

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, dibahas hal-hal yang termasuk dalam metode penelitian antara lain: metode penelitian yang digunakan, hipotesis, identifikasi variabel-variabel penelitian, dan definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, analisis instrumen, dan teknik analisis data. Metode penelitian adalah salah satu langkah yang penting dalam suatu penelitian ilmiah. Cara atau metode penelitian adalah alat untuk mencapai tujuan dan kualitas penelitian sangat ditentukan oleh cara atau metode yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional, yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Pembahasan dalam penelitian ini meliputi rancangan penelitian, deskriptif penentuan subjek penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

#### **3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012:55), mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka - angka hasil jawaban survei yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan statistik, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian

kausal, dimana tujuan penelitian untuk melihat sebab-akibat pengaruh antara variabel.

### **3.2. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini objek dan tempat penelitian dilakukan di Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia (Lemhannas RI) Jakarta, dengan alasan ketersediaan data, dan kepastian responden penelitian.

Adapun alasan pemilihan tempat penelitian tersebut yaitu :

1. Adanya permasalahan yang sedang dihadapi terkait dengan variabel penelitian.
1. Kejelasan peneliti tentang masalah yang dihadapi oleh organisasi
2. Ketersediaan data dan responden penelitian
3. Adanya dukungan dari eksternal dalam melakukan penelitian terkait dengan variabel penelitian.

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data *cross sectional* yaitu data yang disebarkan hanya dalam satu waktu kesempatan. Penelitian ini berfokus pada variabel *HRM practices*, keadilan organisasional, *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Lemhannas RI.

### **3.3. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel**

Penelitian ini merupakan penelitian yang memerlukan populasi dan sampel untuk menguji antara teori dengan praktek yang ada di lingkungan yang akan diteliti. Berkaitan dengan populasi dan sampel, Sugiyono (2013 : 297) menulis,

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Lemhannas RI yang merupakan Golongan II-IV. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dalam hal ini *random sampling*, dimana jumlah sampel dihitung mengalikan indikator dikalikan dengan 5 (Hair et al, 2010). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 sehingga dikalikan dengan 5 adalah 265, sehingga sampel yang diperlukan adalah sebanyak 265 responden.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasionalisasi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pertanyaan
1	2	3	4	5
1.	<b>Employee Engagement (Y)</b>	<p><b>Definisi Konseptual</b> <i>Employee Engagement</i> adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan karyawan secara psikologis dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan usaha terbaik untuk perusahaan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan</p>	<i>Job Engagement</i>	Menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan Sakks et al (2006) yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sehingga lupa waktu</li> <li>2. Pekerjaan mengkonsumsi waktu dan energi saya</li> <li>2. fokus pada pekerjaan saya</li> <li>3. Keterikatan dalam pekerjaan</li> </ol>
		<p><b>Definisi Operasional</b> <i>Employee Engagement</i> adalah suatu sikap yang menggambarkan</p>	<i>Organizational Engagement</i>	Menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan Sakks et al (2006) yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang menjadi bagian dari organisasi</li> <li>2. Senang untuk terlibat dalam kegiatan dan pekerjaan dalam organisasi</li> <li>3. Selalu mengikuti perkembangan organisasi</li> <li>4. Semangat menjadi bagian dari organisasi</li> </ol>

1	2	3	4	5
		<p>keterlibatan pegawai secara psikologis dengan pekerjaannya sehingga pegawai akan memberikan usaha terbaik untuk Lemhannas RI tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.</p>		<p>5. Keterlibatan yang tinggi dalam organisasi</p>
2.	<p><b>Perceived Organizational Support (Z)</b></p>	<p><b>Definisi Konseptual</b> <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> adalah persepsi karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan dukungan sebagai penghargaan terhadap kontribusi serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan dengan memikirkan tujuan organisasi.</p> <p><b>Definisi Operasional</b> persepsi pegawai tentang bagaimana Lemhannas RI memberikan dukungan sebagai penghargaan terhadap kontribusi serta kepedulian Lemhannas RI terhadap kesejahteraan dari pegawai dengan memikirkan tujuan organisasi</p>	<p>Finansial</p> <p>Pengembangan Karir</p> <p>Penyesuaian</p>	<p>Menggunakan 2 item pertanyaan yang Kraimer dan Wayne (2004) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan finansial yang baik</li> <li>2. Tunjangan dan gaji yang baik</li> </ol> <p>Menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan Kraimer dan Wayne (2004) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatian pada karir pegawai</li> <li>2. Rencana karir</li> <li>3. Informasi pengembangan karir</li> <li>3. Pelatihan dan pengembangan diri</li> </ol> <p>Menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan Kraimer dan Wayne (2004) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatian pada kesejahteraan keluarga</li> <li>2. Bantuan saat pindah tugas</li> <li>3. Peluang penugasan ke luar kota dan luar negeri</li> </ol>
3.	<p><b>HRM Practices (X<sub>1</sub>)</b></p>	<p><b>Definisi konseptual</b> <i>HRM Practices</i> adalah suatu sistem untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi secara efektif</p> <p><b>Definisi Operasional</b> <i>HRM Practices</i> adalah suatu sistem untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam Lemhannas RI guna mencapai tujuan dari Lemhannas RI secara efektif</p>	<p><i>Hiring Practices</i></p>	<p>Menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Mayes et al (2016) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perekrutan berdasarkan kemampuan teknis sesuai kebutuhan organisasi,</li> <li>2. Perekrutan berdasarkan potensi individu untuk melakukan pekerjaan, dan</li> <li>3. Pegawai baru diberikan gambaran yang realistis tentang pekerjaan yang akan dihadapi.</li> </ol>

1	2	3	4	5
			<i>Training and Development</i>	<p>Menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Mayes et al (2016) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan teknis dalam pekerjaan</li> <li>2. Pelatihan dan pengembangan untuk menyiapkan pegawai untuk penugasan pekerjaan dimasa depan</li> <li>3. Pelatihan dan pengembangan digunakan untuk memberikan pelatihan yang memadai untuk pegawai baru</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan digunakan untuk memberikan pegawai keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan</li> <li>5. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk melakukan bimbingan atau mentoring terhadap pegawai yang kurang berpengalaman.</li> </ol>
			Penilaian Kinerja	<p>Menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Mayes et al (2016) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengakui pekerjaan atau kinerja pegawai yang baik</li> <li>2. Kegiatan penilaian pegawai dilakukan dengan cara yang spesifik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai</li> <li>3. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari pegawai</li> <li>4. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan dengan didiskusikan dengan pegawai</li> </ol>

1	2	3	4	5
			Kompensasi	<p>Menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari Mayes et al (2016) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat tunjangan yang memadai</li> <li>2. Pendapatan dari pegawai didasarkan pada tingkat kinerja dari pegawai dan unit kerja pegawai</li> <li>3. Kenaikan gaji berdasarkan kinerja</li> <li>4. Jenjang gaji yang besar antara pegawai dengan kinerja tinggi dan rendah.</li> </ol>
4.	<p><b>Keadilan Organisasional (X<sub>2</sub>)</b></p>	<p><b>Definisi Konseptual</b> Keadilan Organisasional adalah perlakuan organisasi terhadap karyawan berkaitan dengan perlakuan yang adil di tempat kerja.</p> <p><b>Definisi Operasional</b> perlakuan Lemhannas RI terhadap pegawai berkaitan dengan perlakuan yang adil di tempat kerja.</p>	Distributif	<p>Menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan dari Al-Zubii (2010) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jadwal pekerjaan adil</li> <li>2. Upah yang adil dibandingkan dengan pekerjaan</li> <li>3. Beban kerja yang adil</li> <li>4. Penghargaan adil</li> <li>5. Tanggung jawab dalam pekerjaan yang adil</li> </ol>
			Prosedural	<p>yang dikembangkan dari Al-Zubii (2010) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan dalam pekerjaan yang adil</li> <li>2. Masukan dari pegawai didengar sebelum dibuat sebuah keputusan tentang pekerjaan</li> <li>3. Atasan menjelaskan keputusan dan memberikan informasi tambahan ketika diminta oleh pegawai</li> <li>4. Seluruh keputusan mengenai pekerjaan diterapkan secara konsisten terhadap seluruh karyawan tanpa pilih kasih</li> <li>5. Pegawai di Lemhannas RI ini diperbolehkan untuk melakukan protes atau mempertanyakan keputusan yang telah dibuat</li> </ol>

1	2	3	4	5
			Interaksional	<p>Menggunakan 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari Al-Zubii (2010) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan saya memperlakukan dengan baik</li> <li>2. Atasan saya memperlakukan dengan rasa hormat</li> <li>3. Atasan peka terhadap kebutuhan pribadi saya</li> <li>4. Atasan memiliki kepercayaan yang baik terhadap pegawai</li> <li>5. Atasan memberikan perhatian yang baik terhadap hak- hak dari pegawai</li> <li>6. Atasan berdiskusi dengan para bawahanya mengenai implikasi dari sebuah keputusan yang telah dibuat</li> <li>7. Atasan di Lemhannas RI memberikan justifikasi dan penjelasan yang baik tentang pekerjaan</li> <li>8. Atasan saya menawarkan penjelasan tentang pekerjaan yang masuk akal</li> <li>9. Atasan di Lemhannas RI ini memberikan penjelasan yang sangat baik tentang setiap keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan</li> </ol>

**Tabel 3.2**  
**Ukuran Sampel**

No	Unit Kerja	Populasi Pegawai	Jumlah Sampel	Persentase
1	Biro Umum	84	48	15%
2	Biro Humas	66	38	12%
3	Biro Kerma	60	34	11%
4	Biro Telematika	56	32	10%
5	Biro Renku	36	21	6%
6	Debidikpimtknas	76	44	14%
7	Debidjianstrat	72	41	13%
8	Debidtaplaikbs	52	30	9%
9	Inspektorat	32	18	6%
10	Pusat Laboratorium	28	16	5%
Total		562	323	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian Lemhannas RI, Januari 2018.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), Kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang

digunakan untuk mendapat data primer yaitu dengan penyebaran angket atau kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pengumpulan data tertulis yang berkaitan dengan masalah kepegawaian antara lain meliputi : jumlah pegawai, pendidikan, usia, status, masa kerja, jenjang, kepangkatan.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Angket atau kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

Untuk pengumpulan data dengan teknik kuesioner, pengukuran data dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran skala sikap yang

dikembangkan oleh *Likert* yang sudah dimodifikasi yaitu memakai 5 (lima) kategori tingkatan. Dalam kuesioner yang disampaikan kepada responden, untuk setiap jawaban diberikan bobot nilai. Dimana hal tersebut nantinya akan mempermudah peneliti dalam memberikan skor untuk dijadikan dasar dalam menganalisa data yang kaitannya dengan permasalahan yang dihadapi. Bobot skor yang ditetapkan oleh peneliti mengacu pada model skala *Likert*, yaitu :

<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Keterangan :

- a) Sangat Tidak Setuju (SS) : Skor 1
- b) Tidak Setuju (S) : Skor 2
- c) Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d) Setuju (TS) : Skor 4
- e) Sangat Setuju (STS) : Skor 5

Sebelum data diolah, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas sebagai berikut:

### **3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu konsep tertentu menurut Sekaran dan Bougie (2013:207).

Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya instrumen tersebut. Cara yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan *exploratory factor analysis* (EFA) dengan menggunakan SEM AMOS. Nilai loading untuk sampel di atas 200 adalah minimal 0,4 (Hair et al, 2010)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:308), reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan di dalam mengukur konsep. Hal ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika dalam mengukur suatu obyek berkali-kali dengan instrumen yang sama haruslah diperoleh hasil yang sama pula.
- b. Reliabilitas dapat diartikan sebagai seberapa banyak kesalahan pengukuran dalam instrumen pengukuran.
- c. Reliabilitas juga berarti skor yang diperoleh dari responden harus benar-benar merupakan skor yang sebenarnya.

Reliabilitas suatu instrumen dapat ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) 0,6 atau lebih tinggi menunjukkan reliabilitas instrumen yang baik, (Hair et al, 2010:125).

### 3.7. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan *analysis of moment structures* (AMOS) 22, dalam model persamaan *structural, structural equation model* (SEM). Menurut Sugiyono (2013:323), persamaan *structural* (SEM) dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini melakukan uji kesesuaian model. Pengukuran mengenai baik buruknya suatu model dapat dilihat dengan *goodness of fit index* (GOF). Alat uji yang digunakan untuk menguji model diterima atau ditolak dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. CMIN/DF (*Normed Chi-Square*)

CMIN/DF adalah *chi-square* ( $X^2$ ) dibagi DF model sehingga disebut  $X^2$  relatif. CMIN/DF yang memiliki  $\leq 2$  atau bahkan terkadang  $\leq 3$  menunjukkan ada indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Hair *et al*, 2010:668).

#### 2. GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI merupakan indeks kesesuaian untuk menghitung proporsi tertimbang dari *varians* dalam *matriks kovarians* populasi yang tersistematiskan. Nilai GFI berkisar antara (0,00 (*poor fit*) - 1,00 (*perfect fit*). GFI dapat diterima apabila memiliki *Cut of Index*  $\geq 0,90$ . Nilai GFI yang semakin tinggi menunjukkan nilai yang semakin baik ( Hair *et al*, 2010: 667).

### 3. **RMSEA ( *The Root Mean Square Error of Approximation* )**

RMSEA merupakan indeks yang digunakan untuk mengkompensasi *chi square statistic* dalam sampel besar. Nilai RMSEA menunjukkan seberapa baik tingkat kesesuaian model jika diestimasi dalam suatu populasi, tidak hanya pada sampel yang digunakan untuk estimasi. Nilai RMSEA yang dapat diterima adalah  $\leq 0,08$  (Hair *et al*, 2010:667).

### 4. **CFI ( *Comparative Fit Index* )**

CFI merupakan uji kelayakan model dan tidak sensitif terhadap ukuran sampel dan memiliki *Cut of Index*  $\geq 0,90$ . Nilai yang dapat diterima adalah yang berada di antara 0 dan 1, semakin tinggi nilai maka akan menunjukkan better fit ( Hair *et al*, 2010: 669).

### 5. **TLI ( *Tucker Lewis Index* )**

TLI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai  $TLI > 0,90$ . TLI merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

## 3.8. **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam SEM disebut dengan model *structural*. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat besarnya *critical ratio* dan tingkat signifikansi (Prayogo, 2012). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, sehingga hipotesis dapat diterima jika nilai sig lebih kecil dari 0,05.