap reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dianggap tidak reliabel

Dalam pengujian instrumen secara rumus di atas, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product for Service Solution) 30.0 for windows, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 6.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Alpa Cronbach	Keterangan
<i>Employee Empowerment (X1)</i>	0.973	0.7	Reliabel
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	0.947	0.7	Reliabel
<i>Employee Engagement (Y)</i>		0.7	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS for Windows, 2025

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS 30.0 for Windows menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai Alpha $> 0,700$ yang menyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel.

3.7. Rancangan Analisis Data

3.7.1. Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data adalah sebuah rencana sistematis yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, seperti pengujian hipotesis, pengolahan variabel dan langkah-langkah. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah

mengelola data yang diperoleh dari jawaban responden. Berikut tahapan proses pengolahan data :

1. *Editing*, yaitu langkah ini dilakukan setelah peneliti menyelesaikan pengumpulan data dari lapangan untuk memastikan kelengkapan dan kebenaran data yang terkumpul. Proses *editing* bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam daftar pertanyaan atau jawaban responden
2. *Coding*, yaitu proses ini melibatkan pengelompokkan jawaban responden sesuai dengan kategori atau jenisnya. *Coding* mencakup pemberian skor untuk setiap item berdasarkan ketentuan tertentu, terutama dalam perhitungan bobot pertanyaan pada kuisioner menggunakan skala Likert. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberikan secara berurutan 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif skor diberikan secara berurutan 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 7.

Kriteria Bobot Pertanyaan Berdasarkan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat Setuju/sangat kuat/sangat tinggi/sangat seimbang/sangat dalam	5
Setuju/kuat/tinggi/seimbang/dalam	4
Netral/cukup kuat/sedang/kurang seimbang/cukup dalam	3
Tidak setuju/tidak kuat/rendah/tidak seimbang/tidak dalam	2
Sangat tidak setuju/sangat tidak kuat/sangat rendah/sangat tidak seimbang/sangat tidak dalam	1

3. *Tabulating*, yaitu tahapan ini melibatkan penyusunan tabel yang berisi seluruh informasi yang dibutuhkan untuk analisis penelitian, dengan menghitung hasil skor dan kemudian data ditampilkan dalam tabel rekapitulasi

Tabel 3. 8.**Tabel Tabulasi**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data, dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis pendekatan yaitu analisis deskriptif, dan verifikatif

a. Analisis Deskriptif

Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan secara rinci karakteristik dasar data yang telah terkumpul. Proses analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan skor variabel X_1 , X_2 , dan Y serta posisi melalui serangkaian prosedur sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuisioner dengan jumlah skor kriterium dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil kuisioner variabel X

$X_i - X_n$ = Jumlah skor kuisioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum, untuk memahami pandangan responden terhadap variabel secara menyeluruh dengan rentang kontinum menjadi tiga

tingkat, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan selisih dari skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

- e. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah leta dari skor hasil penelitian variabel X_1 : *Employee Empowerment*, X_2 : *Work Life Balance* dan Y : *Employee Engagement*. Setelah skor perhitungan telah diperoleh, selanjutnya menginterpretasikan hasil tersebut kedalam garis kontinum seperti berikut:

$$\frac{S}{\text{Skor maksimal} \times 100\%}$$

Tabel 3. 9.

Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	81% - 100%	Sangat Tinggi
2	61% - 80%	Tinggi
3	41% - 60%	Sedang
4	21% - 40%	Rendah
5	0% - 20%	Sangat Rendah

b. Analisis Verifikatif

Analisis ini berfungsi untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Hal ini akan diteliti yaitu Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement*. Ukuran dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Terdapat lima alternatif jawaban sebagai berikut:

3.7.2. Method of Successive Intervals

1. Menurut (Hardani et al, 2020) Ordinal dirancang untuk menunjukkan urutan dalam suatu dimensi dan cenderung bersifat subjektif. Contohnya adalah kategori seperti kurang atau lebih, serta skala dari kecil ke besar.
2. Menurut (Hardani et al, 2020) Interval berfungsi sebagai penjelasan tambahan dari suatu tingkat ordinal. Sebagai contoh, dengan metode pengukuran yang akurat, peneliti dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan bermakna. Misalnya, jika A, B, dan C memiliki tinggi masing-masing 150 cm, 145 cm, dan 140 cm, maka dapat disimpulkan bahwa A lebih tinggi 5 cm dibandingkan B, dan B lebih tinggi 5 cm dibandingkan C.
3. Data variabel penelitian menggunakan data ordinal, namun karena proses pengolahan data menggunakan statistik parametrik, mengharuskan data perlu diubah menggunakan data interval. Maka diperlukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan *Method Successive Intervals* (MSI) dengan cara sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item;
 1. Tentukan banyak responden yang memilih skor 1,2,3,4,5 yang kemudian disebut frekuensi;
 2. Setiap jawaban yang dibagi dengan jumlah responden serta hasilnya disebut dengan proporsi;
 3. Menemukan proporsi kumulatif;
 4. Gunakan tabel distribusi normal, kemudian hitung nilai z pada setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
 5. Menentukan identity value (nilai identitas) pada setiap nilai z yang didapatkan;
 6. Menentukan value scale (nilai skala) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$
 7. Menentukan nilai transformasi menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Dari langkah – langkah tersebut, dapat dijelaskan dalam bentuk sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 3. 10.

Transformasi Data Ordinal ke Interval

Unsur	1	2	3	4	5
-------	---	---	---	---	---

Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

3.7.3. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Penggunaan korelasi *Product Moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Cara tersebut dapat menemukan dan membuktikan hubungan hipotesis dua variabel jika data kedua variabel berbentuk interval.

Tabel 3. 11.

Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber : (Astuti, 2016)

Rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas antara X dan Y

X = Hasil skor yang diperoleh oleh subjek semua item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Cara mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y dapat menggunakan ukuran koefisien korelasi. Nilai r harus paling sedikit – 1 dan paling besar 1 yang berarti :

- a. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat tinggi
- b. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sedang
- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel tidak ada sama sekali atau sangat rendah

3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memahami kondisi variabel dependen atau melakukan regresi linear berganda ketika jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Intensi Turnover

X1 = Manajemen Karir

X2 = Job Insecurity

α = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Error

Langkah – Langkah yang dilakukan untuk analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi nilai-nilai yang akan digunakan untuk menghitung koefisien a, b1, dan b2 dengan menggunakan rumus :

$$\sum Y = \alpha + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1Y = \alpha \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = \alpha \sum X_1 + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2^2$$

- b. Setelah memperoleh setiap nilai, langkah selanjutnya menghitung korelasi ganda antara masing-masing variabel independen dan dependen menggunakan rumus :

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum y^2}$$

- c. Melakukan perhitungan F_{hitung} dan membandingkan dengan F_{tabel}
 d. Melakukan uji signifikansi secara parsial antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Langkah - langkah pengujian yang dilakukan dalam melakukan analisis

regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji variabel apakah memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013). Pengujian ini menggunakan cara uji Kolmogorof – Smirnov melalui kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikansi data (Sig) > 5%, maka data memiliki distribusi normal
- Jika signifikansi data (Sig) < 5%, maka data memiliki distribusi tidak normal

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah ketika hubungan variabel independen sangat tinggi atau sangat rendah. Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menguji multikolonieritas. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,10 adalah batas umum menentukan ada atau tidaknya multikolonieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan ada atau tidak ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Grafik nilai proyeksi dalam variabel independen dan nilai residual dapat digunakan dengan penerapan yaitu jika memiliki titik yang membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, meluas atau menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas. Jika tidak memiliki titik yang membentuk pola tertentu,

seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji F

Untuk menguji pengaruh *Employee Empowerment* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* secara simultan, dapat dilakukan dengan rumus uji F:

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang sedang diuji dianggap signifikan dan dapat dianggap berlaku untuk seluruh populasi.

3.8.2. Uji T

Rumus uji signifikansi korelasi (Uji T – student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independen

n = Banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis secara statistik, hipotesis yang akan diuji dapat dinyatakan sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *employee empowerment* terhadap *employee engagement*
- $H_{1:\rho\neq0}$, artinya terdapat pengaruh antara *employee empowerment* terhadap *employee engagement*

2) Hipotesis Kedua

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *employee engagement*
- $H_{1:\rho\neq0}$, artinya terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *employee engagement*

3) Hipotesis Ketiga

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *employee empowerment* dan *work life balance* terhadap *employee engagement*
- $H_{1:\rho\neq0}$, artinya terdapat pengaruh antara *employee empowerment* dan *work life balance* terhadap *employee engagement*