

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah hal atau fenomena yang menjadi fokus atau subjek yang diteliti dalam suatu penelitian. Objek penelitian bisa bervariasi tergantung pada tujuan, metode, dan ruang lingkup penelitian itu sendiri (Sugiyono, 2020: 39)

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah *Relationship Management*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance*. Sedangkan subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan Makmur Abadi (Produsen Karpas Quilting) Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Relationship Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Makmur Abadi (Produsen Karpas Quilting) Kabupaten Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Makmur Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi karpas quilting, khususnya dalam menyediakan berbagai jenis karpas dengan teknik quilting untuk kebutuhan rumah tangga, komersial, dan industri. Berikut adalah gambaran umum mengenai perusahaan ini:

##### **A. Profil Perusahaan**

Nama Perusahaan: Makmur Abadi

Bidang Usaha : Produksi Karpas Quilting

Jenis Produk : Karpas quilting

Target Pasar : Konsumen rumah tangga, perkantoran, hotel, dan industri

## **B. Produk dan Layanan**

### **1. Karpets Quilting**

Produk utama yang ditawarkan oleh Makmur Abadi adalah karpets quilting yang dirancang dengan berbagai pola dan desain. Karpets ini dikenal karena kualitas dan ketahanannya.

### **2. Desain Kustom**

Perusahaan mungkin juga menyediakan layanan desain kustom untuk memenuhi kebutuhan khusus pelanggan, baik dalam hal ukuran, pola, maupun bahan.

### **3. Bahan**

Karpets quilting yang diproduksi menggunakan bahan kain disperse, kapas glass woll dan spundbond yang berkualitas tinggi.

### **4. Keunggulan**

- a. Kualitas Tinggi: Makmur Abadi dikenal karena produk karpets quilting yang tahan lama dan berkualitas tinggi.
- b. Teknik Produksi: Menggunakan teknik quilting canggih untuk menghasilkan karpets dengan pola yang menarik dan daya tahan yang baik.
- c. Pelayanan Pelanggan: Fokus pada kepuasan pelanggan dengan layanan yang responsif dan solusi kustom sesuai kebutuhan.

## **C. Visi dan Misi**

### **Visi**

Menjadi pemimpin dalam industri karpets quilting dengan menawarkan produk

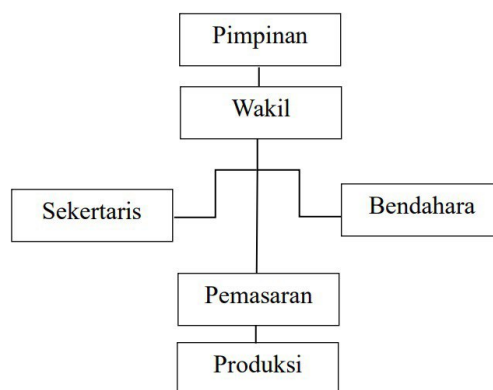
berkualitas tinggi dan inovatif.

Misi

Memberikan solusi karpet yang memenuhi standar kualitas tinggi sambil memastikan kepuasan pelanggan melalui layanan yang unggul dan produk yang inovatif.

### 3.1.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Makmur Abadi (Produsen Karpet Quilting) Kabupaten Tasikmalaya sebagai berikut:



*Sumber : Makmur Abadi (Produsen Karpet Quilting), 2024*

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Relationship Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada Karyawan Makmur Abadi (Produsen Karpet Quilting) Kabupaten Tasikmalaya yaitu metode penelitian survey. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian ini

melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2020: 28).

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan salah satu cara untuk meneliti populasi yang ada atau Sebagian kecil dari populasi atau sampel (Sugiyono, 2020: 39). Dalam penelitian ini penulis juga berupaya untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel independen yaitu *Relationship Management*, *Employee Engagement* serta variabel dependennya adalah *Employee Performance*.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Untuk menjelaskan operasional dalam variabel penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Relationship Management</i> (X1)	<i>Relationship Management</i> adalah salah satu teori khas yang dapat diimplementasikan dapat membina sebuah hubungan dalam organisasi.	Kepercayaan	- Tingkat keterbukaan dalam berbagi informasi - Tingkat keterbukaan dalam kejujuran komunikasi	Ordinal
		Komitmen	- Adanya perhatian yang baik dari atasan terhadap bawahan - Adanya perjanjian kerja yang baik antara perusahaan dengan karyawan - Adanya perhatian yang tepat dari pihak manajerial	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			terhadap bawahannya	
		Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puas dengan lingkungan manajemen yang sudah terjalin</li> <li>- Tidak adanya konflik kerja</li> <li>- Merasa diakui oleh pihak perusahaan</li> </ul>	
		Kontrol Kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya relasi kerja yang baik</li> <li>- Adanya kontrol perusahaan akan sikap dan perilaku</li> </ul>	
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee Engagement</i> artinya, berada dalam pikiran positif dengan memiliki komitmen atau perjanjian untuk bisa memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk kognitif atau fisik yang dapat menimbulkan rasa aman, rasa kebermaknaan psikologis serta rasa positif untuk hadir dan bekerja	<i>Vigor</i> (Semangat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki semangat kerja yang tinggi</li> <li>- Mampu berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Mampu menyelesaikan setiap permasalahan kerja</li> </ul>	Ordinal
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki dedikasi yang tinggi saat bekerja</li> <li>- Memiliki kontribusi terhadap pekerjaan</li> <li>- Merasa memiliki antusias tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	
		<i>Absorption</i> (Penghayatan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Merasa mampu bekerja secara produktif</li> <li>- Mampu bekerja dengan cepat</li> <li>- Mampu berintegrasi dengan pekerjaan</li> <li>- Mampu menyelesaikan</li> </ul>	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Employee Performance</i> (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan	Kualitas kerja	pekerjaan dengan teliti - Kecepatan dalam bekerja - Adanya ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		Kuantitas kerja	- Adanya ketepatan waktu dalam bekerja - Adanya tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja	
		Konsistensi pegawai	- Memahami job deskripsi dalam pekerjaan - Memiliki pengetahuan kerja yang luas	
		Kerjasama	- Adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan - Adanya kerja sama dengan rekan sejawat	
		Sikap pegawai	- Mampu menjaga sikap dalam bekerja - Adanya pengakuan perusahaan	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali informasi lebih dalam dari responden secara langsung. Teknik ini cocok untuk memperoleh informasi yang bersifat kualitatif, misalnya untuk memahami

perasaan, pendapat, atau pengalaman responden. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti wawancara terstruktur (dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya), wawancara semi-terstruktur (dengan pertanyaan dasar namun fleksibel untuk mengembangkan topik), dan wawancara tidak terstruktur (lebih bebas dan mendalam). Teknik ini sangat berguna ketika jumlah responden terbatas dan informasi yang dicari bersifat pribadi atau sensitif (Sugiyono, 2020: 231).

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif untuk mendapatkan informasi dari banyak responden dalam waktu singkat. Teknik ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup (dengan pilihan jawaban terbatas) atau pertanyaan terbuka (dengan ruang untuk responden memberikan jawaban bebas) (Sugiyono, 2020: 232).

## 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang mengandalkan penggunaan sumber-sumber dokumen yang sudah ada, baik itu berupa laporan, arsip, catatan, gambar, atau dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

### 3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data dapat dibagi menjadi dua kategori utama berdasarkan jenisnya, yaitu data primer dan data sekunder

#### 1. Sumber Data

a. Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang diambil dari luar tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data eksternal berupa jurnal-jurnal terdahulu, kutipan-kutipan, dan sumber yang berasal dari buku yang menyangkut tentang judul penelitian.

b. Data Internal

Data internal adalah data yang diambil dari dalam tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini data internal yaitu data yang bersumber dari Makmur Abadi (Produsen Karpas Quilting) Kabupaten Tasikmalaya.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Makmur Abadi (Produsen Karpas Quilting) Kabupaten Tasikmalaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang sudah tersedia, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Dalam penelitian ini data sekunder terdiri dari profil perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, dan data perusahaan lainnya.



### 3.2.2.2 Populasi

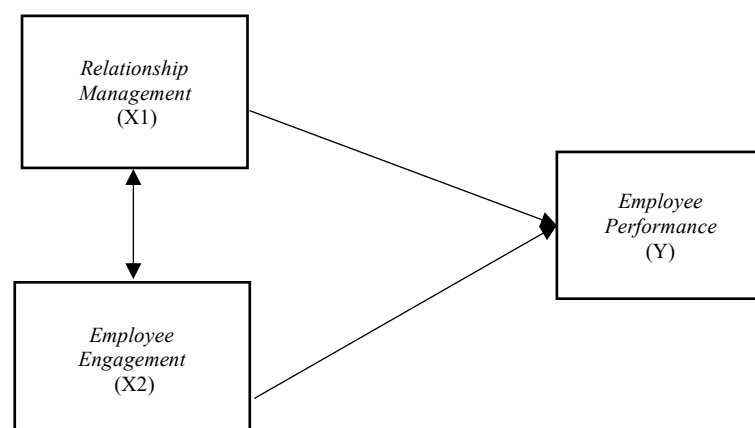
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020: 215). Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Makmur Abadi (Produsen Karpas Quilting) sebanyak 79 orang.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020: 216). Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 79 orang.

## 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *Relationship Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic untuk mengetahui pengaruh *Relationship Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode pengolahan data yang bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan hasil yang diperoleh tanpa membuat generalisasi atau kesimpulan umum. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai karakteristik data yang dikumpulkan, termasuk kecenderungan dan distribusi variabel yang diteliti, sehingga membantu dalam interpretasi hasil secara lebih tepat.

Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup pada skala normal untuk menentukan bobot jawaban responden. Sikap-sikap dari pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

**Tabel 3.2**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

**Tabel 3.3**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

Dalam menganalisis setiap pernyataan atau indikator dalam kuesioner, langkah awal yang dilakukan adalah menghitung frekuensi jawaban pada setiap kategori pilihan yang dipilih oleh responden. Setelah itu, akumulasi frekuensi dari masing-masing kategori dihitung untuk mendapatkan jumlah total pada setiap indikator. Adapun perhitungan Nilai Jenjang Interval (NJI) dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{(\text{Indeks Maksimum} - \text{Indeks Minimum})}{\text{Jumlah Kategori Pernyataan}}$$

Perhitungan NJI ini memungkinkan interpretasi hasil rata-rata jawaban secara lebih sistematis. Sebagai ilustrasi, apabila indeks minimum bernilai 1 dan indeks maksimum bernilai 5, maka perhitungannya dilakukan sebagai berikut:

- Indeks Minimum : 1
- Indeks Maksimum : 5
- Interval :  $5 - 1 = 4$
- Jarak Interval :  $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Setelah memperoleh nilai NJI, hasil rata-rata jawaban dapat dianalisis dengan merujuk pada kategori dalam tabel kontinum. Hal ini membantu peneliti

dalam menilai setiap indikator dengan lebih sistematis. Berikut adalah kategori skala yang digunakan:

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *Successive Interval*.

Langkah-langkah dari *successive interval*, yaitu :

1. Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori.
2. Menghitung proporsi pada masing-masing kategori.
3. Dari proporsi yang diperoleh, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Menggali nilai  $z$  (distribusi normal) dari proporsi kumulatif.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai  $z$  (nilai *probability density function* pada absis  $z$ ) untuk setiap kategori dengan rumus :

***scale***

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai interval, dengan rumus :

$$Y = SV + |SV_{min}|$$

Dengan syarat, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu ( $=1$ )

Keterangan :

$SV = \text{Scale Value}$

### 3.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuisisioner yang telah disebarkan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Item dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  hitung. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari  $r$  hitung maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Suatu item-item kuisisioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya (Sugiyono, 2020: 267).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  (Sugiyono, 2020: 268)

#### 3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung maupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

Analisis jalur akan dilakukan melalui 4 tahapan yaitu:

##### 1. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yaitu statistik yang mengukur *covariation* dari atau hubungan antara dua variabel, pernyataan kuat/erat atau tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi. Koefisien korelasi dapat dilihat dari table *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan  $p\text{-value} = \Sigma (\text{sigma}) \leq 0,05$  yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

##### 2. Uji Koefisien Jalur

Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian anova. Dengan ketentuan  $p\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$  yang artinya permodelan dapat dilanjutkan. Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien pada tabel *coefficients* dengan terdapat pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen. Koefisien residu ( $\epsilon$ ) dihitung berdasarkan *output* Model Summary pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Dimana nilai  $R^2(X_1, X_2)$  merupakan nilai *R Square* pada *Model Summary*.

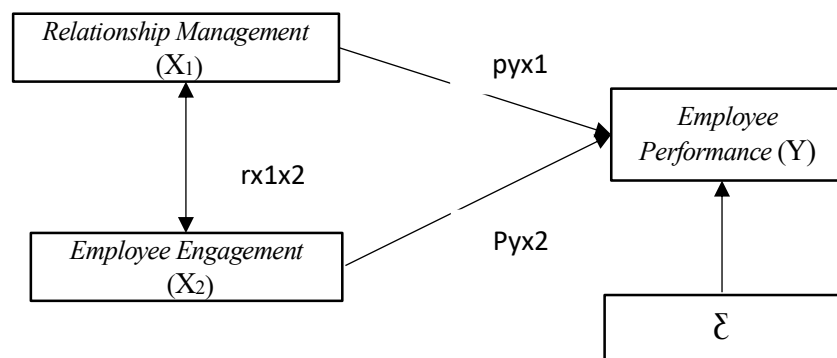
### 3. Pengaruh Proporsional $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y melalui nilai beta, korelasi dan koefisien determinasi, dapat dilihat dari tabel berikut

**Tabel 3.4**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

No	Nama Variabel	Formula
<b>1</b>	<b><i>Relationship Management</i></b>	
a.	Pengaruh Langsung $X_1$ terhadap Y	$(pyx1)(pyx1)$
b.	Pengaruh tidak langsung $X_1$ melalui $X_2$	$(pyx1)(rx1x2)(pyx2)$
<b>Pengaruh <math>X_1</math> Total Terhadap Y</b>		<b>a + b .... (1)</b>
<b>2</b>	<b><i>Employee Engagement</i></b>	
c.	Pengaruh Langsung $X_2$ terhadap Y	$(pyx2)(pyx2)$
d.	Pengaruh tidak langsung $X_2$ melalui $X_1$	$(pyx2)(rx1x2)(pyx1)$
<b>Pengaruh <math>X_2</math> total terhadap Y</b>		<b>c + d .... (2)</b>
<b>Total pengaruh <math>X_1, X_2</math> terhadap Y</b>		<b>(1) + (2) .... kd</b>
<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>		<b>1 – kd = knd</b>

### 4. Diagram Jalur akhir



**Gambar 3.3**  
**Model Analisis Jalur**