

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu penelitian

Rentang waktu penelitian dimulai Agustus 2023 sampai Maret 2024. Alasan pemilihan waktu tersebut dengan pertimbangan bahwa rentang waktu yang dipilih oleh peneliti adalah rentang waktu yang efektif untuk melakukan pengumpulan data. Susunan jadwalnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Jadwal penyusunan penelitian

Tahap	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Pemilihan judul topik	✓							
Observasi Pra Riset	✓							
Penyusunan proposal		✓						
Penyusunan proposal		✓	✓	✓	✓			
Penyusunan proposal		✓	✓	✓	✓			
Penyebaran kuesioner							✓	✓
Penyusunan olah hasil								✓
Penyusunan olah hasil								✓

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

3.1.2 Tempat penelitian

Pelaksanaan penelitian di PT X Indonesia selaku pengelola restoran Jepang. Lokasi penelitian ini adalah restoran Jepang yang dinaungi oleh PT X Indonesia. Alasan pemilihan tempat penelitian ini karena diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian berupa *employee engagement* yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan *career development*.

3.2 Desain Penelitian

Pendekatan terpilih dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai teknik pengukuran data terhadap variabel tertentu untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang terjadi sehingga memperoleh kesimpulan yang dapat dipahami (Tampubolon, 2023). Jenis pendekatan ini berguna meneliti populasi tertentu dengan kumpulan data melalui instrumen yang akan dianalisis berdasarkan hipotesis yang diuji (Sugiyono, 2018). Survei dipilih untuk terkumpulnya data kuantitatif dan dianalisis berupa data numerik dengan teknik statistik sesuai dengan pendekatannya.

Penelitian bersifat deskriptif dan eksplanatori menjadi jenis penelitian ini. Penelitian bersifat deskriptif untuk memberikan gambaran atau memberikan analisis hasil, tetapi tidak menghasilkan kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2018). Penelitian eksplanatori berguna dalam pengamatan hubungan kausal variabel yang dipilih dalam penelitian dan pelaksanaan uji hipotesis yang ditentukan (Sugiyono, 2018).

Data primer termasuk ke dalam penelitian ini untuk dianalisis datanya karena didapatkan dari kuesioner dengan *google form*. Pengolahan hasil data tersebut dengan *Statistical Product and Services Solution (SPSS)* versi 25. Penelitian ini melakukan uji hipotesis tentang pengaruh *work life balance* (X1) dan *career development* (X2) terhadap *employee engagement* (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi memiliki kriteria serupa sebagai sasaran penelitian. Populasi penelitian ini berupa karyawan level staf restoran yang bekerja pada PT X Indonesia selaku pengelola restoran Jepang. Jumlah populasi yang tersedia sebanyak 140 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel menggunakan *non random sampling* sehingga sampel tidak berlangsung secara *random*. Rumus Slovin dipakai dalam perhitungan jumlah sampel dengan taraf kesalahan sebesar lima persen. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, sampel yang diperlukan sebanyak 104 orang.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{140}{1+140(0,05)^2} = 104$$

Berikutnya, *purposive sampling* dipilih untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Heriyanto, 2023). Untuk syarat responden tersebut adalah karyawan level staf pada *crew outlet* restoran Jepang dan memiliki masa kerja diatas 1 tahun. Banyaknya sampel adalah 104 orang.

3.4 Pengembangan Instrumen

Variabel bebas yang terpilih yaitu *work life balance* dan *career development* dan variabel terikat yang dipakai adalah *employee engagement*. Definisi konseptual *employee engagement* sebagai kondisi mental karyawan yang tergolong positif terhadap pekerjaannya dengan ciri *vigor* atau energi,

dedication atau dedikasi, dan *absorption* atau penyerapan (Schaufeli et al. dalam Nadira, 2019). Definisi operasional *employee engagement* mencakup *vigor* dengan tiga indikator, *dedication* dengan tiga indikator, dan *absorption* dengan tiga indikator (Schaufeli et al. dalam Pratiwi, 2019).

Definisi konseptual *work life balance* adalah adanya persaingan waktu dan energi untuk melaksanakan peran yang berbeda dalam kehidupan (Fisher, Bulger, & Smith dalam Wibisono, 2022). Definisi operasional *work life balance* yaitu *demands* dengan dua indikator dan *resources* dengan dua indikator (Fisher, Bulger, & Smith dalam Gunawan et al., 2019).

Definisi konseptual *career development* sebagai pendekatan formal oleh perusahaan untuk memberikan kepastian terkait ketersediaan individu yang memenuhi kualifikasi dan berpengalaman ketika dibutuhkan. Dengan kata lain, *career development* didefinisikan sebagai keadaan status individu yang meningkat dalam jalur karir yang tersedia di perusahaan (Simamora dalam Ratnawili & Rahayu, 2022). Definisi operasional *career development* mencakup dimensi perencanaan karir dengan tiga indikator dan manajemen karir dengan tiga indikator (Simamora dalam Purba & Supriyono, 2019). Operasional variabel tersaji pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala	Sumber
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	Level spirit atau semangat untuk bekerja	1, 2	<i>Likert</i>	Pratiwi (2019)
		Kekuatan dalam bekerja	3, 4		
		Ketahanan saat bekerja	5, 6		
	<i>Dedication</i>	Antusias dengan pekerjaan	7, 8		
		Bangga terhadap pekerjaan	9, 10		
		Tertantang saat bekerja	11, 12		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala	Sumber	
	<i>Absorption</i>	Konsentrasi mendalam	13, 14			
		Distorsi waktu	15, 16			
		Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	17, 18			
<i>Work life balance</i>	<i>Demands</i>	Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi	19 - 23	<i>Likert</i>	Gunawan et al. (2019)	
		Kehidupan pribadi mengganggu bekerja	24 - 27			
	<i>Resources</i>	Pekerjaan menaikkan kualitas kehidupan pribadi	28, 29, 30			
		Kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja	31, 32, 33			
		Perencanaan Karir	Kesesuaian minat dan keahlian			34, 35, 36
			Peluang pengembangan karir			37, 38, 39
<i>Career Development</i>	Manajemen Karir	Kejelasan rencana karir	40, 41, 42	<i>Likert</i>	Purba dan Supriyono (2019)	
		Integrasi perencanaan SDM	43, 44			
	Penyebaran informasi karir	45, 46				
		Pendidikan dan pelatihan	47, 48			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data terkumpul dengan metode survei melalui angket atau kuesioner untuk karyawan di PT X Indonesia. Kuesioner penelitian dibagikan melalui *google form*. Pembagian kuesioner ini dilakukan secara daring.

Jenis data yang dipakai mencakup primer dan sekunder. Data primer bersumber langsung pada survei yang dilakukan atau kuesioner. Sementara, data sekunder bersumber tidak langsung dari berbagai jurnal maupun publikasi terkait topik penelitian yang dibahas.

Dalam kuesioner yang dibagikan, peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengetahui jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Skala likert yang dipilih meliputi skala dengan empat butir alternatif opsional jawaban.

Pada umumnya, skala likert mencakup lima butir alternatif opsional jawaban. Dalam penelitian ini, skala likert dimodifikasi menjadi empat poin agar jawaban yang netral atau ragu yang memiliki makna ganda dapat dihindari dan mengarahkan responden untuk memberikan jawaban yang pasti. Skala likert dengan empat poin dapat membuat responden tidak ragu dalam menentukan jawaban dan meningkatkan efektivitas jawaban yang diberikan (Sugiyono, 2018). Tipe pernyataan yang dipakai bersifat positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat *favorable* sebagai bentuk yang sesuai dengan konsep variabel, sementara pernyataan yang bersifat *unfavorable* sebagai bentuk yang berlawanan dari konsep variabel. Skor dalam pernyataan yang bersifat *favorable* diantaranya Sangat Setuju (SS) bernilai empat, Setuju (S) bernilai tiga, Tidak Setuju (TS) bernilai dua, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai satu. Sementara, skor dalam pernyataan yang bersifat *unfavorable* diantaranya Sangat Setuju (SS) bernilai satu, Setuju (S) bernilai dua, Tidak Setuju (TS) bernilai tiga, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai empat. Skala pengukuran tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Nilai jawaban kuesioner

Opsional Jawaban	Nilai <i>Favorable</i>	Nilai <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Variabel *employee engagement* memiliki 18 pernyataan diantaranya 14 pernyataan *favorable* dan empat pernyataan *unfavorable*. Lalu, variabel *work life balance* memiliki 15 pernyataan diantaranya enam pernyataan *favorable*

dan sembilan pernyataan *unfavorable*. Kemudian, variabel *career development* memiliki 15 pernyataan diantaranya 11 pernyataan bersifat *favorable* dan empat pernyataan bersifat *unfavorable*. *Blueprint* skala variabel tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3.4 *Blueprint* skala variabel-variabel penelitian

Variabel	No. Pernyataan <i>Favorable</i>	No. Pernyataan <i>Unfavorable</i>
<i>Employee engagement</i>	1, 2, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	4, 6, 8, 10
<i>Work life balance</i>	28 - 33	19 - 27
<i>Career development</i>	34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 44, 45, 48	39, 42, 46, 47

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Olah data dengan *Statistical Product and Services Solution* versi 25.

Data dianalisis dengan beberapa metode diantaranya:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif berguna dalam penggambaran general terkait data sehingga dapat menjadi pedoman untuk menafsirkan masalah. Analisis deskriptif menggambarkan karakteristik responden menyeluruh seperti usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, serta hal lainnya. Analisis deskriptif mendeskripsikan data secara nyata tanpa disimpulkan secara umum (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan kategori intepretasi skor, digunakan rumus sebagai berikut:

- Persentase terendah dengan perhitungan:

$$= \text{Skor paling rendah} / \text{skor paling tinggi} \times 100\%$$

$$= 1 / 4 \times 100\%$$

$$= 25\%$$

- Persentase tertinggi dengan perhitungan:

$$= \text{Skor paling tinggi} / \text{skor paling tinggi} \times 100\%$$

$$= 4 / 4 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Berikut ini pembagian kategori untuk interpretasi nilai rata-rata dari *work life balance*, *career development*, dan *employee engagement*.

Tabel 3.5 Kategori interpretasi nilai rata-rata variabel

Nilai	<i>Work Life Balance</i> SS + S	<i>Career Development</i> SS + S	<i>Employee Engagement</i> SS + S
0% s.d. 25%	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
26% s.d. 50%	Rendah	Rendah	Rendah
51% s.d. 75%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76% s.d. 100%	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

2. Uji instrumen

Uji instrumen berguna memastikan instrumen yang terpakai telah mengukur hal secara tepat dan hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Uji instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas berguna dalam pengukuran pernyataan-pernyataan pada kuesioner apakah sah atau tidak sah. Jika pernyataan kuesioner valid, maka dapat melakukan pengungkapan hal yang akan diukur. Pengukuran validitas ini dilakukan pada perangkat lunak SPSS dengan menggunakan *pearson correlation coefficients*:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi tiap item pernyataan

n = banyaknya sampel

x = skor dalam tiap pernyataan

y = total skor nilai kuesioner

Instrumen dianggap valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel (sig. 0,05). Jika nilai r hitung lebih rendah dari nilai r tabel (sig. 0,05), maka instrumen dianggap tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam pengukuran level keandalan serta seberapa konsisten instrumen yang dipakai. Pengukuran reliabilitas ini dilihat dari nilai *cronbach alpha* dengan rumus:

$$r = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan;

r = realibilitas instrument

n = banyaknya pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = banyaknya varian butir

σ^2 = varian total

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai 0,60. Instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih rendah dari nilai 0,60.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik berguna dalam kepastian model regresi penelitian tergolong layak meliputi diantaranya:

a. Uji normalitas

Uji normalitas berguna dalam pengujian normalnya distribusi nilai residual pada model regresi. Jika data terdistribusi normal, maka regresi tersebut tergolong baik sehingga dapat memperkecil potensi terjadinya bias. Model *one sample Kolmogorov Smirnov* dipilih dengan melakukan perbandingan signifikansi hasil pengujian dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai uji melebihi signifikansi 0,05, distribusi data dianggap normal. Distribusi data tidak normal apabila nilai uji lebih rendah dari signifikansi 0,05.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan dalam pengukuran keberadaan hubungan linear pada variabel secara signifikan. Adanya hubungan linear jika nilai signifikansi yang didapatkan lebih rendah dari 0,05. Sementara, tidak terjadinya hubungan linear apabila nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar dari 0,05.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna dalam pengukuran keberadaan korelasi masing-masing variabel bebas dalam model regresi penelitian. Jika korelasi tersebut tidak ada, model regresi tersebut tergolong baik.

Multikolinearitas terjadi ketika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, multikolinearitas tidak terjadi.

d. Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas berguna dalam pengujian terdapatnya ketidaksamaan varian dari residual pada beberapa pengamatan. Heteroskedasitas dapat ditentukan melalui uji glejser. Heteroskedasitas tidak terjadi sehingga model regresi tergolong baik. Apabila nilai dari signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadinya heteroskedasitas. Namun, jika nilai dari signifikansi lebih rendah dari 0,05, maka terjadinya heteroskedasitas.

4. Uji hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda berguna dalam penjelasan hubungan variabel bebas atas variabel terikat. Analisis regresi berganda memiliki persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (*employee engagement*)

α = Konstanta β = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel bebas 1 (*work life balance*)

X2 = Variabel bebas 2 (*career development*)

b. Uji parsial (uji statistik t)

Uji statistik t dipakai dalam pengukuran besaran pengaruhnya variabel bebas atas variabel terikat secara masing-masing. Uji statistik t membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau berdasarkan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih rendah dari nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05, maka tidak adanya pengaruh variabel bebas atas variabel terikat atau penolakan hipotesis. Adanya pengaruh variabel bebas atas variabel terikat secara parsial atau penerimaan hipotesis jika nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi lebih rendah dari probabilitas 0,05.

c. Uji simultan (uji F)

Uji F berguna dalam pengukuran keberadaan pengaruh variabel bebas atas variabel terikat secara bersama-sama. Dalam uji F, hipotesis H_1 dan H_0 ditentukan dan taraf signifikansi sebesar 5%. Ketika nilai F_{hitung} lebih rendah dari nilai F_{tabel} atau nilai signifikansi melebihi nilai 0,05, hipotesis ditolak. Saat nilai melebihi nilai F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai 0,05, hipotesis diterima,

d. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) berguna dalam pengukuran kemampuan model menjelaskan variasi variabel terikat. Rentang nilai R^2 antara nol dan satu. Variabel bebas dapat memberikan penjelasan variasi variabel terikat dengan baik apabila nilai R^2 mendekati satu.

5. Hipotesis statistik

Penelitian ini memiliki hipotesis yang akan diuji antara lain:

- a. $H_0: X_1 = 0$ *Employee engagement* tidak dipengaruhi *work life balance* secara signifikan
- $H_a: X_1 \neq 0$ *Employee engagement* dipengaruhi *work life balance* secara signifikan
- b. $H_0: X_2 = 0$ *Employee engagement* tidak dipengaruhi *career development* secara signifikan
- $H_a: X_2 \neq 0$ *Employee engagement* dipengaruhi *career development* secara signifikan
- c. $H_0: X_1 X_2 = 0$ *Employee engagement* tidak dipengaruhi *work life balance* dan *career development* secara simultan
- $H_a: X_1 X_2 \neq 0$ *Employee engagement* dipengaruhi *work life balance* dan *career development* secara simultan