

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

1. Variabel dependen : Keterikatan Kerja
2. Variabel independen : Keterlibatan Kerja

B. Definsi Operasional Variabel Penelitian

1. Ketrkatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan skor responden pada skala UWES-17 (*utrecht work engagement scale*) milik Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Skala berisi tiga dimensi yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan dengan tujuan untuk mengungkapkan sejauhmana reponden memperlihatkan perasaan positif dalam bekerja sehingga lebih terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja akan diwujudkan sebagai pertanyaan dimana bila responden memiliki skor semakin tinggi maka dianggap memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sebaliknya bila semakin rendah maka memiliki keterikatan kerja yang rendah.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan skor responden pada skala keterlibatan kerja milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001) yang telah diterjemahkan menggunakan bahasa Indonesia. Skala tersebut memiliki enam dimensi yaitu hubungan perusahaan, hubungan komunitas, kesesuaian perusahaan, kesesuaian komunitas, pengorbanan perusahaan dan pengorbanan

komunitas dengan tujuan untuk mengungkapkan sejauhmana responden memperlihatkan kecocokan dengan perusahaan. Responden yang memiliki skor semakin tinggi maka dianggap memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, responden yang memiliki skor rendah maka keterlibatan kerja yang dimiliki juga rendah.

Pada skala keterlibatan kerja terdapat aitem dengan metode menjawab *yes or no* dan isian singkat. Aspek yang memiliki metode menjawab tersebut yaitu hubungan komunitas dan hubungan perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut memberikan andil pada sikap keterlibatan kerja. Alasan mengapa pertanyaan-pertanyaan tersebut yang digunakan akan dijelaskan di bawah ini.

Pada hubungan komunitas terdapat beberapa pertanyaan seperti “apakah anda saat ini sudah menikah?” dan “jika sudah menikah, apakah pasangan anda bekerja di luar rumah?”. Kedua pertanyaan tersebut mengacu pada hubungan antara karyawan dengan orang terdekatnya di luar lingkungan kerja. Diasumsikan bahwa dukungan ini nantinya akan membantu karyawan dalam menghadapi situasi sulit di lingkungan kerja.

Selanjutnya pada aspek yang sama yaitu hubungan komunitas juga terdapat pertanyaan “apakah rumah yang saat ini anda tinggali milik anda sendiri?”. Diasumsikan bahwa pertanyaan tersebut ditunjukkan untuk karyawan yang bekerja di kota besar, dimana kepemilikan rumah menjadi hal yang perlu dipertimbangkan lebih lanjut. Hal tersebut membuat banyak karyawan yang memilih tinggal di apartemen atau tempat tinggal yang memiliki batas waktu untuk ditinggali dan dapat diperpanjang bila memenuhi syarat yang diajukan

seperti membayar biaya sewa. Kepemilikan apartemen ini terkadang tidak bertahan lama sehingga karyawan sering berpindah-pindah tempat tinggal. Karyawan yang tetap tinggal di satu komunitas dengan yang berpindah-pindah akan memiliki perbedaan tingkat hubungan dengan komunitas dan mempengaruhi keterikatan kerja. Misalnya karyawan yang memiliki hobi dan tidak terfasilitasi oleh komunitasnya rentan terkena kelelahan kerja dan menjadi tidak terikat pada pekerjaannya (Holtom, Mitchell dan Lee (2006).

Selanjutnya pada aspek yang sama terdapat juga pertanyaan mengenai “berapa banyak anggota keluarga yang tinggal dekat dengan anda?” dan “berapa banyak teman dekat anda yang tinggal dekat dengan anda?”. Kedua pertanyaan tersebut diasumsikan akan menjawab pemahaman seberapa kuat hubungan komunitas pada karyawan. Konsep hubungan komunitas ini melihat semakin banyak hubungan yang terjalin maka memiliki hubungan komunitas yang tinggi. Banyaknya hubungan yang terjalin dapat dilihat dari banyaknya orang terdekat yang tinggal, karena seseorang akan tetap tinggal bila dikelilingi oleh orang-orang yang membuatnya nyaman.

Pada aspek hubungan perusahaan terdapat pertanyaan “sudah berapa lama anda di posisi sekarang?”; “sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?”; “sudah berapa lama anda bekerja di industri ini?”; “berapa banyak rekan kerja yang berinteraksi dengan anda secara rutin?”; “berapa banyak rekan kerja yang sangat bergantung dengan anda?”; “berapa banyak tim kerja yang anda ikuti?” dan “berapa banyak kepanitiaan yang anda ikuti?”. Pertanyaan-pertanyaan

tersebut diasumsikan akan menjawab pemahaman seberapa kuat hubungan perusahaan pada keterlibatan kerja.

Konsep hubungan perusahaan ini melihat tingkat banyaknya hubungan yang terjalin dan diikuti dengan banyaknya interaksi dengan rekan kerja dapat membuat karyawan lebih terlibat. Perlu dicatat bahwa hubungan perusahaan ini tidak serta merta tumbuh begitu saja. Hubungan perusahaan dapat tumbuh dengan baik seiring berjalannya waktu. Semakin lama karyawan berada di perusahaan, maka hubungan dengan karyawan lain akan terjalin semakin baik (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski dan Erez, 2001).

C. Responden Penelitian

Penelitian ini akan melibatkan karyawan pada salah satu perusahaan PT. Z di Yogyakarta. Responden merupakan karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun baik laki-laki maupun perempuan. Hal tersebut dilakukan karena setelah melewati masa tersebut karyawan dianggap telah memiliki gambaran mengenai lingkungan kerja dan lingkungan komunitas yang mendukungnya dalam mengambil keputusan untuk tetap bertahan ataupun tidak.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari dua skala tentang keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Skala merupakan alat pengumpulan data berisikan sejumlah

pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun rincian skala yang digunakan akan dijabarkan dibawah ini:

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja menggunakan UWES-17 *Work Engagement Scale* milik Scaufeli dan Bakker (2003) yang dilaporkan berisi 17 aitem dan semua aitemnya merupakan *favourabel*. Pola dasar pengukuran skala UWES-17 *Work Engagement Scale* ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban, yaitu tidak pernah (1), hampir tidak pernah (2), jarang (3), terkadang (4), sering (5), sangat sering (6) dan selalu (7). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor keterikatan kerja yang dirasakan responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi keterikatan kerja responden dan begitupun sebaliknya.

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Perilaku Keterikatan Kerja

Dimensi	<i>Favorable</i>	Jumlah
	No. Item	
Semangat	1,4,8,12,15,17	6
Dedikasi	2,5,7,10,13	5
Penghayatan	3,6,9,11,14,16	6
	Jumlah	17

2. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterikatan kerja diadaptasi dari skala *Job embeddedness* milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez (2001) yang dilaporkan berisi 40 aitem dan semua aitemnya merupakan *favourabel*. Keterikatan kerja terdiri dari 40 aitem. Pola dasar pengukuran Skala *Job embeddedness* ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak tidak setuju (3), ragu (4), agak setuju (5), setuju (6) dan sangat setuju (7). Semakin tinggi skor semakin tinggi peran keterlibatan kerja. Sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah peran keterlibatan kerja.

Tabel 2

Distribusi Aitem Skala Perilaku Keterlibatan Kerja

Dimensi	Favorable	Jumlah
	No. Item	
Kesesuaian Komunitas	1,2,3,4,5	5
Kesesuaian Perusahaan	6,7,8,9,10,11,12,13,14	9
Pengorbanan Komunitas	15,16,17	3
Pengorbanan Perusahaan	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	10
Hubungan Komunitas	28,29,30,31,32,33	6
Hubungan Perusahaan	34,35,36,37,38,39,40	7
	Jumlah	40

E. Reliabilitas dan Validitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang paling penting bagi alat ukur. Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan suatu instrumen dalam melakukan fungsinya. Suatu penelitian seharusnya dapat menjelaskan sesuatu secara tepat dan alat ukur yang digunakan dapat digeneralisasikan. Validitas alat ukur mengacu pada pengertian dimana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam suatu penelitian menjadi suatu pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen alat ukur karena validitas memiliki konsep yang mengacu pada kelayakan, kebermaknaan dan kebermanfaatan yang dapat dibuat berdasarkan skor dalam suatu penelitian Azwar (2012).

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yaitu sebagai suatu keajegan dari suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas alat ukur menunjukkan pada konsistensi dari hasil pengukuran. Alat ukur tersebut harus menunjukkan skor yang sama bila digunakan kembali selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* yang bergerak dari 0 sampai 1. Dikatakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi bisa semakin mendekati angka 1, sebaliknya dikatakan rendah bila semakin mendekati angka 0 (Azwar, 2012).

F. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dari data yang telah didapat. Uji tersebut dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Data tersebut akan diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 24.0*.