

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2016:161). Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel (Sugiyono, 2017:2). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) yang terdiri dari dimensi 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja sosial. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *employee engagement* (Y) yang terdiri dari dimensi 1) *vigor* (semangat), 2) *dedication* (dedikasi), dan 3) *absorption* (penghayatan).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi, yang berlokasi di Jl. Pahlawan Desa No. 132 Margaasih Cimahi 40533. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi mulai dari bulan Agustus 2019 sampai Desember 2019.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

3.2.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2015). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen), tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:53). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja dan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

Penelitian verifikatif merupakan upaya untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan statistik (Hasan, 2013:11). Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Nasehudin & Gozali, 2015:53). Penelitian verifikatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

3.2.1.2 Metode yang Digunakan

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:15). Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif akan mendapatkan informasi dari sebagian populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat mengenai apa yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan mengoperasionalkan suatu konsep agar dapat diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek, atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep (Hermawan, 2009:79). Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel yang diteliti kedalam konsep teori, dimensi, indikator, ukuran, dan skala yang bertujuan untuk

mendefinisikan dan mengukur variabel. Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:39). Variabel independen merupakan variabel lebih dimana peneliti dapat menggunakan beberapa kontrol untuk dipelajari pengaruh pada variabel dependen (Sreejesh et al., 2014:84). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2015). Sehingga jika terdapat variabel independen, variabel dependen juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel independen, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel dependen. Dengan kata lain, variansi variabel dependen ditentukan oleh variabel independen.

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2017:39). Variabel dependen merupakan variabel jawaban atau reaksi dari variabel mana yang akan diukur sebagai hasil dari sebuah penelitian (Sreejesh et al., 2014:84). Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2015). Tujuan peneliti adalah memahami dan membuat variabel dependen, menjelaskan variabilitas, atau memprediksinya. Dengan kata lain variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam penelitian.

Berdasarkan objek penelitian yang telah disampaikan, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) dan *employee engagement* sebagai variabel dependen (Y). Penjabaran dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan	Lingkungan kerja fisik, semua keadaan	Penerangan tempat kerja	Penerangan tempat kerja yang cukup	Ordinal	1

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2014).		berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	Pengaturan suhu udara	Pengaturan suhu udara yang memadai	Ordinal	2	
			Kelancaran sirkulasi udara	Kelancaran sirkulasi udara bagus	Ordinal	3	
			Dekorasi ruang kerja	Dekorasi ruang kerja membuat nyaman	Ordinal	4	
			Tersedianya peralatan kerja	Tersedianya peralatan kerja sesuai yang dibutuhkan	Ordinal	5	
			Tidak adanya getaran mekanis	Tidak adanya getaran mekanis yang mengganggu	Ordinal	6	
			Terjaganya kebersihan tempat kerja	Terjaganya kebersihan tempat kerja dengan baik	Ordinal	7	
			Terjaminnya keamanan	Terjaminnya keamanan tempat kerja	Ordinal	8	
			Lingkungan kerja sosial, semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Perintah sesuai dengan pekerjaan	Atasan memberikan perintah sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	9
			Arahan yang jelas dan mudah dipahami	Atasan memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	Ordinal	10	
			Menghargai hasil kerja karyawan	Atasan selalu menghargai hasil kerja karyawan	Ordinal	11	
			Membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	12	
			Kompak	Kompak	Ordinal	13	

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			dalam bekerja sama	dalam bekerja sama dengan rekan kerja		
			Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja	Ordinal	14
			Menjaga hubungan kerja yang harmonis	Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	Ordinal	15
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee engagement</i> merupakan keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2010).	<i>Vigor</i> (semangat), suatu karakteristik ketika karyawan menunjukkan tingkat energi dan mental yang tinggi ketika bekerja.	Bersematang melakukan pekerjaan	Bersematang saat melakukan pekerjaan	Ordinal	16
			Kemauan memberikan kinerja terbaik	Memiliki kemauan memberikan kinerja terbaik	Ordinal	17
			Antusiasme tinggi	Memiliki antusiasme tinggi terhadap pekerjaan	Ordinal	18
			Pantang menyerah menghadapi kesulitan	Pantang menyerah menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal	19
			Inisiatif untuk mengambil tindakan	Inisiatif untuk mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan	Ordinal	20
			Kegigihan dalam menghadapi permasalahan	Memiliki kegigihan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	Ordinal	21
			<i>Dedication</i> (dedikasi), suatu karakteristik ketika karyawan	Terikat dengan pekerjaan dan perusahaan	Ordinal	22
	Pengorbanan	Pengorbanan	Ordinal	23		

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		memiliki keterkaitan yang kuat dengan pekerjaan atau organisasinya.	sumber daya yang dimiliki	sumber daya yang dimiliki untuk keberhasilan perusahaan		
			Menyelesaikan tugas diluar jam kerja	Bersedia menyelesaikan tugas diluar jam kerja	Ordinal	24
			Bekerja dengan penuh tanggung jawab	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Ordinal	25
			Bangga menjadi bagian dari perusahaan	Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal	26
			Rasa memiliki terhadap perusahaan	Mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan	Ordinal	27
		<i>Absorption</i> (penghayatan), suatu karakteristik ketika karyawan larut dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya.	Berkonsentrasi penuh	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	Ordinal	28
			Menikmati kesibukan	Menikmati kesibukan dalam bekerja	Ordinal	29
			Tidak mengeluh	Tidak mengeluh terhadap pekerjaan	Ordinal	30
			Bekerja dalam waktu lama	Bekerja dalam waktu lama tanpa merasakan lelah yang berarti	Ordinal	31
			Memiliki ketelitian	Memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	32
			Nyaman dengan pekerjaan	Nyaman dengan pekerjaan saat ini	Ordinal	33

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku, dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Oleh karena itu, harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data yang diperoleh secara langsung (data primer) dan data yang diperoleh secara tidak langsung (data sekunder).

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi (Hermawan, 2009:79). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan, karena data yang tidak relevan dengan tujuan dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi (Indriantoro & Supomo, 2013:146).

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain, sumber data sekunder biasanya diperoleh dari sumber internal, *website*, perpustakaan umum, dan lain-lain (Hermawan, 2009:79). Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro & Supomo, 2013:146).

Penelitian memerlukan sumber data yang akurat dan diperlukan dalam kegiatan penelitian. Secara lebih jelasnya mengenai data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi Tahun 2017-2019	Sekunder	Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi
2	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi Tahun 2017-2019	Sekunder	Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi
3	Target Produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi Tahun 2017-2019	Sekunder	Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi
4	Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi	Primer	Karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi
5	Tanggapan responden mengenai <i>employee engagement</i> karyawan bagian produksi di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi	Primer	Karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti, berupa orang, kejadian, nilai ataupun hal-hal yang terjadi (Arifin, 2012:54). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2009:145).

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan (Sugiyono, 2017:82). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT.

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAH

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

Pola Manunggal Sejati Cimahi yang berjumlah 402 orang, dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI CIMAH I TAHUN 2019

No.	Sub Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Utility</i>	34
2	<i>Spinning</i>	75
3	<i>Weaving</i>	122
4	<i>Dyeing</i>	41
5	<i>Finishing</i>	23
6	<i>QC-Inspecting</i>	52
7	<i>Verpacking</i>	37
8	Gudang	12
9	Adm. Produksi	6
Total		402

Sumber: Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian kepada seluruh populasi secara satu persatu, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan mampu mewakili karakteristik karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi. Pengambilan sampel diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017:116).

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki, atau didefinisikan sebagai populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*) (Arifin, 2012:220). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu, sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel (Sudjana, 2016:66). Sampel

adalah sub kelompok dari populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi (Malhotra, 2010).

Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk mewakili peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan sampel dari populasi yang telah ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah sampel. Adapun rumus yang digunakan untuk mengambil suatu sampel dari sebuah populasi ialah dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2014:78). Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel adalah sebagai berikut:

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

(Umar, 2014:78)

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel yang diambil dari seluruh unit

e = Batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada, yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{402}{1 + (402)(0,10)^2} = \frac{402}{5,02} = 80,07 \approx 81$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel di atas dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh ukuran sampel secara keseluruhan sebanyak 80,07 sampel. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10%, maka ukuran sampel dinaikan menjadi 81 orang. Oleh karena itu, kuesioner pada penelitian ini akan disebarkan kepada 81 responden. Adapun jumlah sebaran sampel karyawan bagian produksi PT. Pola

Manunggal Sejati Cimahi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

TABEL 3.4
JUMLAH SEBARAN SAMPEL KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. POLA MANUNGGAL SEJATI CIMAH

No.	Sub Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	<i>Utility</i>	34	34/402x81	7
2	<i>Spinning</i>	75	75/402x81	15
3	<i>Weaving</i>	122	122/402x81	24
4	<i>Dyeing</i>	41	41/402x81	8
5	<i>Finishing</i>	23	23/402x81	5
6	<i>QC-Inspecting</i>	52	52/402x81	10
7	<i>Verpacking</i>	37	37/402x81	7
8	Gudang	12	12/402x81	3
9	Adm. Produksi	6	6/402x81	2
Total Sampel				81

Sumber: Hasil pengolahan data 2019

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel yang representatif dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2014:88). Teknik penarikan sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memperoleh karakteristik penelitian (Sugiyono, 2017:150). Teknik penarikan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2016:116).

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017:63). Adapun cara yang digunakan dalam menyebarkan kuesioner kepada sampel terpilih adalah dengan menggunakan alat bantu program *The Hat 3.1.2.1 for Windows*. Langkah-langkahnya adalah memasukkan daftar nama karyawan berdasarkan sub divisi, kemudian diundi dengan jumlah *output* sesuai dengan kebutuhan, maka nama-nama karyawan dengan jumlah yang telah ditentukan akan keluar, dan nama-nama karyawan tersebutlah yang akan menjadi anggota sampel dari penelitian ini.

Dengan bantuan program *The Hat 3.1.2.1 for Windows* dalam memilih sampel, maka semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dengan cara tersebut terpilihnya individu menjadi anggota sampel benar-benar atas dasar faktor kesempatan, dalam arti memiliki kesempatan yang sama, bukan karena adanya pertimbangan subjektif dari peneliti. Cara ini merupakan cara yang objektif, dibandingkan dengan cara sampling yang lain.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian. Ada beberapa metode pengumpulan data, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangan tersendiri. Sehingga jika masalah diteliti dengan menggunakan metode yang tepat, akan meningkatkan nilai penelitian (Sekaran, 2015). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengamatan dari peneliti terhadap objek penelitiannya, dapat mengumpulkan data ketika peristiwa terjadi, dan datang lebih dekat untuk meliputi seluruh peristiwa. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2017:145). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti, khususnya mengenai lingkungan kerja dan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian atau responden. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017:137). Untuk memperoleh

data dan informasi mengenai objek yang sedang diteliti, maka dilakukan wawancara kepada kepala bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

3. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan sumber lain guna mendapatkan informasi mengenai teori dan konsep yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti. Studi kepustakaan adalah suatu metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen untuk memperkuat sebuah data (Sugiyono, 2017:240). Studi kepustakaan dilakukan untuk memperkuat teori dan konsep mengenai objek yang sedang diteliti, yang terdiri dari lingkungan kerja dan *employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
4. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan objek yang sedang diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:137). Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

3.2.6 Transformasi Data melalui *Method of Successive Interval* (MSI)

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pernyataan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui kuesioner berskala ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval. Transformasi data berskala ordinal menjadi data berskala interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana mensyaratkan data setidaknya berskala interval (Riduwan & Kuncoro, 2012:30). Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir pernyataan dari kuesioner yang telah disebarakan.
2. Pada setiap butir pernyataan tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proposisi kumulatif.
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi distribusi normal standar $f(Z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} = \exp\left(-\frac{1}{2} z^2\right)$ sehingga diperoleh nilai densitasnya.
7. Tentukan skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$
 sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5.
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2017:121).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan

reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti (Priyono, 2016:86). Validitas instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen yang telah kita buat layak digunakan dan memang mengukur apa yang hendak diukur (Wagiran, 2015:295). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2016:64). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Malhotra, 2010).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini sesuai dengan skala pengukuran variabel yang diteliti, maka pengujian validitas kuesioner penelitian menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017:228)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh 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

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sebagai variabel X dan *employee engagement* sebagai variabel Y. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat bebas (dk) $n - 2$ ($20 - 2 = 18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,590. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA
TAHAP PERTAMA

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Penerangan tempat kerja yang cukup	0,912	0,590	Valid
2	Pengaturan suhu udara yang memadai	0,796	0,590	Valid
3	Kelancaran sirkulasi udara bagus	0,676	0,590	Valid
4	Dekorasi ruang kerja membuat nyaman	0,755	0,590	Valid
5	Tersedianya peralatan kerja sesuai yang dibutuhkan	0,729	0,590	Valid
6	Tidak adanya getaran mekanis yang mengganggu	0,686	0,590	Valid
7	Terjaganya kebersihan tempat kerja dengan baik	0,611	0,590	Valid
8	Terjaminnya keamanan tempat kerja	0,446	0,590	Tidak Valid
Lingkungan Kerja Sosial				
9	Atasan memberikan perintah sesuai dengan pekerjaan	0,705	0,590	Valid
10	Atasan memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	0,668	0,590	Valid
11	Atasan selalu menghargai hasil kerja karyawan	0,730	0,590	Valid
12	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,808	0,590	Valid
13	Kompak dalam bekerja sama dengan	0,658	0,590	Valid

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
14	rekan kerja Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja	0,642	0,590	Valid
15	Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	0,703	0,590	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Sehingga item pernyataan butir 8 mengenai terjaminnya keamanan tempat kerja dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,446 dieliminasi atau dibuang. Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} mengalami perubahan, seperti terlihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA
TAHAP KEDUA

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Penerangan tempat kerja yang cukup	0,908	0,590	Valid
2	Pengaturan suhu udara yang memadai	0,798	0,590	Valid
3	Kelancaran sirkulasi udara bagus	0,692	0,590	Valid
4	Dekorasi ruang kerja membuat nyaman	0,763	0,590	Valid
5	Tersedianya peralatan kerja sesuai yang dibutuhkan	0,733	0,590	Valid
6	Tidak adanya getaran mekanis yang mengganggu	0,682	0,590	Valid
7	Terjaganya kebersihan tempat kerja dengan baik	0,687	0,590	Valid
Lingkungan Kerja Sosial				
8	Atasan memberikan perintah sesuai dengan pekerjaan	0,738	0,590	Valid
9	Atasan memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	0,663	0,590	Valid
10	Atasan selalu menghargai hasil kerja karyawan	0,715	0,590	Valid
11	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,830	0,590	Valid
12	Kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0,658	0,590	Valid
13	Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja	0,650	0,590	Valid
14	Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	0,702	0,590	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil pengujian validitas instrumen variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan item pernyataan butir 1 mengenai penerangan tempat kerja yang cukup yang memperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,908 dan nilai terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja sosial pada item pernyataan butir 13 mengenai berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja yang memperoleh nilai sebesar 0,650. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel *employee engagement* (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TAHAP PERTAMA

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Vigor (Semangat)</i>				
1	Berseemangat saat melakukan pekerjaan	0,724	0,590	Valid
2	Memiliki kemauan memberikan kinerja terbaik	0,755	0,590	Valid
3	Memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja	0,846	0,590	Valid
4	Pantang menyerah menghadapi kesulitan pekerjaan	0,615	0,590	Valid
5	Inisiatif untuk mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan	0,348	0,590	Tidak Valid
6	Memiliki kegigihan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	0,798	0,590	Valid
<i>Dedication (Dedikasi)</i>				
7	Merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaan	0,702	0,590	Valid
8	Pengorbanan sumber daya yang dimiliki untuk keberhasilan perusahaan	0,796	0,590	Valid
9	Bersedia menyelesaikan tugas diluar jam kerja	0,710	0,590	Valid
10	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,790	0,590	Valid
11	Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	0,602	0,590	Valid
12	Memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan	0,642	0,590	Valid
<i>Absorption (Penghayatan)</i>				
13	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	0,830	0,590	Valid
14	Menikmati kesibukan dalam bekerja	0,743	0,590	Valid
15	Tidak mengeluh terhadap pekerjaan	0,756	0,590	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
16	Bekerja dalam waktu lama tanpa merasakan lelah yang berarti	0,771	0,590	Valid
17	Memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	0,811	0,590	Valid
18	Nyaman dengan pekerjaan saat ini	0,728	0,590	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Sehingga item pernyataan butir 5 mengenai inisiatif untuk mengambil tindakan ketika terdapat permasalahan dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,348 dieliminasi atau dibuang. Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} mengalami perubahan, seperti terlihat pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TAHAP KEDUA

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Vigor (Semangat)</i>				
1	Bersemangat saat melakukan pekerjaan	0,728	0,590	Valid
2	Memiliki kemauan memberikan kinerja terbaik	0,780	0,590	Valid
3	Memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja	0,860	0,590	Valid
4	Pantang menyerah menghadapi kesulitan pekerjaan	0,605	0,590	Valid
5	Memiliki kegigihan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	0,798	0,590	Valid
<i>Dedication (Dedikasi)</i>				
6	Merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaan	0,715	0,590	Valid
7	Pengorbanan sumber daya yang dimiliki untuk keberhasilan perusahaan	0,791	0,590	Valid
8	Bersedia menyelesaikan tugas diluar jam kerja	0,694	0,590	Valid
9	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,790	0,590	Valid
10	Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	0,601	0,590	Valid
11	Memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan	0,647	0,590	Valid
<i>Absorption (Penghayatan)</i>				
12	Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	0,828	0,590	Valid
13	Menikmati kesibukan dalam bekerja	0,744	0,590	Valid
14	Tidak mengeluh terhadap pekerjaan	0,775	0,590	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
15	Bekerja dalam waktu lama tanpa merasakan lelah yang berarti	0,752	0,590	Valid
16	Memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	0,816	0,590	Valid
17	Nyaman dengan pekerjaan saat ini	0,727	0,590	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.8 hasil pengujian validitas instrumen variabel *employee engagement* (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *vigor* (semangat) dengan item pernyataan butir 3 mengenai memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja yang memperoleh nilai sebesar 0,860 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *dedication* (dedikasi) pada item pernyataan butir 10 mengenai memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan yang memperoleh nilai sebesar 0,601.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Hermawan, 2009:128). Reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur secara ajeg (konsisten) mengukur apa yang seharusnya diukur (Wagiran, 2015:295). Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (Arikunto, 2016:221). Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan (Malhotra, 2010).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *croanbach alpha*. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *croanbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Umar, 2014). Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang

skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Sekaran, 2015:179)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Varian total

σ_1^2 = Jumlah varian butir soal

Sedangkan rumus variansinya adalah:

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

(Sekaran, 2015:176)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varian

X = Nilai skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 10% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 10% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,590. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,590. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Lingkungan Kerja	0,928	0,590	Reliabel
2	<i>Employee Engagement</i>	0,949	0,590	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

3.2.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Hermawan, 2009:210). Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:244). Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu pemeriksaan kembali kuesioner yang terkumpul setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuesioner secara menyeluruh.
2. Penghitungan (*scoring*), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert.
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu tabulasi hasil *scoring* yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis (*analysis*), dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian atau untuk menguji hipotesis, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab, sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam

pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif. Dalam hal ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap *employee engagement* (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:132) Pembobotan dari setiap item instrumen untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Skala
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2017:133)

3.2.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2015). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya.

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *scoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Pemberian *scoring* dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan. Adapun rumus untuk mencari hasil perhitungan skor ideal, menurut Sugiyono (2017:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum	=	Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	=	Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Jarak Interval	=	[Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval
Persentase Skor	=	[(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif lingkungan kerja (X), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.
2. Analisis deskriptif *employee engagement* (Y), yang terdiri dari *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for *Windows* melalui distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori (Suharyadi & Purwanto, 2011:50). Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran presentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

Hasil perhitungan di atas kemudian dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas yang disajikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut:

TABEL 3.11
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (2013:184)

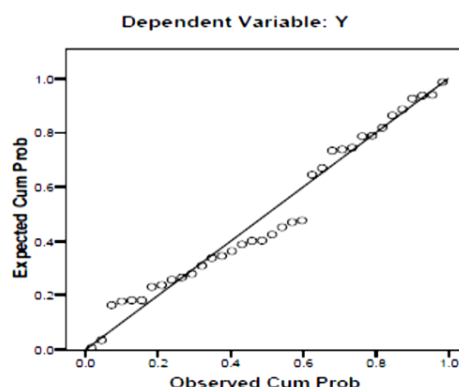
3.2.8.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap *employee engagement* (Y). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu lingkungan kerja dan *employee engagement*. Dengan menggunakan teknik analisis linier sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Penggunaan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2017:271). Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas, selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov Test*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
NORMAL PROBABILITY PLOT

Model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *normal probability plot*, yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Adapun rumus untuk uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

$$KD : \sum \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

(Sugiyono, 2017:257)

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogorov Smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,10 pada ($P > 0,10$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,10 pada ($P < 0,10$), maka data dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non-linear (Sudjana, 2016:331). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows. Adapun rumus uji linearitas adalah sebagai berikut:

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum \left\{ \sum Y - \frac{\sum Y^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

(Sugiyono, 2017:265)

Keterangan:

- $JK(T)$ = Jumlah kuadrat total
 $JK(A)$ = Jumlah kuadrat koefisien a
 $JK(b|a)$ = Jumlah kuadrat regresi (b|a)
 $JK(S)$ = Jumlah kuadrat sisa
 $JK(TC)$ = Jumlah kuadrat tuna cocok
 $JK(G)$ = Jumlah kuadrat galat

Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan penyebut (dk kesalahan, $n - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,10. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga regresi Y atas X adalah linear.

3. Diagram Pencar

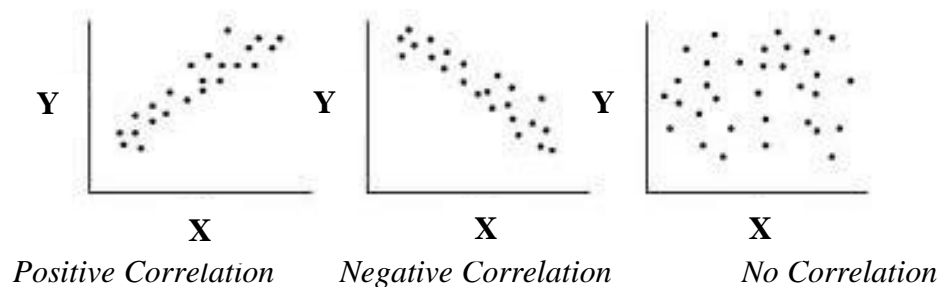
Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Diagram pencar adalah diagram yang memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik)

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y (Siagian & Sugiarto, 2006:225). Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (*employee engagement*) atas variabel X (lingkungan kerja) adalah pola hubungan linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linier sederhana yaitu, $Y = a + bX$. Hasil plot ini disebut dengan diagram pencar (*scatter diagram*).



GAMBAR 3.2
MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.2 Model Diagram Pencar menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

4. Uji Titik Terpencil

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika merupakan titik terpencil maka titik tersebut harus dikeluarkan dari analisis. Guna mengeluarkan titik terpencil, dapat menggunakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y-\hat{Y}}}$$

(Siagian & Sugiarto, 2006:240)

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan

Y : Skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017:261). Teknik analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2017:247)

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = Nilai Y apabila $X=0$ (harga konstan)

b = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu nilai a dan nilai b . Cara menghitung nilai a dan nilai b dapat dihitung

dengan rumus koefisien korelasi sederhana atau rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

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

(Sugiyono, 2017:262)

Keterangan:

X = Lingkungan kerja

Y = *Employee engagement*

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Jumlah data sampel

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b, kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang diketahui. Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Arikunto, 2016:144)

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y akan

semakin besar. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*, digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 sebagai berikut:

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Regresi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.2.9 Pengujian Hipotesis Keberartian Regresi (Uji F)

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil korelasi dan determinasi analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji F. Untuk menguji signifikansi regresi antara variabel lingkungan kerja (X) dan *employee engagement* (Y), hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017:192)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = Koefisien korelasi multipel

k = Jumlah variabel independen

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAHI

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

n = Jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dalam meningkatkan *employee engagement*.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dalam meningkatkan *employee engagement*.