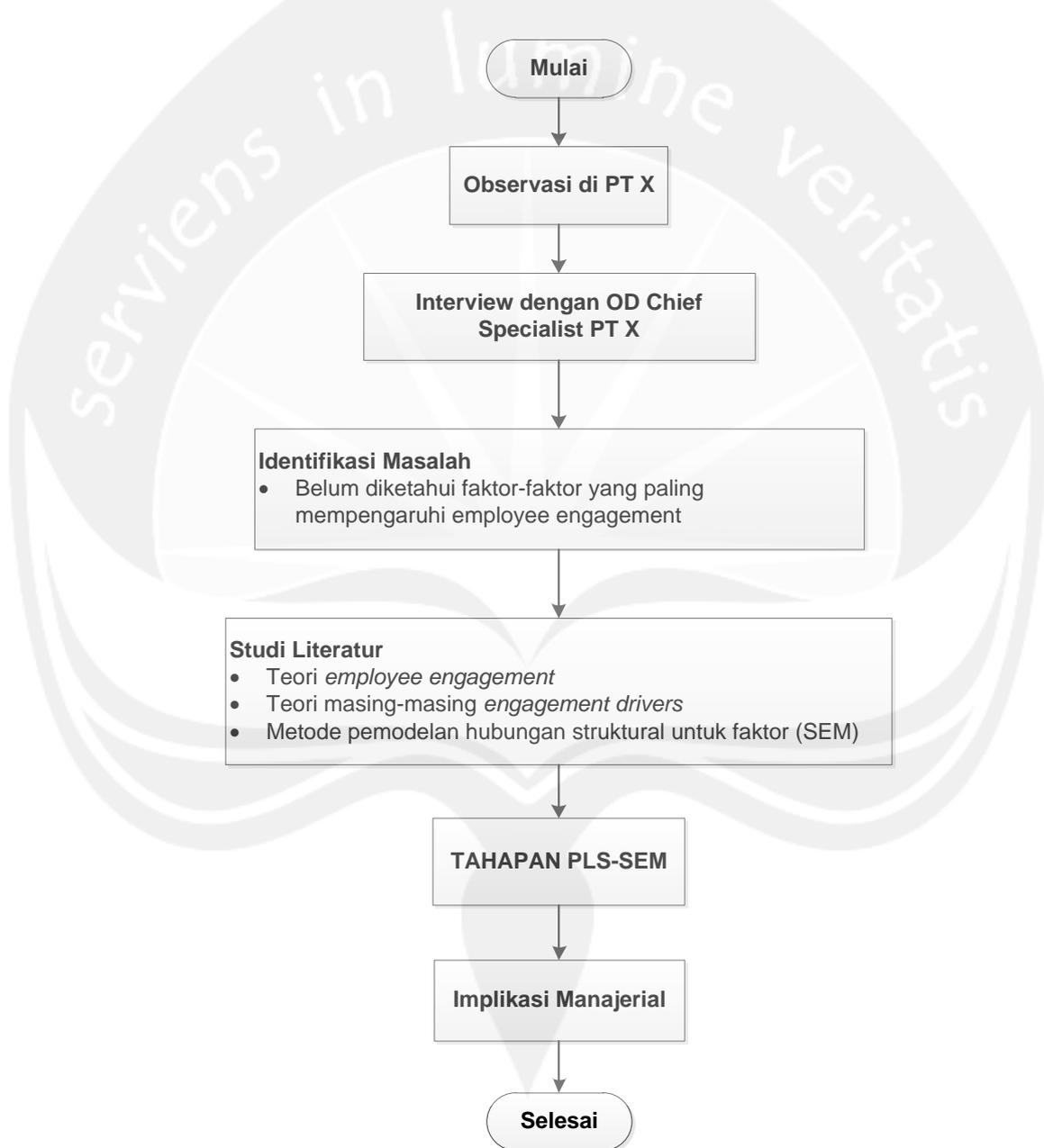
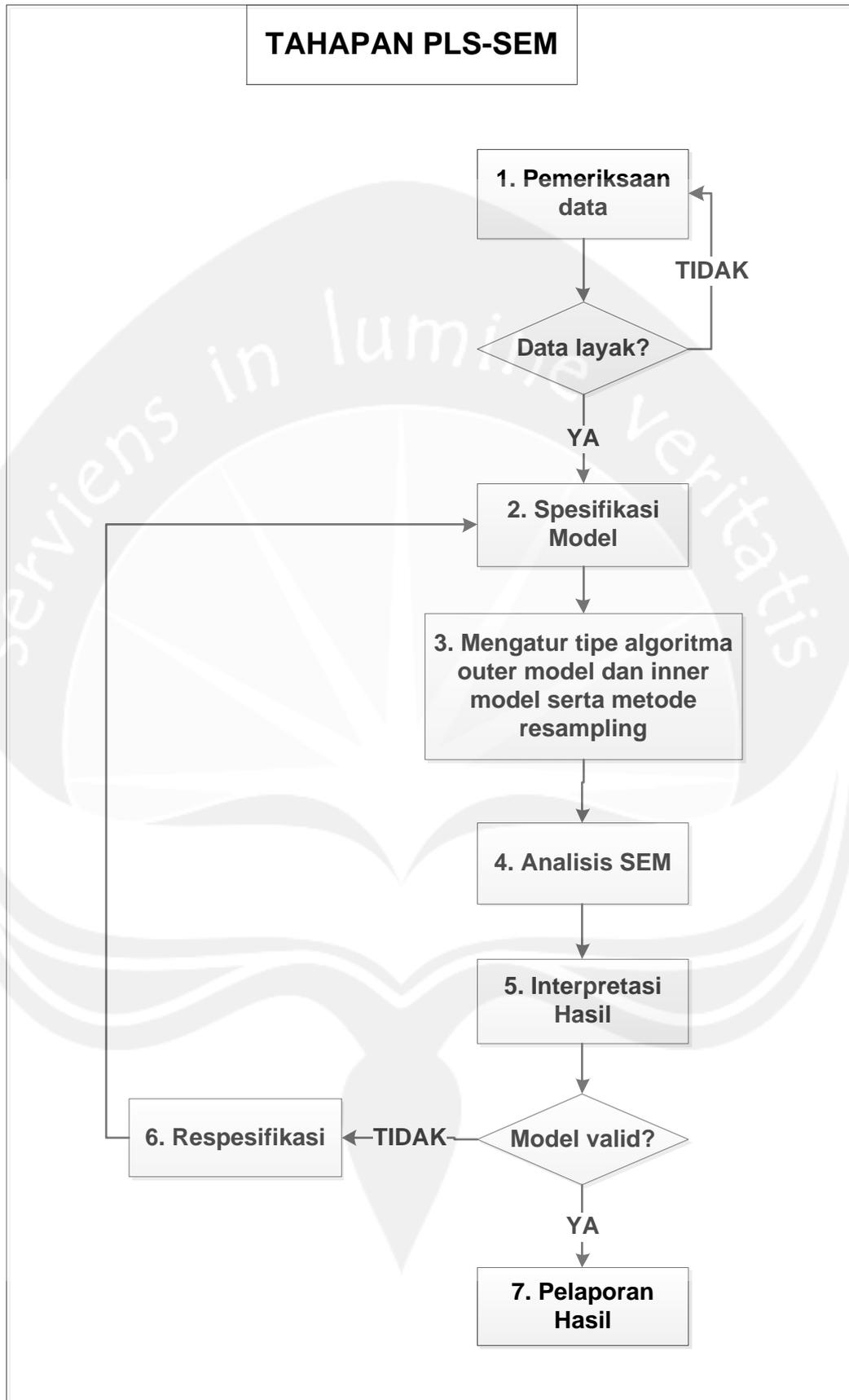


BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara sistematis tentang bagaimana penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dinyatakan oleh penulis. Diagram alir pada Gambar 3.1., akan menjelaskan tentang tahapan proses yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian kali ini.



Gambar 3.1. Diagram Alir Metodologi Penelitian



Gambar 3.2. Diagram Alir Tahapan PLS-SEM

3.1. Observasi dan *Interview* di PT X

Pada tahap awal penelitian, penulis melakukan observasi dan wawancara (*interview*) dengan OD *Chief Specialist* dari PT X untuk mendiskusikan dan mengidentifikasi permasalahan *employee engagement* yang terjadi di PT X. Hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan selama periode bulan Agustus sampai dengan November 2015 menunjukkan bahwa angka *engagement* dari karyawan PT X masuk dalam kategori rendah (*low*). Berdasarkan permasalahan skor *employee engagement* tersebut, OD *Chief Specialist* ingin penulis meneliti faktor-faktor apa saja yang paling memengaruhi *engagement* itu sendiri agar dapat dilakukan perbaikan tepat sasaran. Setelah melalui serangkaian proses studi literatur dan observasi, penulis menemukan bahwa PT X belum memiliki suatu model *employee engagement* yang mampu menjelaskan hubungan keterkaitan antar faktor terhadap *employee engagement*.

3.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan pada PT X berkaitan dengan *employee engagement* hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis berhasil teridentifikasi. Pencarian metode penyusunan model hubungan keterkaitan antar faktor untuk memeriksa pengaruhnya terhadap *employee engagement* pun dilakukan. Penggunaan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan penulis untuk merancang suatu model yang terdiri atas determinan dari *employee engagement*. Metode ini dinilai lebih *robust* dibandingkan dengan analisis regresi ataupun analisis faktor karena metode ini secara detail menggambarkan hubungan keseluruhan antara variabel laten bersama dengan variabel terukurnya (indikator).

Metode analisis faktor dan analisis regresi belum mampu menganalisis hubungan keseluruhan antara variabel laten dengan variabel terukurnya. Pada analisis regresi maupun analisis faktor hanya mampu menggunakan faktor saja dalam proses analisisnya, sehingga kedua metode tersebut lebih cocok untuk menganalisis data yang sifatnya metrik (interval dan rasio). Selain itu kedua metode tersebut belum mampu menganalisis hubungan nonlinier antar variabel laten. Hubungan nonlinier ini biasa ditemukan dalam analisis hubungan perilaku manusia ataupun bidang ilmu sosial dan psikologi lainnya (Ghozali, 2015).

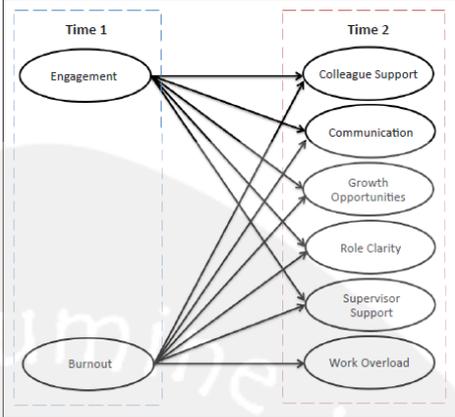
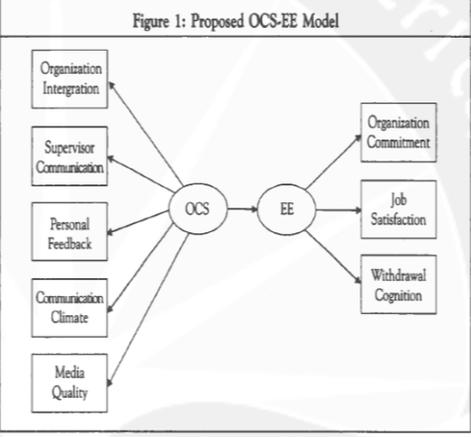
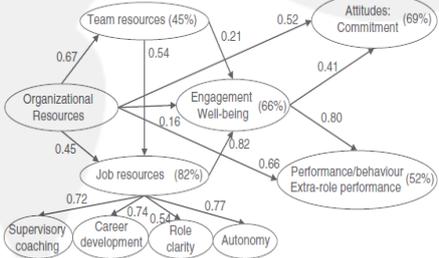
3.3. Studi Literatur

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa model yang akan dirancang merupakan model yang merepresentasikan hubungan nonlinier dari variabel laten yang diestimasi memengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*), maka metode SEM dinilai layak dan valid untuk penelitian kali ini. Pencarian terhadap teori-teori yang mendukung serta penelitian terdahulu tentang analisis model *employee engagement* menggunakan SEM pun dilakukan.

Tabel 3.1. Penelitian SEM *Employee Engagement* Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Model <i>Employee Engagement</i> yang Dirancang	Teknik yang Digunakan
1	J, Anitha (2013)	<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i>		PLS-SEM
2	Schaufeli, et al. (2004)	<i>Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sampel study</i>		CB-SEM (AMOS)

Tabel 3.1. Lanjutan

<p>3</p>	<p>Beer, et al. (2013)</p>	<p><i>Investigating the reversed causality of engagement and burnout in job demands-resources theory</i></p>	 <p>The diagram shows two time points: Time 1 and Time 2. At Time 1, there are two latent variables: Engagement and Burnout. At Time 2, there are six latent variables: Colleague Support, Communication, Growth Opportunities, Role Clarity, Supervisor Support, and Work Overload. Arrows indicate paths from Engagement at Time 1 to Colleague Support, Communication, Growth Opportunities, Role Clarity, and Supervisor Support at Time 2. An arrow also points from Burnout at Time 1 to Work Overload at Time 2.</p>	<p>CB-SEM (Mplus 6.1)</p>
<p>4</p>	<p>Iyer dan Israel (2012)</p>	<p><i>Structural Equation Modeling Testing the Impact of Organization Communication Satisfaction on Employee Engagement</i></p>	 <p>The diagram is titled 'Figure 1: Proposed OCS-EE Model'. It shows a central node 'OCS' (Organization Communication Satisfaction) with arrows pointing to five nodes: Organization Intergration, Supervisor Communication, Personal Feedback, Communication Climate, and Media Quality. An arrow also points from OCS to 'EE' (Employee Engagement). From 'EE', arrows point to three nodes: Organization Commitment, Job Satisfaction, and Withdrawal Cognition.</p>	<p>CB-SEM (AMOS – CFA)</p>
<p>5</p>	<p>Albrecht (2012)</p>	<p><i>The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance</i></p>	 <p>The diagram shows a network of relationships between resources and outcomes. Resources include Team resources (45%), Organizational Resources, Job resources (82%), Supervisory coaching, Career development, Role clarity, and Autonomy. Outcomes include Attitudes: Commitment (69%), Engagement Well-being (66%), and Performance/behaviour Extra-role performance (52%). Standardized coefficients are shown on the paths: Team resources to Engagement Well-being (0.21) and Attitudes: Commitment (0.52); Organizational Resources to Engagement Well-being (0.16) and Attitudes: Commitment (0.41); Job resources to Engagement Well-being (0.82) and Performance/behaviour Extra-role performance (0.66); Supervisory coaching to Career development (0.72); Career development to Role clarity (0.74) and Autonomy (0.54); Role clarity to Autonomy (0.77).</p>	<p>CB-SEM (AMOS-CFA)</p>

Tabel 3.1. Lanjutan

6	Nasomboon (2014)	<p><i>The Relationship among Leadership Commitment, Organizational Performance, and Employee Engagement</i></p>	<pre> graph LR LC[Leadership Commitment] --> EB[Employers Branding] LC --> SA[Strategic Alignment] LC --> OA[Organizational Agility] EB --> HRP[Human Resource Practices] SA --> HRP OA --> HRP HRP --> OE[Employee Engagement] HRP --> OP[Organizational Performance] OE --> OP OP --> LC </pre>	CB-SEM (AMOS-CFA)
---	------------------	---	---	-------------------

3.4. Pemeriksaan Data

Data survey dari seluruh responden yang valid dan reliabel berjumlah 920 responden, bebas dari *outlier* namun tidak terdistribusi normal. Menurut Ghozali (2015) rekomendasi sampel minimum yang dianjurkan untuk PLS-SEM berkisar antara 30 sampai 100 kasus. Sampel atau data untuk analisis PLS-SEM tidak membutuhkan pemenuhan syarat distribusi tertentu, akan tetapi dapat mengakibatkan estimasi parameter yang tidak konsisten apabila jumlah indikator per variabel laten dan ukuran sampel tidak cukup besar (Wold, 1975). Maka dari itu, data sekunder hasil survey PT X sejumlah 920 responden sudah memenuhi syarat untuk diolah menggunakan WarpPLS 5.0.

3.5. Spesifikasi Model

Untuk membangun suatu model *employee engagement* dengan menggunakan SEM, penulis harus membuat sejumlah hipotesis hasil dari eksplorasi terhadap faktor yang ada. Hal ini dikarenakan pada tahap observasi penulis pernah melakukan suatu klasifikasi faktor hingga didapatkan hasil berupa *Engagement Driver Analysis* yang menjadi dasar dari konseptualisasi model. Oleh karena tujuan penulis bersifat eksplorasi atau membangun suatu teori baru (orientasi prediksi) yang akan melengkapi literatur *employee engagement*, maka metode PLS-SEM dipilih oleh penulis.

3.5. Pelaporan Hasil SEM

Apabila tahapan SEM telah selesai dilakukan dan model yang didapatkan sudah memenuhi syarat dan valid, maka tahapan selanjutnya adalah melaporkan hasil analisis SEM. Pendekatan yang digunakan untuk melaporkan hasil analisis PLS-SEM sering disebut dengan *two-step approach* (Chin, 2010). Pertama difokuskan untuk hasil dari model pengukuran, dan yang kedua difokuskan untuk hasil dari model struktural (Ghozali, 2015).

3.6. Implikasi Manajerial

Pada bab ini, rancangan model *employee engagement* yang telah dihasilkan kemudian dianalisis dan dilaporkan kepada pihak perusahaan. *Feedback* dari perusahaan terhadap model yang telah dihasilkan serta implementasi tindakan nyata yang akan dilakukan berdasarkan model tersebut akan dijelaskan pada bab ini.