

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Lokasi dan Subjek Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau Objek Penelitian dilakukan di 3 perusahaan Perbankan Swasta di Kota Serang Banten.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan alasan : Masih rendahnya tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan perbankan khususnya di Kota Serang. hal ini ditandai dengan terjadinya masalah *turnover intention* yang cukup signifikan di perusahaan perbankan serta hasil *pra-survey* terkait *employee engagement index* pada karyawan perbankan di Kota Serang yang menyatakan bahwa 48% karyawan tidak *engaged* terhadap pekerjaannya saat ini.

#### 2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 2.1 Populasi

Menurut Soewadji (2012, hal. 129) populasi adalah sekelompok unsur atau element yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di 3 perusahaan perbankan swasta yang ada di Kota Serang Banten. dengan data sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi Karyawan**

Nama Perusahaan			Jumlah
Bank BTPN	Bank Danamon	Bank Panin	
79	29	40	148
Jumlah Populasi			<b>148</b>

*Sumber : Data Internal Perusahaan*

## 2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Soewadji (2012:132) sampel adalah sebagian saja dari seluruh jumlah populasi, yang di ambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*. *cluster sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengacu pada kelompok bukan pada individu.

Sejauh ini tidak ada ketentuan atau peraturan yang menetapkan berapa jumlah sampel yang harus diambil agar dianggap dapat mewakili populasi. Kartini Kartono dalam Soewadji (2012 : 133) menyarankan agar mengambil seluruh anggota populasi apabila jumlah populasi hanya diantara 10-100 orang, atau mengambil sampel sebesar 70-80% dalam hal jumlah populasi diantara 100-200 orang, dan seterusnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pedoman penentuan jumlah sampel berdasarkan Rumus Slovin.

Rumus Slovin :

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

Jika kita masukan jumlah populasi kedalam fungsi rumus slovin maka didapat hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{148}{1 + 148(0,05)^2} = 108$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang diteliti berjumlah 108 orang karyawan yang bekerja di perbankan swasta di kota serang.

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

**Tabel 3.2**  
**Distribusi Sampel Penelitian**

No	Nama Bank	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Bank A	79	$79/148 \times 108 = 58$	58
2	Bank B	29	$21/148 \times 108 = 21$	21
3	Bank C	40	$40/148 \times 108 = 29$	29
Jumlah Sampel				108

*Sumber : Data primer diolah pada oktober 2016*

Berdasarkan Tabel 3.2 selanjutnya sampel dapat di distribusikan sesuai dengan proporsi pada masing-masing perusahaan pada Bank A sebanyak 58 sampel, Bank B 21 sampel, Bank C 29 sampel.

## **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komperhensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan periset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir (Umar 2010, hal. 6).

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### **1. Desain Deskriptif**

Desain yang bertujuan untuk menggambarkan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan data serta menguraikannya secara menyeluruh dan diteliti sesuai persoalan yang akan dipecahkan, dan mengetahui fakta tentang teori atau konsep variabel dilokasi penelitian. Desain ini dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan diteliti, sumbernya berasal dari buku-buku terkait

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

dalam hal ini buku Manajemen Sumber Daya Manusia, maupun data-data teoritis yang berkaitan dengan objek penelitian.

## 2. Desain Kausal

Desain ini bertujuan untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Desain ini dilakukan dengan cara mengolah data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian data tersebut digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis sehingga penulis dapat menarik kesimpulan.

### C. Metode Penelitian

Konsep metodologi penelitian harus dibedakan dengan konsep metode penelitian. *Metodologi penelitian* adalah ilmu yang mempelajari tata cara atau prosedur untuk melakukan seluruh aktivitas atau kegiatan penelitian. Sedangkan *metode penelitian* adalah tata cara atau metode melakukan penelitian, metode penelitian merupakan bagian dari metodologi penelitian. Soewadji (16:2012)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pendekatan kuantitatif* dengan alasan penelitian ini lebih menekankan pada pengumpulan dan pengolahan informasi, fenomena yang ditetapkan sebagai variabel kemudian diuraikan kedalam indikator-indikator. Dari indikator inilah disusun daftar pertanyaan atau angket sebagai alat untuk mengumpulkan informasi atau data.

### D. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan mengurai variabel menjadi sejumlah variabel operasional atau variabel empiris (indikator, item) yang menunjuk langsung pada hal-hal yang dapat diamati atau diukur (Silalahi, 2009, hal. 201).

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Internal dan *Work-Life Balance* terhadap Employee Engagement Serta dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Swasta di Kota Serang. Terdapat 2 (dua) jenis variabel

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

yakni variabel dependent dan variabel independent, variabel dependent terdiri dari (*employee engagement* dan kinerja karyawan) sedangkan variabel independent terdiri dari (kompensasi, komunikasi internal dan *work-life balance*) adapun masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

**1. Variabel Kompensasi**

<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
<p>“<b>Kompensasi</b> adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai peneriman atas pekerjaan yang telah diberikannya. Baik terhadap upah per jam maupun gaji periodik, bagian personalia telah mendesain dan mengelolanya”. Werther dan Davis dalam Setiawan (2012:124)</p>	1. <i>Adequate</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah (UMR)</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan pihak manajerial (perusahaan)</li> </ul>	Ordinal
	2. <i>Equitable</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian kompensasi dengan beban kerja</li> <li>- Tingkat kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja</li> </ul>	
	3. <i>Balance Pay</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian kompensasi dengan harapan karyawan</li> <li>- Tingkat keseimbangan antara harapan dan kenyataan atas kompensasi yang diterima</li> <li>- Tingkat kelayakan atas kompensasi yang diterima</li> </ul>	
	4. <i>Cost Effective</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kompensasi yang diterima tidak terlalu besar (jumlahnya)</li> <li>- Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi sesuai dengan</li> </ul>	

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

	5. <i>Secure</i>	<p>kemampuan perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kompensasi cukup membantu kehidupan karyawan</li> <li>- Tingkat kompensasi membuat karyawan merasa aman (kebutuhan terpenuhi)</li> <li>- Tingkat kompensasi dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan</li> </ul>	
	6. <i>Incentive Providing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kompensasi dapat memotivasi kinerja karyawan</li> <li>- Tingkat kompensasi dapat memacu semangat kerja karyawan</li> <li>- Tingkat kompensasi dapat memotivasi produktivitas karyawan</li> <li>- Tingkat kompensasi dapat memotivasi efektivitas kerja karyawan</li> </ul>	
	7. <i>Acceptable to the Employee</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem kompensasi</li> <li>- Tingkat pengetahuan karyawan terhadap sistem kompensasi</li> <li>- Tingkat pengetahuan karyawan terhadap komponen kompensasi</li> </ul>	

Sumber : John M. Ivancevich (2007:295)

## 2. Variabel Komunikasi Internal

<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
------------------------	----------------	------------------	--------------

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

<p><b>“Komunikasi Internal</b> organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya.” Khomsarial (2014:6)</p>	<p>1. <i>Kualitas Media Informasi</i></p> <p>2. <i>Aksesibilitas informasi</i></p> <p>3. <i>Penyebaran informasi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan media dalam menyampaikan informasi</li> <li>- Kemudahan akses informasi melalui media yang tersedia</li> <li>- Tingkat kemenarikan media dalam menyampaikan informasi</li> <li>- Tingkat Efisiensi media dalam menyampaikan informasi</li> <li>- Tingkat kepercayaan terhadap media dalam menyampaikan informasi</li> <li>- Kemudahan dalam menerima informasi</li> <li>- Kelengkapan penyampaian informasi dari atasan</li> <li>- Kelengkapan penyampaian informasi pada sesama rekan kerja</li> <li>- Kemampuan menyampaikan informasi yang akurat, faktual, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai</li> <li>- Kemampuan memperoleh informasi sebelum keputusan dibuat</li> <li>- Kesiediaan menyampaikan informasi yang diketahui pada atasan</li> <li>- Kesiediaan menyampaikan informasi lebih banyak pada sesama rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
--	--	---	---------

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

	4. <i>Beban informasi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiediaan menerima informasi lebih banyak dari atasan</li> <li>- Kesiediaan menyampaikan informasi lebih banyak pada sesama rekan kerja</li> </ul>	
	5. <i>Ketepatan pesan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan memahami informasi dari atasan dengan baik</li> <li>- Kemampuan memahami informasi dari sesama rekan kerja dengan baik</li> <li>- Ketepatan dalam menerima informasi dari atasan</li> <li>- Ketepatan dalam menerima informasi dari sesama rekan kerja</li> </ul>	

Sumber : Wayne Pace Don. F. Faules (1976) dalam Mulyadi (2010:497)

### 3. Variabel Work-life Balance

<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
“ <i>Work-life Balance</i> merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua domain yaitu lingkungan kerja dan lingkungan luar kerja misalnya (keluarga, komunitas, agama, politik dan pendidikan) dengan mengurangi konflik peran antara dua	1. <i>WIPL (Work Interference With Personal Life)</i>  2. <i>PLIW (Personal Life Interference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi karyawan</li> <li>- Pekerjaan membuat sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadi karyawan</li> <li>- Pekerjaan membuat sulit mengatur waktu dengan keluarga</li> <li>- Pekerjaan membuat sulit mengatur waktu dengan teman (aktivitas sosial)</li> <li>- Kehidupan pribadi mengganggu kinerja karyawan</li> </ul>	Ordinal

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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



<p>domain tersebut.” Fisher dalam Novelia (2013:5)</p>	<p><i>With Work)</i></p> <p>3. <i>PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)</i></p> <p>4. <i>WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehidupan pribadi mengganggu aktivitas kerja karyawan</li> <li>- Kehidupan pribadi mengganggu produktivitas kerja karyawan</li> <li>- Kehidupan pribadi mengganggu semangat kerja karyawan</li> <li>- Kehidupan pribadi meningkatkan kinerja</li> <li>- Kehidupan pribadi meningkatkan semangat kerja</li> <li>- Kehidupan pribadi meningkatkan produktivitas kerja</li> <li>- Pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan Pribadi</li> <li>- Pekerjaan dapat membantu kehidupan keluarga (pribadi)</li> <li>- Keterampilan kerja dapat membantu (bermanfaat) bagi kehidupan pribadi</li> </ul>	
--	--	--	--

Sumber : Fisher, Bulger, dan Smith (2009:443)

#### 4. Variabel Employee Engagement

<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
<p>“<i>Employee engagement</i> adalah keterlibatan seorang individu, kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya”</p>	<p>1. <i>Vigor</i> (Semangat)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiapan dalam bekerja</li> <li>- Sikap enerjik saat bekerja</li> <li>- Semangat dalam menghadapi kesulitan</li> <li>- Bangkit dalam menghadapi kegagalan</li> <li>- Kesiediaan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja</li> </ul>	<p>Ordinal</p>

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

Robbins & Judge (2015:48)	2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gigih dalam menghadapi kesulitan</li> <li>- Perasaan bangga terhadap pekerjaan</li> <li>- Pengorbanan tenaga untuk keberhasilan tujuan</li> <li>- Pengorbanan pikiran untuk keberhasilan tujuan</li> <li>- Pengorbanan waktu untuk keberhasilan tujuan</li> </ul>	
	3. <i>Absorption</i> (Keasyikan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat konsentrasi dalam bekerja</li> <li>- Minat yang mendalam terhadap pekerjaan</li> <li>- Waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja</li> <li>- Sulit melepaskan diri dari pekerjaan</li> </ul>	

Sumber : Schaufeli dkk. 2002 dalam Sekarwangi dan Meiyanto (2014:3)

### 5. Variabel Kinerja Karyawan

<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala</i>
"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kuantitas  2. Kualitas  3. Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai target minimum</li> <li>- Tingkat pencapaian hasil kerja maksimum</li> <li>- Tingkat ketelitian hasil kerja</li> <li>- Tingkat kerapihan hasil kerja</li> <li>- Tingkat kesesuaian hasil kerja</li> <li>- Tingkat ketepatan waktu dalam</li> </ul>	Ordinal

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

kepadanya.” Mangkunegara (2009:67)	Waktu  4. Efektivitas	menyelesaikan pekerjaan - Tingkat efisiensi waktu untuk aktivitas lain - Pemanfaatan (penggunaan) fasilitas & sumber daya untuk bekerja - Pemanfaatan (penggunaan) teknologi untuk bekerja	
--	-----------------------------	---	--

Sumber: Mathis dan Jackson (2006 :378)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research* (Studi Kepustakaan) yaitu mencari dan mengumpulkan data melalui studi kepustakaan dan buku-buku referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang digunakan disini berupa teori yang berisi informasi terkait variabel-variabel yang hendak diteliti.
2. Penelitian Lapangan atau *Field Research* yaitu pengumpulan data langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan. Data yang akan digunakan diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner.

Pada penelitian ini seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala likert (1) sampai dengan (5) dengan alasan bahwa pada penelitian ini informasi yang akan dikumpulkan adalah yang berkaitan dengan pengukuran sikap, pendapat atau persepsi karyawan tentang kinerja karyawan, *employee engagement*, kompensasi, komunikasi internal dan *work-life balance*. Dengan penggunaan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan kembali

Urka, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

menjadi subvariabel kemudian subvariabel dijabarkan menjadi indicator yang dapat diukur.

## **F. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis yaitu (1) analisis deskriptif, analisis ini digunakan khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis inferensial berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis inferensial lebih menitikberatkan pada pengungkapan perilaku/persepsi terhadap variabel yang diteliti. Dengan menggunakan kedua metode analisa tersebut peneliti berharap dapat memperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

### **1. Uji Instrumen**

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi membentuk hipotesis. Benar atau tidaknya sebuah data akan menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Rancangan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 20.0 for windows.

#### **1.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila butir pertanyaan pada suatu kuesuiner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Seperti jika akan diukur kepuasan kerja seorang karyawan, maka jika karyawan tersebut diberikan serangkaian pertanyaan, pertanyaan tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya. (Sunnyoto 2011: 68).

Adapun teknik pengukuran validitas menurut Kambara, dkk (2010:17), yaitu :

1. Dengan menggunakan korelasi spearman. Suatu item dikatakan valid apabila koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ )  $> 0,3$ . (Kaplan & Saccuzzo)
2. Coefficient Alpha : memberikan ukuran internal konsistensi dari sekelompok item yang berasal dari asumsi domain sampling model. Korelasi inter item yang rendah menunjukkan bahwa beberapa item tidak diambil dari domain yang seharusnya. Angka koefisien yang rendah juga menunjukkan sampel-sampel item memiliki kinerja yang buruk dalam mencerminkan suatu konstruk yang melandasi suatu skala ukuran. Pada kolom Corrected item-total correlation, jika nilai korelasi item ( $r$ )  $> 0,3$  maka dikatakan valid.

## 1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Sunyoto 2011:70) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun teknik pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan bantuan program SPSS dengan nilai r tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### Hasil Uji Coba Instrumen

Uji Instrumen dilakukan terhadap 30 orang responden, instrumen yang terkumpul kemudian dihitung validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Sesuai dengan variabel penelitian instrumen yang di uji coba terdiri atas seperangkat pernyataan yang mengukur persepsi karyawan terhadap variabel kompensasi, komunikasi internal, *work-life balance*, *employee engagement* dan kinerja karyawan.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas 1 Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

No Butir	Nilai	Keterangan
----------	-------	------------

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

Pernyataan	Rs	
1	.536	Valid
2	.733	Valid
3	.710	Valid
4	.761	Valid
5	.856	Valid
6	.794	Valid
7	.649	Valid
8	.248	Tidak Valid
9	.603	Valid
10	.558	Valid
11	.706	Valid
12	.822	Valid
13	.607	Valid
14	.698	Valid
15	.677	Valid
16	.450	Valid
17	.388	Valid
18	.046	Tidak Valid
19	.070	Tidak Valid

*Sumber: Data primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada pada variabel kompensasi (X1) Tidak Valid pada butir pernyataan 8, 18 dan 19 . Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 (rs< 0,3) untuk dapat melakukan analisis selanjutnya maka yang disertakan hanyalah pernyataan yang valid yang nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) lebih dari 0,3 ( rs> 0,3 ).

Berikut hasil pengujian ulang validitas dengan membuang pernyataan pada butir yang tidak valid dengan nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 ( rs< 0,3 ).

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas 2 Varibel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No Butir Pentanyaan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.701	Valid
2	.663	Valid
3	.673	Valid
4	.787	Valid
5	.861	Valid
6	.776	Valid
7	.557	Valid
9	.621	Valid
10	.651	Valid
11	.729	Valid
12	.866	Valid
13	.652	Valid
14	.893	Valid
15	.789	Valid
16	.423	Valid
17	.330	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas 1 Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.039	Tidak Valid
2	.380	Valid
3	.672	Valid
4	.566	Valid
5	.596	Valid
6	.596	Valid

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

7	.667	Valid
8	.469	Valid
9	.751	Valid
10	.524	Valid
11	.473	Valid
12	.107	Tidak Valid
13	.368	Valid
14	.082	Tidak Valid
15	.019	Tidak Valid
16	.521	Valid
17	.757	Valid
18	.731	Valid
19	.070	Tidak Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada pada variabel komunikasi internal (X<sub>2</sub>) Tidak Valid pada butir pernyataan 1, 12, 14,15 dan 19. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 (rs< 0,3) untuk dapat melakukan analisis selanjutnya maka yang disertakan hanyalah pernyataan yang valid yang nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) lebih dari 0,3 ( rs> 0,3 ).

Berikut hasil pengujian ulang validitas dengan membuang pernyataan pada butir yang tidak valid dengan nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 ( rs< 0,3 ).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas 2 Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
2	.421	Valid
3	.736	Valid
4	.629	Valid

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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



5	.801	Valid
6	.847	Valid
7	.705	Valid
8	.846	Valid
9	.509	Valid
10	.428	Valid
11	.389	Valid
13	.452	Valid
16	.549	Valid
17	.843	Valid
18	.706	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Validitas 1 *Work-life Balance* (X<sub>3</sub>)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.548	Valid
2	.618	Valid
3	.734	Valid
4	.647	Valid
5	.784	Valid
6	.804	Valid
7	.787	Valid
8	.780	Valid
9	.722	Valid
10	.453	Valid
11	.554	Valid
12	.303	Tidak Valid
13	.273	Tidak Valid
14	.393	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada pada variabel *work-life balance* (X3) Tidak Valid pada butir pernyataan 12 dan 13. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 ( $rs < 0,3$ ) untuk dapat melakukan analisis selanjutnya maka yang disertakan hanyalah pernyataan yang valid yang nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) lebih dari 0,3 ( $rs > 0,3$ ).

Berikut hasil pengujian ulang validitas dengan membuang pernyataan pada butir yang tidak valid dengan nilai koefisien korelasi rank spearman ( rs ) kurang dari 0,3 ( $rs < 0,3$ ).

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas 2 *Work-life Balance* (X<sub>3</sub>)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.719	Valid
2	.738	Valid
3	.742	Valid
4	.702	Valid
5	.830	Valid
6	.782	Valid
7	.774	Valid
8	.802	Valid
9	.669	Valid
10	.469	Valid
11	.580	Valid
14	.359	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas 1 *Employee Engagement* (Y)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	rs	

1	.529	Valid
2	.425	Valid
3	.402	Valid
4	.485	Valid
5	.440	Valid
6	.589	Valid
7	.236	Tidak Valid
8	.299	Tidak Valid
9	.251	Tidak Valid
10	.425	Valid
11	.608	Valid
12	.306	Tidak Valid
13	.494	Valid
14	.146	Tidak Valid
15	.458	Valid
16	.171	Tidak Valid
17	.491	Valid
18	.547	Valid
19	.566	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada pada variabel *employee engagement* (Y) Tidak Valid pada butir pernyataan 7,8,9,12,14 dan 16. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) kurang dari 0,3 (rs< 0,3) untuk dapat melakukan analisis selanjutnya maka yang disertakan hanyalah pernyataan yang valid yang nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) lebih dari 0,3 ( rs> 0,3 ).

Berikut hasil pengujian ulang validitas dengan membuang pernyataan pada butir yang tidak valid dengan nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) kurang dari 0,3 ( rs< 0,3 ).

**Tabel 3.11**

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

**Hasil Uji Validitas 2 *Employee Engagement* (Y)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	rs	
1	.487	Valid
2	.438	Valid
3	.427	Valid
4	.381	Valid
5	.848	Valid
6	.769	Valid
10	.438	Valid
11	.760	Valid
13	.458	Valid
15	.735	Valid
17	.874	Valid
18	.671	Valid
19	.504	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Validitas 1 Kinerja (Z)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.578	Valid
2	.591	Valid
3	.695	Valid
4	.218	Tidak Valid
5	.206	Tidak Valid
6	.496	Valid
7	.344	Valid
8	.551	Valid
9	.577	Valid
10	.659	Valid

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

11	.534	Valid
12	.443	Valid
13	.475	Valid
14	.587	Valid
15	.579	Valid
16	.213	Tidak Valid
17	.323	Valid
18	.043	Tidak Valid
19	.218	Tidak Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada pada variabel kinerja (Z) Tidak Valid pada butir pernyataan 4,5,16,18 dan 19 . Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) kurang dari 0,3 ( $rs < 0,3$ ) untuk dapat melakukan analisis selanjutnya maka yang disertakan hanyalah pernyataan yang valid yang nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) lebih dari 0,3 ( $rs > 0,3$ ).

Berikut hasil pengujian ulang validitas dengan membuang pernyataan pada butir yang tidak valid dengan nilai koefisien korelasi rank spearmen ( rs ) kurang dari 0,3 ( $rs < 0,3$ ).

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Validitas 2 Kinerja (Z)**

No Butir Pernyataan	Nilai	Keterangan
	Rs	
1	.542	Valid
2	.649	Valid
3	.699	Valid
6	.504	Valid
7	.314	Valid
8	.590	Valid
9	.688	Valid

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

10	.675	Valid
11	.616	Valid
12	.354	Valid
13	.551	Valid
14	.594	Valid
15	.594	Valid
17	.393	Valid

*Sumber data primer yang telah diolah*

Setelah semua instrumen yang akan digunakan dalam penelitian dinyatakan valid kemudian dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan bantuan program *SPSS*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompensasi	.925	16	<b><i>Reliabel</i></b>
2	Komunikasi Internal	.855	14	<b><i>Reliabel</i></b>
3	<i>Work-life Balance</i>	.900	12	<b><i>Reliabel</i></b>
4	<i>Employee Engagement</i>	.818	13	<b><i>Reliabel</i></b>
5	Kinerja	.789	14	<b><i>Reliabel</i></b>

*Sumber data primer yang telah diolah*

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$   $X_2$   $X_3$  variabel Y dan variabel Z menunjukkan bahwa setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan semua pengujian instrumen di atas, penulis menyimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan

Urka, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Jenis data yang diperoleh dari kuesioner adalah data ordinal, dan alat analisis yang tepat untuk pengolahan data ordinal adalah statistik nonparametrik. Regresi tidak dapat digunakan untuk mengolah data ordinal, karena regresi mengharuskan data variabel berbentuk data interval maka data ordinal harus diubah kedalam bentuk data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

### 2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar 2008:77).

### 2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat terdapat masalah yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal (variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol).

### 2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Umar (2010:82) Jika varian dari suatu pengamatan itu

Urika, 2016

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

adalah tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang heteroskedastisitas.

## 2.4 Uji Linieritas

Untuk menguji linieritas hubungan beberapa variabel, pertama-tama kita harus membuat diagram pencarnya. Kita akan melihat apakah titik tersebut membentuk pola linier atau tidak. Asumsi linieritas terpenuhi jika plot antara residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak). Cara mengetahui linieritas dengan menggunakan gambar dianggap masih kurang objektif, sehingga masih dibutuhkan alat analisis Uji *Mac Kinnon-White-Davidson* (MWD). Dengan ketentuan jika nilai  $t$  hitung variabel  $Z1 < t$  tabel dan nilai signifikansi  $Z1 > \alpha$  (0,05) dan sama kriterianya untuk ketentuan nilai  $Z2$ .

## 3. Uji Path Analisis / Analisis Jalur

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Robert (dalam Sunyoto 2012, hal.1)

Model analisis jalur juga diungkapkan oleh Bohrnstedt (Kusnendi 2008:3) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable penyebab (variabel eksogen) terhadap satu set variable akibat (variabel endogen). Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robert D. Rutherford 1993 (dalam Kusnendi 2008:3) yang menyatakan bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung. Jumlah hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini terdiri dari 7 hipotesis.

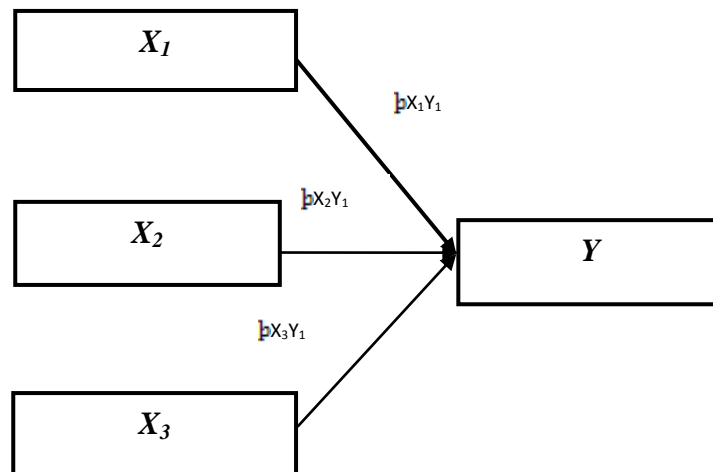


Pada penelitian ini penulis merancang model penelitian dengan menggunakan analisis jalur karena peneliti ingin memastikan apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, komunikasi internal dan *work-life balance* terhadap *employee engagement* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

### Pengujian Substruktur 1

Pengujian substruktur 1 dilakukan untuk menjawab hipotesis pertama sampai dengan hipotesis keempat kemudian kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompensasi, komunikasi internal dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut berikut gambar diagram analisis jalur untuk pengujian substruktur 1.

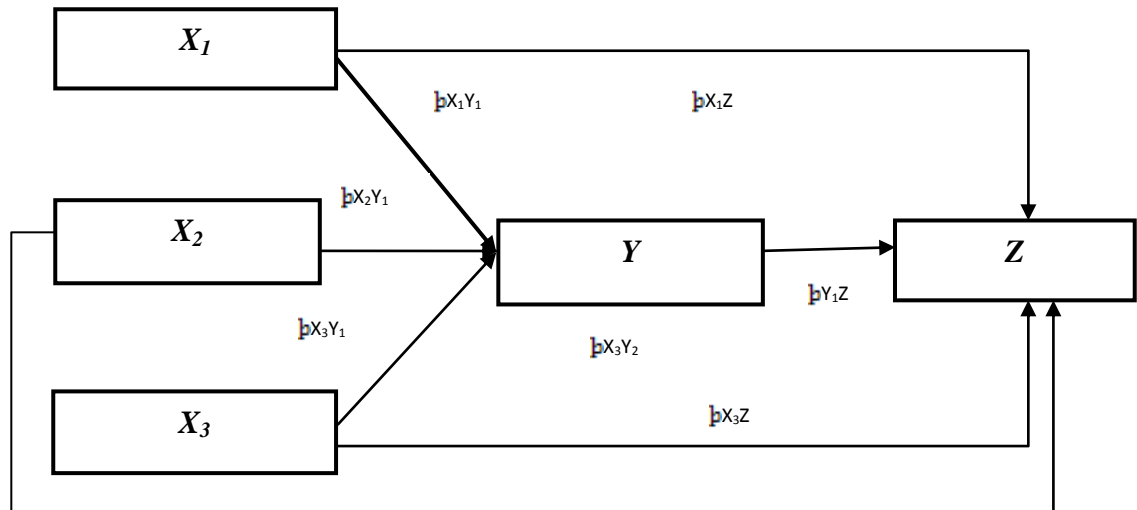


**Gambar 3.1 Pengujian Substruktur 1**

### Pengujian Substruktur 2

Pengujian substruktur 2 dilakukan untuk menjawab hipotesis kelima sampai dengan hipotesis kesembilan kemudian kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompensasi, komunikasi internal, *work-life balance* dan

*employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut berikut gambar diagram analisis jalur untuk pengujian substruktur 2.



**Gambar 3.2 Pengujian Substruktur 2**

Gambar tersebut menggambarkan adanya hubungan antar variabel. Hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan *work-life balance* ( $X_3$ ) terhadap *employee engagement* ( $Y$ ) dan Kinerja ( $Z$ ) menggambarkan hubungan pengaruh, pengaruh antara variabel dependent ( $X$ ) yaitu kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan *work-life balance* ( $X_3$ ) terhadap Variabel independent *employee engagement* ( $Y$ ) dan kinerja ( $Z$ ) disebut pengaruh langsung (*Direct Effect*) Sedangkan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan *work-life balance* ( $X_3$ ) terhadap variabel independent dan kinerja ( $Z$ ) melalui *employee engagement* ( $Y_1$ ) disebut pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*).