

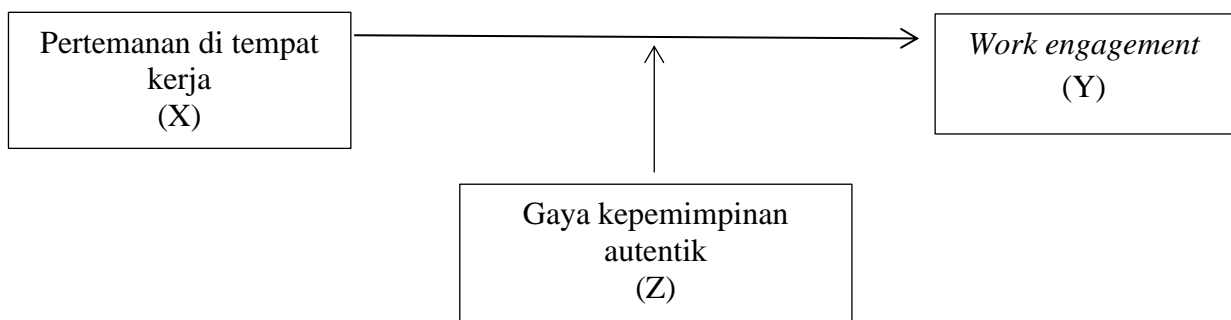
### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Pada BAB ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi, sampel atau partisipan, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, serta prosedur penelitian dan agenda kegiatan.

##### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Creswell, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji moderasi gaya kepemimpinan autentik (Z) terhadap pertemanan di tempat kerja (X) dan *work engagement* (Y).



**Gambar 3. 1**  
**Desain Penelitian**

##### B. Populasi, Sampel, dan Responden Penelitian

###### 1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di daerah kawasan industri Jawa Barat yang berlokasi di daerah Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung Raya.

###### 2. Sampel dan Responden Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

Intan Faridah, 2023.

**PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.**

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

1. Karyawan yang bekerja di daerah kawasan industri Jawa Barat (Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung Raya)
2. Masa kerja minimal satu tahun atau lebih di tempat yang sama

Karena populasi karyawan di daerah kawasan industri Jawa Barat tidak diketahui jumlahnya, maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow (Lemeshow et al., 1990):

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

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

$Z\alpha$  = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai  $\alpha = 5\% = 1.96$

$P$  = Prevalensi outcome, karena data belum didapat, maka dipakai 50%

$Q = 1 - P$

$L$  = Alpha (0,05)

Berdasarkan rumus, maka  $n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.05)^2} = 384$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 384 responden dan dalam proses penelitian ini melibatkan 409 orang responden.

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pertemanan di tempat kerja (X), *Work engagement* (Y), dan Gaya kepemimpinan autentik (Z).

### 2. Definisi Operasional

Berikut merupakan definisi operasional dalam penelitian ini:

#### a. Pertemanan Di Tempat Kerja

Definisi operasional pertemanan di tempat kerja adalah deskripsi spesifik dan objektif dari karakteristik dan perilaku yang mendefinisikan pertemanan antara dua rekan kerja atau lebih di lingkungan tempat kerja. Pertemanan di tempat kerja dapat mencakup kriteria seperti menghabiskan waktu bersama secara teratur di luar

pekerjaan, saling mendukung dalam tujuan profesional, dan memiliki komunikasi yang terbuka dan jujur.

b. *Work Engagement*

Definisi operasional *work engagement* adalah seperangkat kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana seorang individu secara aktif terlibat dan berkomitmen untuk pekerjaan mereka. *Work engagement* mencakup faktor-faktor seperti tingkat antusiasme dan upaya yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya, tingkat penyerapan dan fokus mereka saat bekerja, dan sejauh mana mereka menganggap pekerjaan mereka menarik dan bermakna.

c. Gaya Kepemimpinan Autentik

Definisi operasional gaya kepemimpinan autentik adalah sejauh mana seorang pemimpin itu tulus, transparan, dan konsisten dalam tindakan dan perilakunya. Gaya kepemimpinan autentik dapat mencakup faktor-faktor seperti tingkat kesadaran diri pemimpin, kemampuan mereka untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan nilai dan keyakinan mereka, dan kesediaan mereka untuk menjadi rentan dan transparan dengan pengikut mereka.

## D. Instrumen Penelitian

### 1. Spesifikasi Instrumen

#### a. Pertemanan Di Tempat Kerja

Pertemanan di tempat kerja dinilai dengan 12 item. Skala Pertemanan di Tempat Kerja (*Workplace Friendship Scale*) yang dikembangkan oleh Nielsen et al. (2000). Skala tersebut terdiri atas dua aspek, yaitu 1) *the opportunity for friendship* (misalnya, saya memiliki kesempatan untuk mengenal rekan kerja saya), dan 2) *friendship prevalence* (misalnya, saya telah menjalin pertemanan yang kuat di tempat kerja). Item pada pertemanan di tempat kerja diberi skor pada skala Likert 5 poin (1 = “sangat tidak setuju”, 5= “sangat setuju”). Alat ukur ini mempunyai reliabilitas pada masing-masing aspek sebesar 0,84 untuk aspek *the opportunity for friendship* dan 0,89 untuk aspek *friendship prevalence* (Nielsen et al., 2000).

**Tabel 3. 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen WFS**

<b>Pertemanan Di Tempat Kerja</b>			
<b>Dimensi</b>	<b>No Item</b>		<b>Jumlah item</b>
	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>The opportunity for friendship</i>	1, 3, 5, 8, 10, dan 11		6
<i>Friendship prevalence</i>	2, 4, 6, 7, dan 9	12	6
<b>Item Total</b>			<b>12</b>

**b. Work Engagement**

Untuk mengukur *work engagement* digunakan *Utrecht Work Engagment Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah diadaptasi dan dikembangkan oleh Safitri L (2019). UWES terdiri dari 17 item dengan dimensi *work engagement: vigor, dedication, dan absorption*. Item pada UWES diberi skor pada skala likert tujuh poin, mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu). Reliabilitas UWES dari Schaufeli dan Bakker (2004) adalah 0,91, sedangkan UWES yang telah diadaptasi Safitri (2019) reliabilitasnya adalah 0,929.

**Tabel 3. 2**  
**Kisi-Kisi Instrumen UWES**

<b>Work Engagement</b>			
<b>Dimensi</b>	<b>No Item</b>		<b>Jumlah Item</b>
	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, dan 17		6
<i>Dedication,</i>	2, 5, 7, 10, dan 13		5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, dan 16		6
<b>Item Total</b>			<b>17</b>

**c. Gaya Kepemimpinan Autentik**

Untuk mengukur gaya kepemimpinan autentik digunakan *Authentic Leadership Inventory* (ALQ) dari Walumbwa et al (2008) yang telah diadaptasi dan dikembangkan oleh Safitri L (2019). ALQ terdiri dari 16 item dengan dimensi gaya kepemimpinan autentik: *self-awareness, balanced processing, internalized moral perspective, dan relational transparency*. Item pada ALQ diberi skor pada skala likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 5 (sangat sesuai). Reliabilitas ALQ dari Walumbwa et al (2008) adalah 0,88, sedangkan ALQ yang telah diadaptasi Safitri (2019) reliabilitasnya adalah 0,802.

**Tabel 3. 3**  
**Kisi-Kisi Instrumen ALQ**

<b>Gaya Kepemimpinan Autentik</b>			
<b>Dimensi</b>	<b>No Item</b>		<b>Jumlah item</b>
	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>Self- awareness</i>	1, 5, 9, dan 13		4
<i>Internalized moral perspective</i>	2, 6, 10, dan 14		4
<i>Balanced processing</i>	3, 7, 11, dan 15		4
<i>Relational transparency</i>	4, 8, 12, dan 16		4
<b>Item Total</b>			<b>16</b>

## 2. Penyekoran Instrumen

Skala yang digunakan pada instrumen pertemanan di tempat kerja dan gaya kepemimpinan autentik adalah skala likert dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Pada instrumen pertemanan di tempat kerja terdapat item favorable dan unfavorable. Pilihan jawaban pada instrumen pertemanan di tempat kerja adalah Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Pada instrumen gaya kepemimpinan autentik adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) dengan penyekoran sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Penyekoran Instrumen WFS dan ALQ**

<b>Instrumen</b>	<b>Jenis Item</b>	<b>Nilai Item</b>				
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
WFS dan ALQ	Favorable	1	2	3	4	5
	Unfavorable	5	4	3	2	1

Sedangkan skala yang digunakan pada instrumen *work engagement* terdapat perbedaan rentang nilai, yaitu 1 sampai dengan 7 yang terdiri dari Tidak Pernah (TP), Hampir Tidak Pernah (HTP), Jarang (J), Kadang-Kadang (KK), Sering (S), Sangat Sering (SS), dan Selalu (SL) dengan penyekoran sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Penyekoran Instrumen UWES**

<b>Instrumen</b>	<b>Jenis Item</b>	<b>Nilai Item</b>						
		<b>TP</b>	<b>HTP</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>SL</b>
UWES	Favorable	1	2	3	4	5	6	7

### 3. Kategorisasi Skor Instrumen

Ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu pertemanan di tempat kerja, *work engagement*, dan gaya kepemimpinan autentik dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tinggi dan rendah.

**Tabel 3. 6**  
**Kategorisasi Skor Instrumen**

Rumus	Interpretasi	Kategori
$X \geq \mu$	$T \geq 50$	Tinggi
$X < \mu$	$T < 50$	Rendah

Keterangan:

X: jumlah nilai responden pada setiap instrumen

$\mu$ : rata-rata skor total

### 4. Interpretasi skor

#### a. Pertemanan di tempat kerja

Kategori skor pertemanan di tempat kerja pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tinggi dan rendah. Kategori tinggi menjelaskan bahwa responden cenderung telah mempersepikan dirinya memiliki hubungan untuk membentuk ikatan dan kepercayaan pada rekan kerja. Sementara untuk kategori rendah menjelaskan bahwa responden cenderung belum mempersepikan dirinya memiliki hubungan untuk membentuk ikatan dan kepercayaan pada rekan kerja.

#### b. *Work engagement*

Kategori skor *work engagement* pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tinggi dan rendah. Kategori tinggi menjelaskan bahwa responden dengan *work engagement* yang tinggi akan terlibat dalam pekerjaannya, memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dengan pekerjaannya, dan benar-benar terlibat dalam aktivitas kerja mereka. Sedangkan untuk kategori rendah menjelaskan bahwa responden dengan *work engagement* yang rendah cenderung belum terlibat dalam pekerjaannya, cenderung tidak memiliki tingkat energi yang tinggi, kurang antusias dengan pekerjaannya, dan kurang terlibat dalam aktivitas kerja mereka.

### c. Gaya kepemimpinan autentik

Kategori skor gaya kepemimpinan autentik pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tinggi dan rendah. Kategori tinggi menjelaskan bahwa responden dengan gaya kepemimpinana autentik yanag tinggi cenderung dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam peningkatan diri. Sementara untuk kategori rendah menjelaskan bahwa responden cenderung kurang mampu memotivasi karyawan untuk terlibat dalam peningkatan diri.

## E. Proses Pengembangan Instrumen

Ketiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi. Adapun tahapan pengembangan alat ukur yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Alih Bahasa

Ketiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dengan melakukan penyesuaian bahasa dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia. Namun, pada penelitian ini, peneliti hanya melakukan alih bahasa pada instrumen *Workplace Friendship Scale (WFS)* yang dikembangkan oleh Nielsen et al. (2000). Sedangkan dua instrumen yang lain, yaitu *Authentic Leadership Inventory (ALQ)* dan *Utrecht Work Engagment Scale (UWES)* tidak dilakukan alih bahasa, sebab mengadaptasi instrumen yang telah diadaptasi dan dikembangkan oleh Safitri L (2019).

### 2. *Expert Judgement*

*Expert judgement* dalam penelitian ini hanya dilakukan untuk instrumen *Workplace Friendship Scale (WFS)*. Dalam penelitian ini, *Expert judgement* dilakukan oleh dua orang ahli, yaitu Anastasia Wulandari, M.Psi dan Ita Juwitaningrum, S.Psi, M.Pd.

### 3. Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan uji coba pada instrumen *Workplace Friendship Scale (WFS)*. Uji coba dilakukan pada tanggal 13 Mei 2022-10 Agustus 2022 kepada karyawan yang berada di kawasan industri Jawa Barat dengan berbagai bidang industri dan jumlah

responden yang terkumpul sebanyak 436 responden. Penyebaran instrumen dilakukan secara tidak langsung (*online*) dengan menggunakan google formular.

#### 4. Analisis Item dan Reliabilitas Instrumen

##### a. Analisis Item

Hasil analisis item untuk instrumen WFS menunjukkan skor korelasi item total  $>0.25$ . Hasil analisis item dari Safitri L (2019) untuk instrumen ALQ dan UWES menunjukkan skor korelasi item total  $>0.25$ .

##### b. Reliabilitas Instrumen

Hasil reliabilitas untuk instrumen WFS adalah sebesar 0.738 masuk kedalam kategori reliabilitas tinggi. Lalu, hasil reliabilitas dari Safitri (2019) untuk instrumen UWES adalah sebesar 0,929 masuk kedalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Terakhir, hasil reliabilitas dari Safitri (2019) untuk instrumen ALQ adalah sebesar 0,802 masuk kedalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Dari hasil reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil instrumen menghasilkan nilai alpha Cronbach  $>0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Berikut merupakan kategorisasi tingkat reliabilitas menurut Guilford (1956):

**Tabel 3. 7**  
**Kategori Reliabilitas**

Reliabilitas	Kategori
0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 – 0,80	Reliabilitas tinggi
0,40 – 0,60	Reliabilitas sedang
0,20 – 0,40	Reliabilitas rendah
0,00 – 0,20	Reliabilitas sangat rendah

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner berbentuk google form yang isinya berupa item-item pernyataan tentang ketiga instrumen dalam penelitian ini, yaitu WFS, UWES, dan ALQ. Kuesioner disebarakan secara tidak langsung (*online*) melalui media



social seperti *whatsapp*, *twitter*, dan *instagram*. Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi tiga alat ukur, namun dari ketiga alat ukur tersebut peneliti hanya melakukan uji coba pada satu alat ukur saja. Penyebaran kuesioner uji alat ukur dilakukan secara online pada tanggal 13 Mei 2022-10 Agustus 2022 kepada karyawan yang berada di kawasan industri Jawa Barat dengan melibatkan partisipan sebanyak 436 orang. Selanjutnya, penyebaran kuesioner penelitian dilakukan secara online pada tanggal 15 Agustus 2022-05 September 2022 kepada karyawan yang berada di kawasan industri Jawa Barat dengan melibatkan partisipan sebanyak 409 orang.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Sebelum melakukan uji hipotesis *Moderated Regression Analysis* (MRA) diperlukan uji asumsi klasik, analisis item, reliabilitas, kategorisasi, uji beda, uji regresi pada variabel pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement* dan variabel pertemanan di tempat kerja terhadap gaya kepemimpinan autentik.

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel pertemanan di tempat kerja (X) terhadap *work engagement* (Y) yang diperkuat atau diperlemah oleh variabel gaya kepemimpinan autentik (Z) sebagai variabel moderasi. Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel moderator dapat dilihat dengan cara menghitung persamaan:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3 XZ + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat/ variabel respon yaitu *work engagement*

X : Variabel bebas/ variabel prediktor

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, besaran respon yang ditimbulkan oleh variabel predictor

Z : Variabel bebas

XZ : Variabel moderat

e : Error

Menurut Sugiono (2004), dalam *Moderated Regression Analysis (MRA)*, terdapat beberapa ketentuan yang dapat dijadikan acuan:

$$(1) Y = a + b_1X + e$$

$$(2) Y = a + b_1X + b_2Z + e$$

$$(3) Y = a + b_1X + b_2Z + b_3 XZ + e$$

Dari penjelasan tersebut, dapat digambarkan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Gaya kepemimpinan autentik tidak memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement*

H<sub>a</sub>: Gaya kepemimpinan autentik memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement*.

## H. Prosedur Penelitian

Adapun prosedur penelitian dan agenda penelitian yang telah peneliti rancang sebagai berikut:

### 1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti melakukan kajian literatur yang terkait dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini yaitu pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement* dimoderasi oleh gaya kepemimpinan autentik, selanjutnya peneliti mencari teori yang relevan lalu merumuskan masalah penelitian dan menyusun proposal penelitian.

### 2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, langkah selanjutnya yaitu menyusun alat ukur dalam Bahasa Indonesia, melakukan *expert judgement* instrumen penelitian, dan melakukan uji coba alat ukur kepada 436 orang responden pada tanggal 13 Mei 2022-10 Agustus 2022. Selanjutnya, penyebaran kuesioner penelitian dilakukan secara online pada tanggal 15 Agustus 2022-05 September 2022 industri dengan melibatkan partisipan sebanyak 409 orang.

### 3. Tahap Laporan

Setelah data terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Analisis data dimulai dari analisis item, reliabilitas, kategorisasi, uji beda, uji normalitas, uji linieritas, uji korelasional, dan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Selanjutnya

dilakukan penyusunan hasil penelitian dalam bentuk deskripsi dan menjelaskan hasil temuan.