

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang akan diukur, adapun variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dependen: Keterikatan Kerja

Variabel independen: *Organizational Trust*

#### **B. Definsi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Keterikatan Kerja**

*Work engagement* (keterikatan kerja) adalah sejauh mana semangat, penghayatan dan dedikasi seorang karyawan saat karyawan tersebut bekerja. Secara operasional dalam penelitian ini keterikatan kerja adalah skor responden pada *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* milik Schaufeli dan Bakker (2004) dan sudah dimodifikasi oleh peneliti kedalam bahasa Indonesia. Kuesioner tersebut terdiri dari 17 aitem, meliputi aspek semangat, dedikasi dan penghayatan.

Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengungkap keterikatan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Semakin tinggi skor berarti semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja diperusahan tempatnya bekerja. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

## 2. *Organizational Trust*

*Organizational trust* (kepercayaan pada organisasi) secara singkat adalah sejauh mana seorang karyawan percaya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Secara operasional dalam penelitian ini kepercayaan pada organisasi adalah skor responden pada *Organizational Trust Inventory short-scale* (OTI-SF). Alat ukur tersebut terdiri dari 12 aitem, meliputi aspek upaya, kejujuran dan keuntungan. Semakin tinggi skor yang dimiliki oleh karyawan berarti semakin tinggi kepercayaan karyawan pada organisasi atau perusahaan dan sebaliknya semakin rendah skor yang didapat karyawan maka menunjukkan semakin rendah kepercayaan yang dimiliki karyawan tersebut untuk perusahaannya.

### **C. Subjek Penelitian**

Penelitian ini akan melibatkan sejumlah karyawan tetap dari beberapa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di kota X, karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini harus memiliki masa kerja minimal satu tahun, sama ada karyawan tersebut laki-laki maupun perempuan dan tidak terbatas pada tingkat jabatan tertentu.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri dari:

## 1. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini dilaporkan berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpa Cronbach*  $0.70 \leq \alpha \leq 0.90$  untuk mengungkap *engagement* karyawan di Spanyol, Belanda dan Portugal.

Pola dasar pengukuran skala UWES ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan pilihan alternatif dari angka satu sampai tujuh. Dimulai dengan (1) yang berarti tidak pernah, sampai dengan (5) yang berarti selalu.

Table 2  
*Blueprint Utrecht Work Engagement Scale*

Aspek	Nomor aitem	Jumlah aitem
<i>Vigor</i> (Semangat)	1,4,8,12,15,17	6
<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3,6,9,11,14,16	6
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2,5,7,11,13	5
<b>Total</b>		<b>17</b>

## 2. Skala *Organizational Trust*

Skala *organizational trust* diadaptasi dari *Organizational Trust Inventory short-scale* (OTI-SF) dari Cummings & Bromiley (1996). OTI-SF terdiri dari 12 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpa Cronbach* 0,90-0,93. Pola dasar pengukuran Skala OTI-SF ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban, yaitu *strongly disagree* (1), hingga *strongly agree* (7). Berikut tabel yang menjelaskan mengenai alat ukur *organizational trust*:

Tabel 3

*Blueprint organizational trust* diadaptasi dari *Organizational Trust Inventory short-scale*

No	Aspek-Aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
.		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	Upaya	1, 2, 3	-	3
2	Kejujuran	4, 5, 6,	-	3
3	Keuntungan	-	7,8,9,10	4
	Total	6	4	10

### E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting bagi alat ukur. Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Beckman (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian :

1. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional—terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
2. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online* untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian

3. Melakukan *back translation* dengan meminta bantuan kepada penyedia jasa translasi naskah.
4. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
5. Melakukan *try-out* untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan

Selanjutnya reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach  $\alpha$ , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach  $\alpha = 0.70$ . Koefisien Reliabilitas Cronbach  $\alpha$  akan dihitung dengan program SPSS. Mengacu pada hal tersebut, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yakni, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17* memiliki koefisien reliabilitas dengan *Alfa Cronbach* 0.93, sedangkan untuk alat ukur variabel *organizational trust* yakni, *Organizational Trust Inventory short-scale (OTI-SF)* memiliki koefisien reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* 0,90-0,93, maka dapat dikatakan bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat kuat dan bermutu.

## **F. Metode Analisis Data**

Seluruh data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) yang diinstal dalam program windows. Data yang didapatkan dianalisis dengan cara uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai langkah awal dan syarat sebelum kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan *product moment pearson* yang merupakan salah satu teknik analisis korelasional. Pemilihan teknik tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional, dengan kata lain mencari hubungan antara dua variabel yakni, *organizational trust* sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung.