

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan dari rencana yang digunakan dalam menjawab pertanyaan serta mengantisipasi adanya kesulitan yang mungkin akan timbul selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variable yakni variable bebas (X) *Transformational Leadership*, variable terikat , variable terikat (Y) *Employee engagement* serta variable mediasi (Z) *Job satisfaction*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara pendekatan yang dipakai menggunakan metode survey, metode pengumpulan datanya adalah melakukan observasi, wawancara, kuisisioner/angket dan dokumentasi. Skala yang akan dipakai dalam kuisisioner menggunakan skala likert. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan non manajemen PT Karya Shang Naga yang berjumlah 80 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampel dari responden berjumlah sama yakni 80 orang. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS, uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi Warp PLS (*Parsial Least Square*).

3.2 Obyek, lokasi, dan waktu penelitian

1. Obyek

Obyek pada penelitian ini adalah mengenai *transformational leasership* (kepemimpinan transformasional), *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan *employee engagement* (keterikatan karyawan).

2. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah perusahaan produksi kemasan makanan berbahan kertas dan plastik atau mika yaitu PT Karya Shang Naga yang bertempat di Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan.

3. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih 4 bulan terhitung sejak bulan mei 2022 hingga bulan agustus 2022.

3.3 Definisi operasional dan pengukuran variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan pada suatu variable dengan cara memberikan arti atau penjelasan serta melakukan spesifikasi dari kegiatan maupun memerikan suatu operasional yang dibutuhkan dalam melakukan pengukuran variable.

1. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dalam terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Transformational Leadership (X)*.

Kartono (2002) menyatakan aya kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya yang digunakan oleh seseorang yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan dengan menyampaikan kemampuan luar biasa dan kepentingan pribadi. Maka dapat ditarik kesimpulan jika kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seseorang

menciptakan hubungan untuk menambahkan moral dan motivasi yang baik di diri pemimpin, berhubungan dengan orang lain serta bawahannya.

Konsep gaya kepemimpinan transformasional yang dibuat oleh Bass & Avolio (1995) terdapat empat dimensi perilaku yang dapat digunakan di dalam kuisisioner kepemimpinan multifactor atau *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* dapat dirincikan dengan tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Operasional dan Variabel (X)

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Transformational Leadership</i>	Pengaruh ideal (<i>Idealized Influence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemimpin adalah seorang role model/panutan b. Pemimpin memberi petunjuk tentang cara dalam menyelesaikan suatu masalah c. Pemimpin menanamkan rasa bangga d. Pemimpin dihormati oleh karyawan
	Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemimpin membuat upaya untuk pengembangan diri karyawan b. Pemimpin berlaku akrab sebagai individu pribadi terhadap karyawan c. Pemimpin mendengarkan keluhan atas kesulitan yang dialami oleh karyawan d. Pemimpin memberikan nasihat kepada karyawan e. Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda.
	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual stimulation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemimpin memberikan dorongan untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan tugas b. Pemimpin mengarahkan karyawan berlaku inovatif c. Pemimpin selalu memiliki semangat dalam mendengarkan pendapat karyawan d. Pemimpin memberi dorongan untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan dengan cara logis e. Pemimpin menyelesaikan suatu masalah yang dialami karyawan dengan berbagai sudut pandang
	Motivasi yang memberikan inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih baik b. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>(Inspirational Motivation)</i>	<p>diri pada karyawan untuk melakukan pekerjaan</p> <p>c. Pemimpin meyakinkan karyawan bahwa akan tercapainya tujuan perusahaan</p> <p>d. Pemimpin membangkitkan antusiasme pada karyawan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>e. Pemimpin berkomunikasi secara jelas dengan karyawan</p>

Sumber : Bass & Avolio (1995)

2. Variabel terikat atau variabel dependent (Y)

Variabel independen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Employee Engagement* (Y).

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sejauh mana seorang dapat bertahan dalam suatu perusahaan dan bekerja keras untuk perusahaan. Menurut W. Schaufeli (2010) keterikatan kerja memiliki tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta kelarutan (*absorption*). Pengukuran variabel keterikatan kerja pada penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang diambil dari Bakker & Schaufeli (2006) yang mana berisi seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Operasional dan Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Employee Engagement</i>	Semangat (<i>Vigor</i>)	<p>a. Merasa bekerja dengan penuh tenaga</p> <p>b. Merasa bekerja dengan penuh semangat dan kuat</p> <p>c. Merasa ingin bekerja dipagi hari atau lebih awal</p>

Variabel	Dimensi	Indikator
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	a. Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya b. Karyawan merasa terinspirasi dengan pekerjaannya c. Karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaan
	Keseriusan/mendalami pekerjaan (<i>Absorption</i>)	a. Karyawan merasa memiliki keseriusan dalam bekerja b. Karyawan terbawa suasana dalam pekerjaan tanpa melihat waktu c. Karyawan merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh

Sumber : Bakker & Schaufeli (2006)

3. Variable intervening atau variable mediasi (Z)

Variabel intervening atau variable mediasi merupakan variable penghubung atau variable yang mempengaruhi hubungan antar variable dependen dan independen. Pada penelitian ini kepuasan kerja digunakan sebagai variable intervening atau variable mediasi (Z).

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif/baik atas hasil setelah melaksanakan suatu pekerjaan seseorang atau pengalaman yang dipengaruhi oleh 5 hal dari pekerjaan yaitu promosi, gaji, pekerjaannya, rekan kerja dan supervise.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang diambil dari Weiss et al., (1967). Terdapat dua puluh dimensi kpuasan kerja yang dirinci dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3 Operasional dan Variabel (Z)

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Job</i>	<i>Ability Utilization</i>	Keadaan dimana seseorang dapat menggunakan

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Satisfaction</i>		kesempatan untuk menunjukkan kemampuan diri
	<i>Achievement</i>	suatu pencapaian atas prestasi yang telah didapatkan
	<i>Activity</i>	suatu kondisi yang menyibukkan diri dalam sehari-hari
	<i>Advancement</i>	kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan
	<i>Authority</i>	kesempatan dalam memanfaatkan wewenang yang dimiliki
	<i>Company Policies</i>	Bentuk aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan
	<i>Compensation</i>	upah yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan
	<i>Co-workers</i>	hubungan untuk berinteraksi dengan sesama
	<i>Creativity</i>	kesempatan dalam dapat menjadi kreatif
	<i>Independence</i>	kesempatan dalam melakukan usaha sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
	<i>Security</i>	keamanan yang stabil
	<i>Social Service</i>	memberikan serta berbuat sesuatu terhadap orang lain
	<i>Social Status</i>	kesempatan dalam meraih status sosial
	<i>Moral values</i>	melakukan pekerjaan yang sesuai dengan norma
	<i>Recognition</i>	pujian yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan
	<i>Responsibility</i>	bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki
	<i>Supervision-Human Relation</i>	suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari bawahan
<i>Supervision-Technical</i>	Pengawasan terhadap hal-hal teknis	

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Variet</i>	tindakan yang dilakukan selain dalam hal pekerjaan pada waktu luang
	<i>Working Condition</i>	kondisi yang ada dalam lingkungan kerja seperti peralatan kerja dalam perusahaan dan kesediaan ruang.

Sumber : Weiss, *et al* (1967)

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik dalam sebuah kesimpulan. Populasi pada penelitian kali ini adalah keseluruhan karyawan non manajemen yaitu karyawan bagian produksi, packing, gudang dan *security* yang ada di PT Karya Shang Naga Lamongan, yang berjumlah 80 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang ada dan dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila dilihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang dipakai dipenelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau dalam arti lain ini berarti teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan untuk sampel seluruhnya. Maka dari itu sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 orang.

3.5 Jenis dan sumber data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari suatu masalah yang dihadapi. Dalam data ini diperoleh melalui responden atau orang yang rencananya akan dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Sementara data primer dari penelitian ini adalah dengan melakukan pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan non manajemen di PT Karya Shang Naga Lamongan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari pihak lain dalam kata lain ini merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung sebagai pelengkap penelitian dalam penyusunan laporan. Dalam hal ini data sekunder yang diperoleh untuk penelitian ini adalah berupa data dari organisasi terkait yang berhubungan dengan *leadership style*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*. Data yang berhubungan dengan hal tersebut berupa data karyawan non manajemen di PT Karya Shang Naga Lamongan.

3.6 Metode pengumpulan data

3.6.1 Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner atau angket

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden. Kuisisioner ini berupa

pernyataan secara terbuka yang akan disebarakan kepada karyawan non manajemen PT Karya Shang Naga Lamongan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengambilan data melalui dokumentasi asli seperti buku, jurnal, *ebook*, skripsi dan internet yang memiliki hubungan dengan judul penelitian.

3.6.2 Skala pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini yang akan digunakan pada adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat ukur yang dipakai untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi dari seseorang atau kelompok orang mengenai suatu fenomena. Pada penelitian ini berdasarkan Sugiyono (2016) skala likert yang digunakan mempunyai 4 tingkatan jawaban seperti pada table berikut ini :

Tabel 3.4 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7 Pengujian instrumen penelitian

3.7.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas adalah sebuah pengukuran yang dilaksanakan dengan tujuan mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu instrument dalam sebuah penelitian. Jika suatu instrumen valid maka

tingkat validitasnya akan menjadi tinggi, begitupun sebaliknya apabila suatu instrumen kurang valid maka tingkat validitasnya juga akan rendah.

Analisis validitas diukur menggunakan *software WarpPLS 7.0* yaitu pengujian data instrument yang mana tingkat validnya diukur menggunakan *outer model* dengan didasarkan pada nilai *average variance extracted* (AVE) yang dihasilkan. Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengukuran berkorelasi positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Menurut Wong (2014) nilai AVE harus lebih atau sama dengan 0,5 yang artinya konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varian itemnya.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang telah diberikan oleh responden sehingga jawaban akan menjadi lebih akurat. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan formula *composite reliability* pada *software WarpPLS 7.0*. Menurut Chin (1998) variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Namun Ghozali (2016) menyatakan bahwa apabila terdapat nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka masih dapat dikatakan reliabel.

3.8 Teknik analisis data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) teknik analisis deskriptif dipakai dalam menafsirkan data yang diperoleh melalui cara mengumpulkan,

menyusun, mengkalisifaksi dan selanjutnya akan dianalisis untuk dideskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel yang bersifat objektif.

Berdasarkan Hilgers *et al.* (2019) analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai dengan sepuluh. Untuk mengetahui rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{4-1}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor adalah sebagai berikut :

1,0 – 1,75 = Rendah sekali

1,76 – 2,51 = Rendah

2,52 – 3,27 = Tinggi

3,28 – 4,0 = Sangat tinggi

3.8.2 *Partial Last Square* (PLS)

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Partial Lasst Square* (PLS) dikarenakan model penelitian ini adalah kausalitas atau hubungan pengaruh antar variable penelitian. PLS adalah analisis persamaan structural berbasis varian yang secara simuktan dapat melakukan pengujian model seklaigus

model structural. *Software* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan WarpPLS.

Menurut Hopkins (2014) Penelitian dengan menggunakan PLS ini dikarenakan model penelitian yang digunakan terdapat variable mediasi atau intervening yang menjadi penghubung antara variable independen dan variable dependen. Model PLS juga tidak mengharuskan sampel yang banyak dan data tidak harus terdistribusi normal.

3.8.3 Pengukuran *outer model*

Outer model sering juga disebut dengan *outer relation* adalah bagaimana setiap indicator saling berhubungan dengan indicator lainnya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian dan mengukur apa yang harus diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan sebagai ukuran konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuisisioner atau instrument penelitian. Validitas variable diukur dengan menggunakan *Average Variances Extraced* (AVE) dan variable dianggap valid apabila nilai $AVE > 0,5$. Reliabilitas variable menggunakan nilai *composite reliability coefficients* dan variable jika nilai *composite reliability coefficients* $> 0,7$ maka dinyatakan variable tersebut sudah reliable.

3.8.4 Pengukuran *inner model*

Pengukuran *inner model* memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh hubungan antar variable serta tingkat pengaruh hubungan keseluruhan variable. Dalam melakukan uji hubungan antar variable dalam penelitian ini digunakan nilai *adjusted R²*. Jika nilai $R^2 \leq 0,45$ maka artinya middle, dan jika $R^2 \leq 0,25$ berarti hubungan antar avriabel adalah lemah. Untuk menilai validitas prediktif pada variable independen digunakan nilai *predictive relevance (Q²)* dan validitas prediktif dari suatu variable independen yang memiliki (Q^2) yang lebih besar dari nol akan dikatakan baik.

3.8.5 Uji hipotesis

Terdapat dua tahap dalam pengujian hipotesis di penelitian ini. Yang pertama adalah dengan menguji langsung antar variable yaitu dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05) dengan ketentuan seperti berikut ini :

- a. Apabila hasil signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikat
- b. Apabila hasil signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variable bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variable terikat

Pengujian pada tahap kedua yaitu pengaruh tidak langsung melalui variable mediasi. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengestimasi

indirect effect secara simultan dengan triangle PLS SEM Model dengan menghitung *Variance Accounted For* (VAF) dengan rumus yang dijabarkan sebagai berikut :

$$VAF = \frac{\text{pengaruh tidak langsung (indirect effect)}}{\text{pengaruh total (total effect)}}$$

Dengan begitu kesimpulan yang dapat diambil tentang mediasi yaitu variable mediasi sebagai mediasi penuh jika nilai VAF > 80%, memediasi parsial nilai VAF antara 20%-80% dan tidak ada efek mediasi jika nilai VAF < 20% (Hair *et al.*, 2010).