

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, instrument penelitian, kategorisasi skala, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data dan uji persyaratan statistik. Bagian ini juga akan menjelaskan tentang prosedur penelitian yang berisikan tahapan penelitian yang dilakukan peneliti.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Desain penelitian korelasional dipilih oleh peneliti karena desain ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai nilai-nilai dari dua variabel atau lebih dan menguji atau menentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut yang berada di dalam suatu lingkungan tertentu. Sedangkan pemilihan pendekatan kuantitatif memiliki maksud agar hasil yang telah didapatkan dari penelitian akan disajikan dalam bentuk angka. Pengolahan data menggunakan uji statistik deskriptif dan statistic parametris. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui hubungan *Family Supportive Supervisory Behaviors* dengan *Employee Engagement*, hubungan *Trust In Supervisor* dengan *Employee Engagement* serta hubungan *Family Supportive Supervisory Behaviors* dengan *Trust In Supervisor*

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan atau wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja.

2. Sampel dan Karakteristik Sampel Penelitian

Responden yang menjadi sampel dari penelitian adalah karyawan dari perusahaan BUMS dan BUMN yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 238 orang yang terdiri dari 100 orang karyawan BUMN dan 138 orang karyawan BUMS.

Dalam penelitian ini, subjek yang dipilih sebagai sampel penelitian memiliki karakteristik yaitu, karyawan kontrak atau tetap yang bekerja di perusahaan BUMS dan BUMN yang memiliki supervisor/atasan atau bekerja di bawah pengawasan supervisor/atasan. Variabel A dan B yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah *Family Supportive Supervisory Behavior* dan *Trust In Supervisor*. Kedua variabel tersebut merupakan aspek yang terdapat dalam kepemimpinan supervisor/atasan sehingga sampel dalam penelitian ini haruslah karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan supervisor/atasan agar dapat mengukur persepsi karyawan terhadap dukungan dan kepercayaan supervisor/atasannya. Sedangkan variabel C yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*, variabel tersebut merupakan salah satu aspek yang dapat dipengaruhi oleh kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi semua responden untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling purposive*. *Sampling purposive* ialah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan (Siregar, 2013). Pemilihan teknik penentuan sampel ini memiliki tujuan agar kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan *Family Supportive Supervisory Behaviors* dan *Trust In Supervisor* dengan *Employee Engagement*. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

- a. Variabel 1 : *Family Supportive Supervisory Behaviors*
- b. Variabel 2 : *Trust In Supervisor*
- c. Variabel 3 : *Employee Engagement*

2. Definisi Operasional

a. *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Secara teoritis, *Family Supportive Supervisory Behaviors* diartikan sebagai perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya mengenai dukungan organisasi (Hammer L.B., Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007). Dalam penelitian ini, *Family Supportive Supervisory Behaviors* adalah suatu bentuk dukungan informal dari atasan terhadap bawahan terhadap keadaan keluarga bawahan. *Family Supportive Supervisory Behaviors* memiliki empat dimensi berdasarkan alat ukur yang disusun oleh Hammer dkk, yaitu *Emotional Support*, *Instrumental Support*, *Role Modeling Behavior*, *Creative Work-Family Management*.

b. *Trust In Supervisor*

Secara teoritis Whitmore mendefinisikan *Trust In Supervisor* sebagai suatu taraf dimana seseorang meyakini dan bersedia untuk bertindak atas dasar perkataan, tindakan, dan keputusan orang lain. Dalam penelitian ini, *Trust In Supervisor* adalah suatu bentuk keyakinan bawahan kepada atasannya terhadap perilaku atasan yang bersedia membantu bawahan dalam berbagai situasi.

c. *Employee Engagement*

Secara teoritis, May, dkk. mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Dalam penelitian ini, *Employee Engagement* diartikan sebagai suatu bentuk keterlibatan atau keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Employee Engagement* memiliki tiga dimensi sesuai dengan alat ukur *UWES (Utrecht Workk Engagement Scale)* yang berdasarkan pada teori Scaufelli (2003) yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

D. Instrument Penelitian

Instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengumpulkan, mengolah serta menginterpretasikan data informasi yang telah diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2013). Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, sehingga instrument penelitian yang digunakan pun berjumlah tiga variabel yaitu: *Family Supportive Supervisory Behaviors*, *Trust In Supervisor* dan *Employee Engagement*. Instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala (Sugiyono, 2006). Instrument skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran *Family Supportive Supervisory Behaviors*

a. Instrumen Pengukuran

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala Pengukuran FSSB

Dimensi	Pernyataan
<i>Emotional Support Dimension</i>	1. Supervisor/atasan saya bersedia mendengarkan masalah-masalah yang berkaitan ataupun tidak dengan pekerjaan
	2. Supervisor/atasan saya menyediakan waktu untuk mempelajari tentang kebutuhan-kebutuhan pribadi saya.
	3. Supervisor/atasan saya membuat saya nyaman untuk membicarakan konflik antara pekerjaan dan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
	4. Supervisor/atasan saya dan saya dapat membicarakan solusi untuk konflik antara pekerjaan dan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
<i>Role Model Dimension</i>	5. Supervisor/atasan saya adalah seorang panutan yang baik untuk pekerjaan dan di luar pekerjaan
	6. Supervisor/atasan saya memberikan contoh perilaku yang efektif untuk mengatur kegiatan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan
	7. Supervisor/atasan saya memberikan contoh bagaimana seseorang dapat berhasil dalam hal pekerjaan maupun luar pekerjaan
<i>Instrumental Support Dimension</i>	8. Saya dapat mengandalkan Supervisor/atasan saya untuk membantu dalam hal konflik pengaturan jadwal jika saya membutuhkannya
	9. Saya dapat mengandalkan Supervisor/atasan saya untuk meyakinkan bahwa tanggung jawab pekerjaan saya telah ditangani ketika saya harus menangani sesuatu hal di luar pekerjaan saya yang tak terduga
	10. Supervisor/atasan saya bekerja secara efektif dan kreatif dengan rekan kerjanya untuk memecahkan konflik antara pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan
<i>Work-Family Creative Management Dimension</i>	11. Supervisor/atasan saya berpikir tentang bagaimana pekerjaan di departemen saya bisa diatur/disesuaikan untuk menguntungkan rekan kerja dan perusahaan
	12. Supervisor/atasan saya meminta saran agar memudahkan rekan kerjanya untuk menyeimbangkan kebutuhan antara pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan

Dimensi	Pernyataan
<i>Work-Family Creative Management Dimension</i>	13. Supervisor/atasan saya kreatif dalam mengatur ulang tugas-tugas pekerjaan untuk membantu departemen saya bekerja lebih baik sebagai sebuah tim
	14. Supervisor/atasan saya mampu mengatur departemennya sebagai sebuah tim dimana kebutuhan setiap orang dapat terpenuhi

b. Skala

Skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala pengukuran *Family Supportive Supervisory Behaviors* yang disusun oleh Hammer dkk. Skala yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Responden harus memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang dirasakan. Setiap alternatif jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2 Bobot Item Skala *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Pengukuran *Trust In Supervisor*

a. Instrument Pengukuran

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Pengukuran *Trust In Supervisor*

Dimensi	Pernyataan
<i>Cognitive Trust</i>	1. Supervisor/atasan saya bekerja dengan profesional dan penuh dengan dedikasi
	2. Berdasarkan dari pengalaman kerjanya, saya tidak merasa ragu terhadap kompetensi yang beliau miliki dan kesiapan beliau untuk pekerjaannya
	3. Saya dapat mempercayainya untuk tidak mempersulit pekerjaan saya dengan kelalaiannya
	4. Karyawan lainnya tetap percaya dan hormat terhadap Supervisor/atasan saya sebagai rekan kerja mereka walaupun bukan teman dekat
	5. Rekan kerja saya yang harus berinteraksi dengan Supervisor/atasan saya mempercayai bahwa beliau adalah seorang yang terpercaya
	6. Jika pekerja lain mengenal/mengetahui latar belakang Supervisor/atasan dengan lebih mendalam, maka mereka akan lebih memperhatikan kinerjanya dengan lebih teliti
<i>Global Trust</i>	7. Jika saya mempunyai pilihan, saya tidak ingin Supervisor/atasan saya mengintervensi terhadap suatu hal yang penting bagi saya
	8. Saya akan bersedia jika Supervisor/atasan saya berkuasa sepenuhnya untuk mengendalikan masa depan saya di perusahaan
	9. Saya berharap saya mempunyai cara yang baik untuk mengamati Supervisor/atasan saya
	10. Saya tidak khawatir untuk memberikan suatu tugas atau masalah yang sulit kepada Supervisor/atasan saya walaupun saya tidak dapat mengawasi kinerja mereka
	11. Supervisor/atasan saya memiliki integritas yang tinggi
<i>Leader Integrity</i>	12. Saya yakin bahwa Supervisor/atasan saya akan mempertimbangkan diri saya agar dapat melakukan yang terbaik
	13. Supervisor/atasan saya memberi inspirasi mengenai kepercayaan kepada pengikutnya
	14. Supervisor/atasan saya dapat dipercayai
	15. Supervisor/atasan saya dapat diandalkan
	16. Perilaku Supervisor/atasan saya dapat diprediksi
	17. Saya harus berjaga-jaga terhadap tindakan Supervisor/atasan saya

b. Skala

Skala *Trust In Supervisor* yang digunakan oleh Whitmore (2007) dalam Thesisnya yang berjudul *Development Of Trust In Leaders: Exploring A Cognitive Process Model*. Skala *Trust In Supervisor* yang digunakan oleh Whitmore berdasarkan teori dari Mc Allister (1995), Mayer & Davis (1999) dan skala yang disusun Whitmore dalam penelitiannya. Skala yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Responden harus memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang dirasakan. Setiap alternatif jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.4 Bobot Item Skala *Trust In Supervisor*

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. *Employee Engagement*

a. Instrument Pengukuran

Tabel 3.5 Kisi-kisi Skala Pengukuran *Employee Engagement*

Dimensi	Pernyataan
<i>Vigor</i>	1. Di tempat kerja, saya merasa sangat bersemangat
	2. Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan enerjik
	3. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja
	4. Saya dapat bekerja untuk waktu yang lama dalam satu periode
	5. Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental
	6. Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik
<i>Dedication</i>	7. Saya memahami bahwa pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti dan bermanfaat
	8. Saya antusias terhadap pekerjaan saya
	9. Pekerjaan saya menginspirasi saya
	10. Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan
	11. Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang
<i>Absorption</i>	12. Waktu cepat berlalu ketika saya bekerja
	13. Ketika saya bekerja, saya melupakan segala hal di sekeliling saya
	14. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan instens
	15. Saya mendalami pekerjaan saya
	16. Saya bisa terlena ketika saya bekerja
	17. Sangat sulit untuk menjauhkan diri dari pekerjaan saya

b. Skala

Skala *Employee Engagement* sesuai dengan alat ukur *UWES* (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang berdasarkan pada teori Scaufelli. Skala pengukuran ini berisi 17 pernyataan yang menggambarkan perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Skala yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pernyataan memiliki tujuh alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain : Selalu (SL), Sangat Sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR), Hampir Tidak Pernah (HTP) dan Tidak Pernah (TP).

Responden diminta untuk memilih salah satu dari tujuh alternatif jawaban yang tersedia. Setiap alternatif jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.6 Bobot Item Skala *Employee Engagement*

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Selalu	6	0
Sangat Sering	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Hampir Tidak Pernah	1	5
Tidak pernah	0	6

4. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah yang berjenjang berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2007). Kategorisasi skala dilakukan setelah menentukan jumlah kelompok level ke dalam beberapa kelompok. Dalam penelitian ini, skor *Family Supportive Supervisory Behaviors*, *Trust In Supervisor* dan *Employee Engagement* dikelompokkan dalam lima kategori. Secara lebih rinci, pengelompokkan kategorisasi skala ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Kategorisasi Skala

Rumus	Kategori	Keterangan
$X > (M + 1,50s)$	Sangat Tinggi	X = Skor Subjek M = Rata-rata Baku S = Deviasi Standar Baku
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Tinggi	
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang	
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Rendah	
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Rendah	

E. Validitas Dan Reliabilitas Skala

1. Try Out Skala Pengukuran

Try out/ uji coba dilakukan sebelum pengambilan data penelitian dilakukan. Sebelum melakukan *try out/* uji coba, peneliti terlebih dahulu melakukan adaptasi dan uji keterbacaan skala pengukuran. Adaptasi ini dilakukan dengan menerjemahkan skala pengukuran *Family Supportive Supervisory Behaviors, Trust In Supervisor* dan *Employee Engagement* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Dalam proses penerjemahannya, peneliti meminta bantuan dan evaluasi dari para profesional, mulai dari ahli bahasa dan dosen pembimbing penelitian, hal ini dilakukan untuk meningkatkan keakuratan skala pengukuran yang telah diadaptasi.

Peneliti melakukan *try out/* uji coba dengan menyebarkan kuesioner secara online pada 216 karyawan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas skala pengukuran. Uji validitas dan reliabilitas hasil *try out* penelitian menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil uji reliabilitas konsistensi internal dengan teknik *Alpha Cronbach* pada ketiga skala pengukuran didapatkan koefisien sebesar 0,951; 0,924; dan 0,944. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut skala pengukuran ketiga variabel dapat dikatakan sangat reliabel karena menghasilkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* lebih dari 0,90. Hasil uji korelasi total item, 14 item pernyataan skala pengukuran *Family Supportive Supervisory Behaviors* menghasilkan koefisien korelasi total item $\geq 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa 14 item yang terdapat dalam skala *Family Supportive Supervisory Behaviors* keseluruhannya memenuhi syarat psikometrik dan valid.

Hasil uji korelasi total item pengukuran *Trust In Supervisor*, terdapat 1 item yang memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$ yaitu 0,269 yang kemudian dibuang untuk memenuhi syarat validitas skala pengukuran sehingga item pernyataan pada skala *Trust In Supervisor* berkurang menjadi 16 item pernyataan. Item yang dibuang adalah item nomer 7. Selanjutnya hasil uji korelasi total item skala pengukuran *Employee Engagement*, 17 item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi total item $\geq 0,30$. Hal ini

menunjukkan bahwa 17 item yang terdapat dalam skala *Employee Engagement* seluruhnya memenuhi syarat validitas.

2. Validitas Skala

a. Validitas Isi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan kuesioner yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi. Uji validitas isi berkaitan dengan kemampuan suatu instrument dapat mengukur isi (konsep) yang harus diukur. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur harus mampu mengungkap isi suatu variabel ataupun konsep yang akan diukur (Siregar, 2013). Pengujian validitas isi dilakukan melalui analisis rasional kecocokan para profesional yang ahli dibidangnya (*professional judgement*). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen ahli dari kalangan psikologi industri dan organisasi.

b. Korelasi Item Total

Untuk menguji validitas butir-butir instrument lebih lanjut, maka setelah dilakukan *professional judgement*, selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total (Korelasi Item Total). Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap sebagai item yang memuaskan dan dinyatakan memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes. Namun, jika item yang memenuhi syarat masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka pertimbangan untuk menurunkan sedikit batas minimal kriteria koefisien dari 0,30 menjadi 0,20 dapat dilakukan, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai, namun tidak disarankan untuk menurunkan batas kriteria koefisien minimal kurang dari 0,20.

1) Korelasi Total Item Skala *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Tabel 3.8 Korelasi Total Item
Skala *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	46.2639	65.479	.683	.949	Valid
2	46.7361	63.870	.692	.949	Valid
3	46.4907	64.372	.709	.948	Valid
4	46.4352	63.884	.740	.947	Valid
5	46.3657	63.898	.793	.946	Valid
6	46.3472	63.986	.782	.946	Valid
7	46.3380	64.746	.792	.946	Valid
8	46.3426	65.063	.717	.948	Valid
9	46.3704	65.081	.751	.947	Valid
10	46.2963	65.289	.737	.947	Valid
11	46.2083	66.315	.704	.948	Valid
12	46.3241	64.425	.773	.946	Valid
13	46.2824	64.883	.798	.946	Valid
14	46.2963	65.409	.747	.947	Valid

Berdasarkan tabel uji korelasi total item yang telah dihitung, dapat dilihat bahwa dari 14 item yang diujicobakan seluruhnya memiliki korelasi total item $\geq 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa 14 item yang terdapat dalam skala *Family Supportive Supervisory Behaviors* keseluruhannya memenuhi syarat psikometrik dan valid.

2) Korelasi Total Item Skala *Trust In Supervisor***Tabel 3.9** Korelasi Total Item Skala *Trust In Supervisor*

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	57.3657	67.824	.736	.917	Valid
2	57.3519	68.629	.704	.918	Valid
3	57.3796	68.171	.676	.919	Valid
4	57.4676	69.199	.634	.920	Valid
5	57.5278	67.916	.707	.918	Valid
6	57.4722	68.018	.661	.919	Valid
7	57.3981	72.817	.269	.929	Tidak Valid
8	57.9028	67.828	.551	.923	Valid
9	57.4167	71.435	.455	.924	Valid
10	57.5833	69.137	.592	.921	Valid
11	57.3241	67.662	.757	.917	Valid
12	57.2824	68.622	.718	.918	Valid
13	57.4907	66.819	.764	.916	Valid
14	57.4213	67.640	.699	.918	Valid
15	57.4306	66.786	.737	.917	Valid
16	57.6250	69.249	.550	.922	Valid
17	57.5231	71.144	.437	.925	Valid

Berdasarkan tabel uji korelasi total item yang telah dihitung, dapat dilihat bahwa dari 17 item yang telah diujicobakan, terdapat 1 item yang memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$ yaitu 0,269 yang kemudian dibuang. Item yang terbuang yaitu item nomer 7.

3) Korelasi Total Item *Employee Engagement***Tabel 3.10 Korelasi Total Item Skala *Employee Engagement***

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	63.1852	193.547	.711	.941	Valid
2	63.3565	195.086	.706	.941	Valid
3	63.4676	194.985	.658	.942	Valid
4	63.3426	195.910	.672	.941	Valid
5	63.2546	194.163	.755	.940	Valid
6	63.0139	197.577	.601	.943	Valid
7	62.7222	194.025	.703	.941	Valid
8	62.9769	192.590	.766	.940	Valid
9	63.0880	191.783	.758	.940	Valid
10	62.7222	191.653	.734	.940	Valid
11	63.1574	191.426	.657	.942	Valid
12	63.2685	190.300	.742	.940	Valid
13	63.9444	196.369	.541	.944	Valid
14	63.2454	191.460	.739	.940	Valid
15	63.1111	190.592	.785	.939	Valid
16	63.8519	194.471	.608	.943	Valid
17	63.8472	194.735	.589	.943	Valid

Berdasarkan tabel uji korelasi total item yang telah dihitung, dapat dilihat bahwa dari 17 item yang diujicobakan seluruhnya memiliki korelasi total item $\geq 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa 17 item yang terdapat dalam skala *Employee Engagement* keseluruhannya memenuhi syarat psikometrik dan valid.

3. Reliabilitas Skala

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap variabel yang sama dengan

menggunakan skala pengukuran yang sama. Kategorisasi koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Guildford dalam Sugiyono, 2008):

Tabel 3.11 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Koefisien Reliabilitas α	Kriteria
> 0,900	Sangat Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
< 0,200	Tidak Reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Alpha Cronbach dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Pengujian reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen skornya berupa rentangan beberapa nilai misalnya, 0-10 dan 0-100 atau yang berbentuk skala misalnya, 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar, 2013). Dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 ($r_{11} > 0,6$).

a. Uji Reliabilitas Skala *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Tabel 3.12 Reliabilitas Skala *Family Supportive Supervisory Behaviors*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	14

Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada skala *Family Supportive Supervisory Behaviors* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,951.

Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan sangat reliabel karena koefisien $r_{11} = 0,951 > 0,60$.

b. Uji Reliabilitas Skala *Trust In Supervisor*

Tabel 3.13 Reliabilitas Skala *Trust In Supervisor*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	16

Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada skala *Trust In Supervisor* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,929. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi karena menghasilkan koefisien $r_{11} = 0,929 > 0,60$.

c. Uji Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

Tabel 3.14 Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	17

Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada skala *Employee Engagement* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena menghasilkan koefisien $r_{11} = 0,929 > 0,60$.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara antara lain:

1. Penyebaran Kuesioner

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden penelitian (Sugiyono, 2014). Pertanyaan atau pernyataan yang diberikan disusun peneliti berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabel. Penggunaan kuesioner dalam metode pengumpulan dan pengambilan data ini dipilih karena jumlah subjek penelitian cukup banyak, sehingga lebih mudah dan efisien dalam hal waktu dan biaya. Selain itu penggunaan kuesioner menguntungkan responden dalam kerahasiaan data yang telah diberikan.

Penyebaran kuesioner *hard copy* ini dilakukan secara langsung dengan mendatangi karyawan yang sedang bekerja setelah melalui perizinan dari perusahaan. Penyebaran kuesioner *hard copy* dilakukan ke beberapa bagian di perusahaan yang menjadi tempat penelitian berlangsung. Selain itu, penyebaran kuesioner juga dilakukan secara online via *google docs* untuk menambah jumlah sampel. Peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan dalam bentuk pernyataan kepada subyek penelitian yaitu karyawan kontrak atau tetap di perusahaan swasta dan BUMN yang bekerja dibawah kepemimpinan Supervisor/atasan. Kuesioner ini terbagi ke dalam 4 bagian. Bagian pertama merupakan isian data responden penelitian, kedua skala pengukuran *Family Supportive Supervisory Behaviors*, ketiga skala *Trust In Supervisor* dan keempat adalah skala *Employee Engagement*.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data teoritis dan literatur yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian dan sebagai landasan dalam penyusunan kerangka pemikiran.

G. Prosedur Penelitian

Tahapan yang yang ditempuh peneliti dalam melaksanakan penelitian terbagi menjadi lima tahap, antara lain: pertama tahap perencanaan dan persiapan penelitian, kedua tahap pelaksanaan penelitian atau pengambilan data, ketiga tahap pengolahan data, keempat tahap pembahasan data dan kelima tahap penulisan dan penyelesaian laporan hasil penelitian.

1. Perencanaan dan persiapan penelitian: Dalam suatu kegiatan, perencanaan merupakan unsur-unsur yang sangat penting. Begitu juga dalam kegiatan penelitian, perencanaan merupakan unsur penting yang perlu diperhitungkan karena persiapan dan perencanaan yang baik akan memperlancar jalannya penelitian. Persiapan dan perencanaan dalam melaksanakan penelitian ini melalui beberapa tahap, antara lain:
 - a. Menentukan tema dan ruang lingkup permasalahan penelitian
 - b. Menentukan variabel penelitian
 - c. Melakukan studi kepustakaan dan mengulas sumber literatur yang tepat mengenai permasalahan dan variabel penelitian
 - d. Menyiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Peneliti melakukan adaptasi alat ukur dengan menerjemahkan alat ukur yang sudah baku dan melakukan *expert judgement* kepada ahli bahasa dan dosen pembimbing peneliti pada ketiga alat ukur yaitu *Family Supportive Supervisory Behaviors*, *Trust In Supervisor* dan *Employee Engagement*.
 - e. Menentukan sasaran responden penelitian
 - f. Menetapkan jadwal pengambilan data penelitian
 - g. Membuat permohonan izin untuk pengambilan data penelitian
 - h. Uji coba skala pengukuran

2. Pelaksanaan penelitian: Setelah persiapan dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan penelitian. Kegiatan pelaksanaan penelitian dalam rangka pengambilan data meliputi:
 - a. Membuat perizinan ke perusahaan tempat penelitian berlangsung
 - b. Menjelaskan tujuan penelitian dan meminta kesediaan responden penelitian dalam pengambilan data
 - c. Melaksanakan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan yang dijadikan subjek penelitian
 - d. Mengumpulkan kembali kuesioner penelitian yang telah disebar pada subjek penelitian
3. Pengolahan data: Pengolahan data merupakan tindak lanjut setelah tahap pengumpulan data dilaksanakan. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan bantuan *software* Ms. Excel dan SPSS verssi 17.0. tahapan pengolahan data meliputi:
 - a. Mengolah data informasi identitas responden penelitian
 - b. Melakukan skoring pada hasil skala pengukuran untuk setiap variabel
 - c. Menghitung dan membuat tabulasi data hasil pengukuran yang diperoleh
 - d. Melakukan analisis data secara statistik untuk menguji korelasi setiap variabel penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.
4. Pembahasan data: Setelah data diolah secara statistik, tahap selanjutnya ialah pembahasan data. Tahap pembahasan data dilakukan dengan membandingkan hasil data yang diperoleh secara statistik dengan data pengetahuan yang berupa hasil riset atau studi kepustakaan yang telah dilakukan. Pembahasan data meliputi tahap sebagai berikut:
 - a. Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis data statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibahas sebelumnya

- b. Membuat rumusan kesimpulan berdasarkan perhitungan pengolahan data baik data statistik maupun data informasi atau hasil observasi lapangan
5. Penyelesaian dan penulisan laporan hasil penelitian: Tahap ini merupakan tahap akhir dari penelitian yang meliputi:
 - a. Menulis laporan hasil penelitian
 - b. Mempersiapkan ujian hasil penelitian
 - c. Pelaksanaan ujian hasil penelitian
 - d. Pengumpulan laporan akhir hasil penelitian yang telah diujikan dan direvisi

H. Teknik Pengolahan Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sehingga kegiatan analisis data yang meliputi pengolahan data dan penyajian data, perhitungan deskripsi data dan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik uji statistik (Siregar, 2013). Teknik uji statistik yang digunakan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data penelitian meliputi:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai karakteristik responden penelitian. Teknik statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis frekuensi, mean, standar deviasi dan jangkauan skor penelitian. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, tahun lahir, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, jabatan, status karyawan, lama responden bekerja di industri sekarang, dan industri tempat responden bekerja.

2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah analisis data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan

serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan *mean* dan deviasi standar yang sama (Siregar, 2013). Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Data berdistribusi normal jika hasil uji ($p\text{-value}$) $> 0,05$. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dibuat dengan membuat hipotesis:
 H_0 : Data berdistribusi normal
 H_a : Data tidak berdistribusi normal
- b. Jika probabilitas (sig.) $> 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan data berdistribusi normal, sebaliknya jika probabilitas (sig.) $< 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima dan distribusi data tidak normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menghitung apakah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji linear digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 atau $p > 0,05$.

4. Uji Hipotesis

a. Korelasi Spearman Rho (R_s)

Uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel dua variabel (gejala) dengan jenis data berskala ordinal atau tata jenjang (Siregar, 2013). Uji korelasi ini digunakan Karena data penelitian tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) digunakan untuk mengetahui hubungan dari *Family Supportive Supervisory Behaviors* dengan *Employee Engagement*, hubungan *Trust In Supervisor* terhadap *Employee Engagement* dan hubungan dari *Family Supportive Supervisory Behaviors* dengan *Trust In Supervisor*. Melalui teknik korelasi *Spearman*

Rho (R_s), peneliti memperoleh gambaran besar arah hubungan kedua variabel yang diukur. Uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) memiliki ketentuan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis dari uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) dapat dibuat dalam bentuk kalimat:

Ho: Tidak terdapat hubungan antara variabel A dengan variabel B

Ha: Ada hubungan antara variabel A dengan variabel B

- 2) Jika probabilitas sig. $> \alpha$ atau jika $-Z_{tabel} \leq Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05/2 = 5\%$ maka Ho diterima yang memiliki arti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika probabilitas sig. $< \alpha$ atau jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05/2 = 5\%$ maka Ha diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Tinggi atau rendahnya korelasi kedua variabel dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi *Spearman* (Guilford dan Fruchter, 1978) sebagai berikut:

Tabel 3.15 Klasifikasi Korelasi (Guilford Dan Fruchter, 1978)

Koefisien Korelasi (r_{xy})	Klasifikasi
$0,90 < r_{xy} \leq 1,00$	Korelasi antara kedua variabel sangat tinggi
$0,70 < r_{xy} \leq 0,90$	Korelasi antara kedua variabel tinggi
$0,40 < r_{xy} \leq 0,70$	Korelasi antara kedua variabel cukup
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Korelasi antara kedua variabel rendah
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Korelasi antara kedua variabel sangat rendah

5. Uji Perbedaan Mean Antar Kelompok

a. Uji Peringkat Mann Whitney (U Test)

Teknik uji Peringkat Mann Whitney (U Test) digunakan pada analisis komparatif untuk menguji dua sampel *independent* (variabel A tidak memengaruhi variabel B, begitu pun sebaliknya) dengan data berjenis ordinal di mana sampel berukuran tidak sama. Teknik uji statistik

ini digunakan untuk membandingkan skor setiap variabel berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, status karyawan dan status perusahaan.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan perbandingan antara Z_{hitung} dan Z_{tabel} . Jika probabilitas $> 0,05$ dan $-Z_{tabel} \leq Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$ maka kedua kelompok sampel identik (tidak berbeda secara signifikan). Sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ dan $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka terdapat perbedaan signifikan pada kedua kelompok sampel.

b. Uji Kruskal Wallis (K Test)

Uji Kruskal Wallis ini digunakan pada analisis komparatif untuk menguji lebih dari dua sampel bebas (K sampel). Dalam penelitian ini, uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan dari kelompok responden berdasarkan posisi jabatan dan kelompok responden berdasarkan lama bekerja.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan perbandingan antara H_{hitung} dan χ^2_{tabel} . Jika probabilitas $> 0,05$ dan $H_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ maka ketiga atau lebih kelompok sampel identik. Sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ dan $H_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ maka terdapat perbedaan signifikan pada kelompok sampel yang diuji.