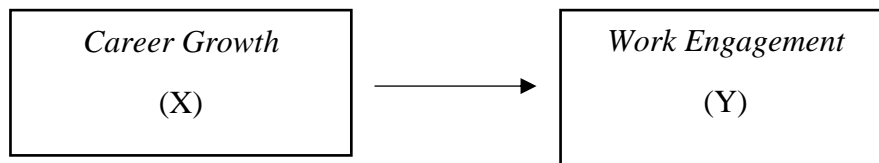


BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur penelitian, variabel penelitian, hipotesis penelitian, dan teknik analisis data.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dengan tujuan untuk mengetahui apakah *career growth* (X) memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* (Y) pada karyawan milenial di Kota Bandung. Berikut gambaran desain penelitian:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di Kota Bandung dengan rentang usia 19 – 40 tahun.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik sampel *non-probability*, yaitu *accidental sampling*. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang berkerja di Kota Bandung, yang berusia 19 – 40 tahun. Adapun pertimbangan usia 19-40 tahun merupakan usia untuk karyawan milenial dengan tahun kelahiran 1982-2003 (Clark, 2017; Schullery, 2013; Strauss & Howe, 1991).

Dikarenakan populasi karyawan milenial yang berumur 19 – 40 tahun di Kota Bandung tidak diketahui jumlahnya, maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow (dalam Riduwan & Akdon, 2010:243), yaitu:

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

Gambar 3. 2 Rumus Lemeshow

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

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

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

Q = 1 – P

L = Tingkat ketelitian 5%

Berdasarkan rumus, maka $n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = 384.16$

n = 384 (Dibulatkan)

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 384 orang.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel X: *Career Growth*

Variabel Y: *Work Engagement*

2. Definisi Operasional

a. *Career Growth*

Career growth adalah sejauh mana para karyawan milenial mengalami pertumbuhan karir dalam organisasi mereka saat ini dengan memiliki empat dimensi seperti *career goal progress*, *professional ability development*, *promotion speed*, dan *remuneration growth*.

b. *Work Engagement*

Work engagement adalah kemampuan para karyawan milenial untuk memiliki motivasi yang positif dan pemenuhan diri

yang baik dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dapat diakses secara daring (*online*). Dengan pengambilan secara daring, peneliti menggunakan *google form* untuk membuat kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian, bagian pertama berisi identitas responden, bagian kedua berisi tentang item yang mengukur *career growth*, dan bagian ketiga berisi item yang mengukur *work engagement*.

E. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Career Growth

a) Identitas Instrumen

Untuk mengukur variabel *career growth*, peneliti menggunakan *career growth scale* yang disusun oleh Weng (2018). Instrumen *career growth* ini terdiri dari lima dimensi yaitu *Career Goal Progress*, *Professional Ability Development*, *Promotion Speed*, dan *Remuneration Growth*. Instrumen ini terdiri dari 15 item *favorable*.

b) Blueprint Instrumen Career Growth

Tabel 3. 1

Blueprint Instrumen Career Growth

Dimensi	Nomor Item	Jumlah
<i>Career Goal Progress</i>	1, 2, 3, 4	4
<i>Professional Ability Development</i>	5, 6, 7, 8	4
<i>Promotion Speed</i>	9, 10, 11, 12	4
<i>Remuneration Growth</i>	13, 14, 15	3
Total		15

c) Penyekoran

Penyekoran instrumen *career growth* memiliki lima pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden, yaitu Sangat Sesuai

(SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 2

Penyekoran Instrumen *Career Growth*

Jenis Item	Skor/Pilihan Jawaban				
	STS	TS	R	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

d) Kategori Skor

Setelah peneliti melakukan penyeoran dan memperoleh total dari setiap respon jawaban, selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi yang dibagi menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi (Azwar, 2015). Berikut merupakan kategorisasi yang digunakan oleh instrumen ini:

Tabel 3. 3

Kategorisasi Skor *Career Growth*

Kategori	Rumus
Tinggi	$T > M$
Rendah	$T \leq M$

e) Interpretasi Kategori Skor

Skor yang telah diperoleh kemudian dikategorikan kedalam dua kategori sebagai berikut:

1. Kategori Tinggi

Responden dengan kategori tinggi merupakan individu yang memiliki pertumbuhan karir yang cepat. Mereka dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, mendapatkan kemungkinan yang cukup besar untuk dipromosikan dan juga peningkatan kompensasi yang cepat.

2. Kategori Rendah

Responden dengan kategori rendah merupakan individu yang memiliki pertumbuhan karir yang lambat. Mereka tidak mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru, sulit untuk dipromosikan dan juga peningkatan kompensasi yang lambat.

2. Instrumen *Work Engagement*

a) Identitas Instrumen

Untuk mengukur *work engagement* menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh Schaufeli & Bakker (2003). Instrumen terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. UWES terdiri dari 17 item *favorable*.

b) *Blueprint Instrumen Work Engagement*

Tabel 3. 4

Blueprint Instrumen Work Engagement

Dimensi	Nomor Item	Jumlah
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total		17

c) Penyekoran

Penyekoran instrumen ini memiliki lima pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden, yaitu Tidak Pernah, Jarang (sebulan sekali), Kadang-Kadang (beberapa kali dalam sebulan), Sering (seminggu sekali), dan Selalu (setiap hari). Berikut skor pada instrumen *work engagement*:

Tabel 3. 5

Penyekoran Instrumen *Work Engagement*

Jenis Item	Skor/Pilihan Jawaban				
	TP	J	K	S	SE
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

d) Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor variabel *work engagement* terbagi menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi (Azwar, 2015). Berikut merupakan kategorisasi nya:

Tabel 3. 6

Kategorisasi Skor *Work Engagement*

Kategori	Rumus
Tinggi	$T > M$
Rendah	$T \leq M$

e) Interpretasi Kategori Skor

Skor yang telah diperoleh kemudian dikategorikan kedalam dua kategori sebagai berikut:

1. Kategori Tinggi

Responden dengan kategori tinggi merupakan individu yang memiliki motivasi positif serta pemenuhan diri yang tinggi. Mereka akan lebih produktif, mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, serta mengabdikan energi dan tenaga lebih banyak untuk pekerjaannya.

2. Kategori Rendah

Responden dengan kategori rendah merupakan individu yang memiliki motivasi positif serta pemenuhan diri yang rendah. Mereka tidak akan produktif, tidak mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, tidak akan mengabdikan energi dan tenaga mereka untuk pekerjaannya.

F. Proses Pengembangan Instrumen

1. *Expert Judgement*

Sebelum seluruh instrumen penelitian digunakan untuk pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan *expert judgement*. *Expert judgement* merupakan proses menganalisis ketepatan isi dan instrumen penelitian yang dilakukan oleh ahli psikologi. Dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, *expert judgement* dilakukan oleh ahli psikologi yaitu Ita Juwitaningrum, S. Psi., M. Pd, Diah Z. Wyandini, S.Psi., M.Si, Ghinaya Ummul Mukminie, S. Psi., M. Pd.

2. Uji Coba Instrumen

Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 15 September – 25 September 2022 kepada 320 responden yang diidentifikasi sebagai para karyawan milenial. Uji coba instrumen ini dilakukan secara online melalui media Google Form.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Analisis Item

Untuk mengetahui kelayakan item, peneliti melakukan analisis item dengan menghitung korelasi item total. Ketentuan kelayakan item:

$$r_{hitung} \geq r_{tabel}$$

Sehingga berdasarkan aturan di atas, item yang layak adalah item dengan skor *correlated item total* di atas 0.109. Berikut adalah item final dari instrumen *Career Growth* dan *Work Engagement*:

a. Item *Career Growth*

Berdasarkan hasil dari analisa item, semua item dari instrumen yang telah diuji coba layak dijadikan item final dengan jumlah total sebanyak 15 item. Lima belas item tersebut memiliki skor *correlated item total* tertinggi dengan rentang 0.420—0.737.

b. Item *Work Engagement*

Berdasarkan hasil dari analisa item, semua item dari instrumen yang telah diuji coba layak dijadikan item final dengan jumlah total sebanyak 17 item. Tujuh belas item tersebut memiliki skor *correlated item total* tertinggi dengan rentang 0.478—0.752.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, reliabilitas alat ukur dihitung dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 24. Dari uji reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dilakukan, diketahui koefisien reliabilitas instrumen *Career Growth Scale* sebesar 0.914 dan untuk koefisien reliabilitas instrumen *Work Engagement* (UWES) sebesar 0.912. Dengan besaran koefisien tersebut, alat ukur *Career Growth Scale* dan *Work Engagement* (UWES) tergolong ke dalam instrumen dengan kategori reliabilitas sangat tinggi (Guilford, 1956).

- **Instrumen *Career Growth***

Tabel 3. 7 Reliabilitas Instrumen *Career Growth*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.914	15

- **Instrumen *Work Engagement***

Tabel 3. 8 Reliabilitas Instrumen *Work Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.912	17

G. Analisis Data

Anlisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah anlisa regresi linear sederhana dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Peneliti menggunakan analisa ini karena ingin membuktikan hipotesis penelitan yaitu mencari tahu apakah terdapat pengaruh positif antara *career growth*

terhadap *work engagement*, dibantu dengan menggunakan aplikasi program IBM SPSS versi 24.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif *career growth* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di Kota Bandung.

H₁: Terdapat pengaruh positif *career growth* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di Kota Bandung.

H. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian secara umum dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir. Berikut merupakan Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam setiap tahapnya:

- a. Tahap Persiapan
 - 1) Merumuskan masalah penelitian
 - 2) Melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui situasi nyata tentang masalah penelitian yang ada dilapangan
 - 3) Melakukan kajian literatur tentang topik yang diambil
 - 4) Menyusun alat ukur serta menetapkan populasi dan sampel
- b. Tahap Pelaksanaan
 - 1) Melakukan uji coba alat ukur yang telah diadaptasikan
 - 2) Menghitung validitas dan reliabilitas alat ukur
 - 3) Melakukan pengambilan data
 - 4) Serta melakukan pengolahan data untuk menguji hipotesis penelitian.
- c. Tahap Akhir
 - 1) Menganalisis dan mendeskripsikan hasil penelitian
 - 2) Menginterpretasikan serta menjelaskan temuan dari penelitian
 - 3) Menyusun laporan hasil dari penelitian