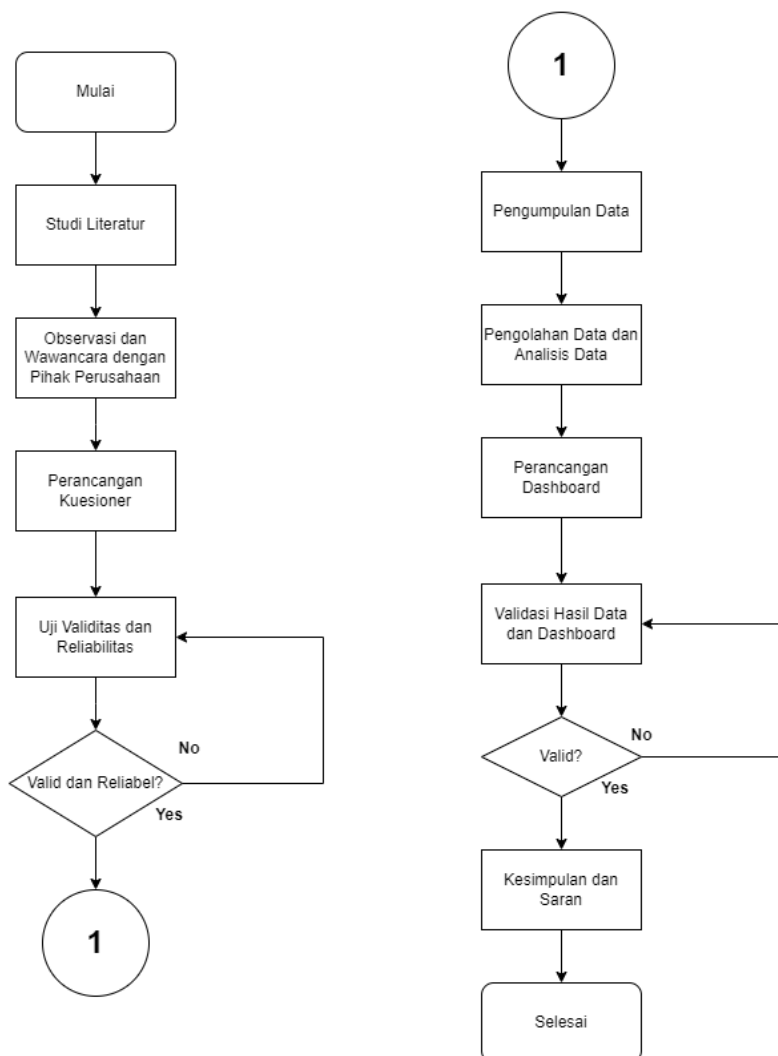


3. METODE PENELITIAN

Sebelum memulai penelitian, ada baiknya membuat tahapan-tahapan penelitian yang jelas agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan hasilnya bisa bermanfaat bagi perusahaan dan pembaca. Oleh sebab itu dibutuhkan yang namanya metode penelitian. Metode penelitian merupakan tahapan atau proses yang akan dilakukan selama penelitian. Dengan membuat terlebih dahulu metode penelitian ini, diharapkan membantu dalam pemeriksaan kembali tahapan atau proses yang diperlukan dalam penelitian agar tidak ada yang terlewat.

3.1 Flowchart Metode Penelitian



Gambar 3. 1 Flowchart Penelitian

3.2 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan informasi dan landasan teori yang dapat mendukung penelitian ini. Digunakan acuan jurnal, penelitian terdahulu, dan materi yang didapatkan selama pembelajaran di universitas. Dari studi literatur tersebut, didapatkan dimensi ukuran *work engagement* sesuai UWES, beserta metode yang diperlukan dalam penelitian ini. Selain itu artikel *power bi* juga menjadi dasar alasan penggunaan *power bi* sebagai media *dashboard*.

3.3 Observasi dan Wawancara dengan Pihak Perusahaan

Kuesioner *work engagement* ini berdasarkan UWES yang sudah terbukti valid dan reliabel untuk mengukur *work engagement*. Namun agar dapat lebih akurat, kuesioner dispesifikan sesuai dengan divisi, jabatan, dan *job desc* masing-masing responden. Hal ini bertujuan agar kuesioner menjadi lebih *relatable* dengan responden. Untuk mengetahui *job desc* dan jabatan calon responden, dilakukan wawancara pada setiap perwakilan dari masing-masing divisi. Umumnya yang dipilih menjadi wakil adalah kepala bagian atau koordinator karena lebih mengetahui *job desc* setiap jabatan yang ada pada divisi tersebut. Untuk dokumen perusahaan yang dipelajari merupakan *job desc*, *work instruction*, dan struktur organisasi yang digunakan sebagai bekal untuk perancangan kuesioner.

3.4 Perancangan Kuesioner

Menurut Sekaran (2013) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam *alternative* yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner digunakan untuk mengubah data non-angka seperti kalimat, pernyataan, gambar, dan sebagainya menjadi data angka yang kemudian akan bisa diolah menggunakan metode analisis data yang dapat menghasilkan suatu pola data yang bisa disimpulkan dalam bentuk kalimat.

3.4.1 Penyusunan Pernyataan Kuesioner

Kuesioner akan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan setiap responden berdasarkan divisi dan jabatannya. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa data perusahaan seperti *job desc*, instruksi kerja, dan kebiasaan umum yang dilakukan pekerja. Data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan 2 orang *user* setiap divisinya yang umumnya semua adalah kepala bagian

atau koordinator. Tabel 3.1 menampilkan pembagian divisi dan jabatan kepala bagian ke bawah pada PT. X yang diperoleh dari hasil wawancara:

Tabel 3. 1 Tabel Persebaran Karyawan pada 12 Divisi PT. X

Divisi (total karyawan)	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
Bengkel (20 orang)	Kepala Bagian	1
	Koordinator Lapangan	1
	Staf Desain	1
	Admin	1
	Operator	16
Gudang Bahan Baku (32 orang)	Kepala Bagian	1
	Admin Preform	1
	Kepala Regu Preform	2
	Pelaksana Preform	11
	Forklift Preform	3
	Admin Bahan Baku	1
	Kepala Regu Bahan Baku	2
	Pelaksana Bahan Baku	8
	Forklift Bahan Baku	3
HR (23 orang)	Koordinator	1
	Admin	1
	Staf RO (Relation Office)	1
	Pelaksana RO	3
	Staf Payroll	1
	Staf Recruitment	1
	Staf Umum	1
	Resceptionist	1
	Pelaksana Umum	3
	Kepala Regu Kebersihan	2
	Kebersihan	8
Logistik dan Penataan (45 orang)	Kepala Bagian	1
	Admin Logistik dan Pengiriman	1
	Koordinator Logistik	1
	Mandor Logistik	2
	Admin Logistik	2
	Pelaksana Logistik	9
	Driver	11
	Koordinator Penataan	1
	Staf Penataan	2
	Admin Penataan	2
	Pelaksana Penataan	11
	Forklift Penataan	2
Marketing (7 orang)	Kepala Bagian	1
	DKV	2
	Public Relations	1
	Sosmed Specialist	1
	Retail Advisor	2
PPIC (4 orang)	Kepala Bagian	1

	Staf PPIC	1
	Staf Audit Proses Produksi	2
Produksi (391 orang)	Kepala Bagian	1
	Admin Produksi	1
	Koordinator Inject	1
	Leader Staf Inject	3
	Admin Staf Inject	6
	Post Data Inject	6
	Kepala Regu Inject	5
	Selector Inject	127
	Koordinator Blow	1
	Leader Staf Blow	3
	Admin Staf Blow	5
	Post Data Blow	6
	Kepala Regu Blow	5
	Selector Blow	191
Purchasing (8 orang)	Kepala Bagian	1
	Staf Pembelian Import 1	1
	Staf Pembelian Import 2	1
	Admin Pembelian Import	1
	Staf Pembelian Lokal 1	1
	Staf Pembelian Lokal 2	2
	Admin Pembelian Lokal	1
QC (40 orang)	Kepala Bagian QC Inject	1
	Koordinator QC Inject	1
	QC Lab Inject	12
	QC In Process Inject	13
	Kepala Bagian QC Blow	1
	Koordinator QC Blow	1
	QC Lab Blow	12
	QC In Process Blow	13
	QC Incoming	5
	Admin QC	1
Sales (19 orang)	Kepala Bagian	1
	Shipment Specialist	1
	Stock Specialist	1
	Product Specialist	1
	Tim Penjualan	14
SPI (Satuan Pengawas Internal) (2 orang)	Staf Audit	2
Teknik (68 orang)	Kepala Bagian	1
	Wakil Kepala Bagian	1
	Koordinator Teknik	3
	Leader Teknik	6
	Teknisi	27
	Asisten Teknisi	30
Total Karyawan		679 orang

Dapat dilihat pada Tabel 3.1 bahwa karyawan dengan divisi terbanyak adalah produksi dengan 391 orang, sedangkan divisi yang sedikit adalah SPI (2 orang) dan PPIC (4 orang). Jumlah total jabatan yang ada pada seluruh 12 divisi tersebut adalah 87 jabatan. Oleh karena itu, kuesioner yang akan dibuat berjumlah 87 jenis yang mengikuti *job desc*, instruksi kerja, dan keseharian karyawan berdasarkan setiap jabatan dan divisinya. Hal ini dilakukan agar kuesioner yang digunakan nanti menjadi lebih valid dan akurat untuk digunakan di PT. X dan tahun 2024.

Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan, dibuat *checklist* untuk memudahkan dalam pengelompokan data *job desc* tersebut dan dikaitkan pada 15 indikator pada tiga dimensi *work engagement* versi UWES - 15. Setelah itu dilakukan pemilihan *job desc* yang sesuai dan dapat digunakan untuk memodifikasi pernyataan umum indikator dimensi *work engagement* versi UWES. Sesudah pernyataan tersebut dibuat, dilakukan validasi pernyataan tersebut kepada user HR yang secara garis besar mengetahui *job desc* dan keseharian jabatan dan divisi lainnya. Sesudah tervalidasi dan direvisi, langkah terakhir yang dilakukan adalah pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk kuesioner menggunakan bantuan *website google form*.

3.4.2 Skala Ukur yang Digunakan

Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* ditujukan untuk menerjemahkan seberapa kuat pendapat subjek mengenai setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pertanyaan tersebut. Jawaban responden terkait beberapa variabel tersebut dapat dianalisis setiap poin atau total hasil poin akhir.

Skala yang digunakan yaitu 1 - 10. Menurut Cummins dan Gullone (2000) penggunaan skala *likert* 1 – 10 menghasilkan distribusi data yang mendekati normal. Selain itu menurut Lozano et al., (2008) data kuesioner yang menggunakan skala *likert* 1 – 10 menghasilkan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi pada skala di atas 200 responden.

3.5 Uji Pilot

Kuesioner kemudian akan disebarkan kepada 24 responden dalam perusahaan yang dipilih perwakilan 2 orang secara acak pada setiap divisi. Kemudian data tersebut akan diuji menggunakan bantuan *software minitab 21* agar memudahkan untuk menghitung dan menentukan validitas dan reliabilitas kuesioner.

Uji validitas dilakukan berdasar korelasi *pearson*. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dan atau pernyataan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Berikut dasar dari uji korelasi *pearson*:

- Perbandingan nilai *rhitung* dan nilai *rtabel*:
 - Apabila nilai *rhitung* lebih kecil dari *rtabel* maka **Valid**.
 - Apabila nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* maka **Tidak Valid**.
 - Nilai *rtabel* yang digunakan untuk N sejumlah 24 dengan signifikansi 5% adalah 0,405.
- Nilai signifikansi:
 - Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka **Valid**.
 - Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka **Tidak Valid**.

Uji reliabilitas dilakukan berdasar *alpha cronbach*. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dapat digunakan secara berulang dengan konsistensi jawaban responden yang tinggi. Berikut dasar dari uji reliabilitas *alpha cronbach*:

- Koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7, maka **Reliabel**.
- Koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7, maka **Tidak Reliabel**.

Setelah melakukan uji pilot, digunakan *minitab 21* untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Apabila ditemukan adanya ketidak validan atau tidak reliabel, maka akan dilakukan pembenahan pada pernyataan yang terkait serta juga mempertimbangkan kritik dan saran dari responden bila ada. Kemudian uji pilot dilakukan kembali dengan menggunakan metode *online* dan membagikannya ke *user* pada setiap divisi.

3.6 Pengumpulan Data (Penyebaran Kuesioner secara Menyeluruh)

Kuesioner yang sudah lolos uji pilot kemudian akan disebarakan kepada seluruh responden dengan jangka waktu pengisian 14 hari dan terdapat *reminder* rutin setiap 3 hari sekali. Untuk memudahkan penyebaran kuesioner agar terpusat dalam satu *link*, digunakan *website* bantuan yaitu *link tree*. *Link tree* memungkinkan ke-12 *link google form* tersebut untuk dijadikan satu *link* dan ditampilkan secara rapi dan efisien. Penyebaran *link* tersebut dilakukan dengan bantuan salah satu staf divisi HR dan secara *online* pada grup *whatsapp* setiap divisi. *Sheet* hasil rekapan data mentah dijadikan satu *link/sheet* agar memudahkan monitoring data yang didapatkan setiap harinya.

3.7 Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data tersebut terkumpul, akan dilakukan olah data tersebut agar dapat digunakan. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan *software microsoft excel* untuk semua karakteristik responden. Kemudian dilakukan analisis *anova one-way* dengan bantuan *software minitab 21* untuk karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan

jabatan responden. Untuk karakteristik tersebut kemudian akan dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged* dan dilambangkan dengan tiga warna yang berbeda yaitu hijau, kuning, dan merah.

3.8 Perancangan Dashboard

Dashboard work engagement dirancang menggunakan *software power bi*. Nanti *dashboard* tersebut akan dapat memvisualisasikan data *work engagement* dari karyawan PT. X.

3.9 Validasi Hasil Data dan Dashboard

Validasi hasil analisis data dan rancangan *dashboard* dilakukan agar hasil analisis data tersebut sesuai dan benar dengan apa yang terjadi di lapangan, serta *dashboard* itu sesuai dengan sistem atau visual yang umum digunakan dalam perusahaan. Validasi dilakukan dengan cara berdiskusi dengan divisi HR dan atasan lain yang berkepentingan.

3.10 Kesimpulan dan Saran

Tahap ini merupakan tahap untuk memberi kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan menghasilkan tujuan penelitian yang ada. Selain itu terdapat saran untuk PT. X dan untuk penelitian lanjutan.