

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance* dengan subjek penelitian yakni staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sambong Jaya (depan Gardu Induk PLN), Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Adapun ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada staf bagian produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

Sukahati Poultry Shop Tasikmalaya didirikan pada tahun 1972 dengan nama Tugu Jaya Poultry Shop Tasikmalaya yang menyediakan kebutuhan ayam petelur mulai dari obat-obatan, kandang dan telurnya. Pada tahun 1980 harga telur turun sehingga mengalihkan usahanya ke bidang ayam pedaging sehingga mengganti nama perusahaan dari Tugu Jaya Poultry Shop Tasikmalaya menjadi Sukahati Poultry Tasikmalaya.

Sukahati Poultry Shop Tasikmalaya merupakan suatu toko yang menyediakan sarana atau segala yang berhubungan dengan perunggasan khususnya ternak ayam. Sukahati Poultry Shop Tasikmalaya ini merupakan perusahaan keluarga sehingga strukturalnya terdiri dari keluarga pendiri itu

sendiri, pemdiri utamanya ialah H. Zaenal Abidin. Hal yang mendorong beliau untuk mendirikan perusahaan dibidang perunggasan ini karena melihat peluang yang cukup besar yang mana pada saat ini belum banyak perusahaan pada bidang yang sama dan juga tidak memerlukan waktu yang lama dalam melakukan proses produksi sehingga banyak yang berhasil dibidang perunggasan khususnya ayam petelur. Sukahati Poultry Shop Tasikmalaya awalnya bergerak dibidang peternakan ayam broiler dan penjualan ayam hidup, namun dikarenakan banyaknya pemesan dari catering, hotel, restaurant dan perusahaan yang memesan ayam bersih sehingga Sukahati Poultry Shop Tasikmalaya membentuk divisi baru khusus untuk pemotongan ayam secara halal atau islami.

Sehingga menjadi Rumah Potong Ayam (RPA) CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berdiri sejak tahun 1991. CV Sukahati menyediakan kebutuhan pangan khususnya produk olahan ayam yang diproduksi berdasarkan spesifikasi permintaan pelanggan seperti ayam utuh (karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam pejantan dan produk ayam potong karkas yang berkualitas. Perusahaan manufaktur ini beralamat di Jl. Sambong Jaya (depan Gardu Induk PLN), Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya.

CV Sukahati Pratama mempunyai konsumen kurang lebih mencapai 116 konsumen (baik perusahaan maupun pedagang eceran). Penjualan CV Sukahati Pratama yaitu meliputi wilayah Pulau Jawa dan Luar Pulau Jawa dengan kapasitas produksi yang mencapai 30.000 ekor/hari. *Customer* tersebut terdiri dari perusahaan Fast food seperti: KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's. Dan Supermarket seperti: MAKRO, ALFA, MATAHARI, HERO,

Yogya, Carrefour, Giant dan Lotte Mart. Perusahaan olahan boneless juga sudah masuk ke PT. Champ, Oichibento, PT. Frozen Food Pahala dan lain-lain.

3.1.2 Logo CV Sukahati Pratama



Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Pratama

Gambar 3.1 Logo CV Sukahati Pratama

3.1.3 Visi dan Misi CV Sukahati Pratama

Visi:

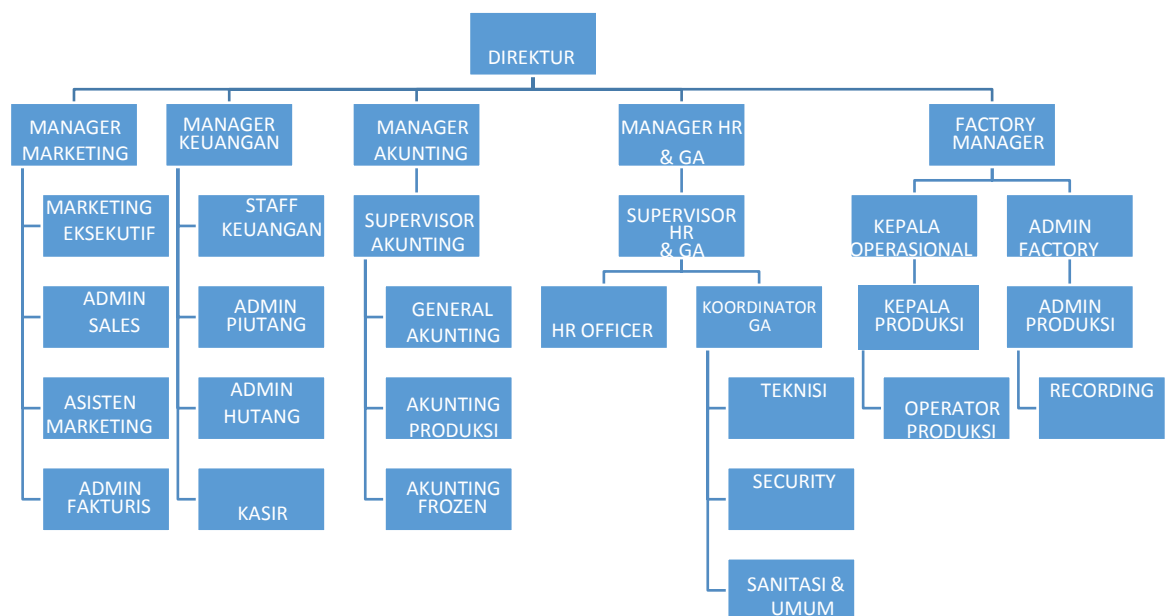
Menjadi perusahaan agrobisnis dan poultry terpercaya, profesional dan modern yang menghasilkan produk halal dan thayyib menjangkau pelanggan hingga nusantara dan mancanegara serta mendukung kebermanfaatan bagi stakeholder dan masyarakat.

Misi:

1. Menerapkan sistem halal logistik dalam rangka menyediakan produk halal dan thayyib.
2. Melakukan inovasi dalam manajemen dan produk, termasuk penerapan teknologi terbaru dalam rangka memberikan pelayanan terbaik.

3. Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional, bertaqwa dan memiliki budaya kerja berorientasi kepada masa depan yang lebih baik.
4. Menjadikan perusahaan sebagai sarana beribadah bagi seluruh karyawan dan memberikan dampak sosial bagi masyarakat.
5. Mengembangkan sistem teknologi, transaksi dan logistik untuk merampingkan rantai pasok.

3.1.4 Struktur Organisasi CV Sukahati Pratama



Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Pratama

Gambar 3.2 Struktur Organisasi CV Sukahati Pratama

3.2 Metode Penelitian

Pada metode penelitian ini diuraikan mengenai jenis penelitian yang dipilih, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, model penelitian dan teknik analisis data.

3.2.1 Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 17). Pada kesempatan ini, peneliti ingin mencari tahu ada tidaknya pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada staf bagian produksi CV Sukahati Pratama.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Ada dua variabel yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Perceived Organizational Support* (X_1) dan *employee engagement* (X_2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat ialah *employee performance* (Y).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Perceived</i>	Dukungan	Penghargaan	– Penghargaan atas		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Organizational Support (X ₁)	organisasi yang dinilai oleh staf bagian produksi CV Sukahati Pratama mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan serta prosedur organisasi.	Kepedulian	pencapaian kerja	S K O R	O R D I N A L
			– Pemberian bonus dan tunjangan sebagai motivasi		
			– Kesempatan promosi		
			– Pujian dari atasan		
			– Disediakan pelatihan dan pengembangan kerja		
		– Pemberian cuti kerja			
		– Tersedia berbagai fasilitas saat bekerja			
		– Atasan mengarahkan dan mengevaluasi karyawan			
		– Adanya bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan			
		Kesejahteraan	– Kenyamanan dalam bekerja		
– Tidak ada tekanan					
Employee Engagement (X ₂)	Perasaan antusias saat staf bagian produksi CV Sukahati Pratama ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya, sehingga menimbulkan keterikatan yang kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapat gaji namun karyawan juga akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja instansi.	Keterikatan	– Merasa terikat dengan perusahaan	S K O R	O R D I N A L
			– Bertanggung jawab terhadap tugasnya		
			– Antusias dalam menyelesaikan tugas		
			– Perasaan puas saat sudah selesai bekerja		
			– Memiliki hubungan emosional yang positif dengan rekan kerja		
		– Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan			
		Keinginan	– Rasa ingin membantu perusahaan mencapai tujuan		
			– Rasa ingin memberikan yang terbaik pada perusahaan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			– Keinginan untuk berkontribusi dalam setiap keputusan perusahaan		
		Perasaan sukarela	– Bekerja atas kemauan sendiri – Hasil kinerja yang melebihi harapan perusahaan		
<i>Employee Performance</i> (Y)	Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh staf produksi CV Sukahati Pratama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.	Kualitas kerja	– Keterampilan menyelesaikan pekerjaan – Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan – Kemampuan dalam bekerja		
		Kuantitas kerja	– Bekerja secara cepat – Jumlah pekerjaan yang dihasilkan		
		Ketepatan waktu	– Memaksimalkan waktu dalam bekerja – Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		
		Efektivitas	– Penggunaan fasilitas perusahaan – Penggunaan peralatan		
		Komitmen	– Komitmen dengan perusahaan – Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan		

**O
R
D
I
N
A
L**

**S
K
O
R**

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber untuk

menghimpun bahan-bahan keterangan yang diperlukan. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka maupun melalui media tertentu seperti telepon dengan arah tujuan yang telah ditentukan.

2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
3. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis seperti dokumen-dokumen, naskah atau laporan yang berkaitan dan mendukung terhadap masalah yang diteliti.

3.2.3.1 Jenis Data

Terdapat dua macam jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan dan didapatkan secara langsung dengan wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung berupa sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya seperti dokumen penting, situs web, buku dan sebagainya. Data ini digunakan untuk mendukung, memperkuat dan sebagai pelengkap data primer.

3.2.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data Internal

Data ini diperoleh dari dalam perusahaan yang menggambarkan kondisi perusahaan contohnya jumlah tenaga kerja.

2. Data Eksternal

Dapat yang berasal dari luar perusahaan dan menggambarkan faktor-faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal perusahaan, yaitu tenaga kerja staf bagian produksi CV Sukahati Pratama.

3.2.3.3 Populasi Sasaran

“Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya” (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya sebanyak 37 orang seperti yang tertera pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Sebaran Tenaga Kerja Bagian Staf CV Sukahati Pratama

No	Bagian	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Teknisi	7
2.	Operasional	4
3.	Admin Produksi	5
4.	Admin Frozen	3
5.	Recording Produksi	15
6.	Gudang Umum	3
Total		37

Sumber: CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (2024)

3.2.3.4 Penentuan Sampel

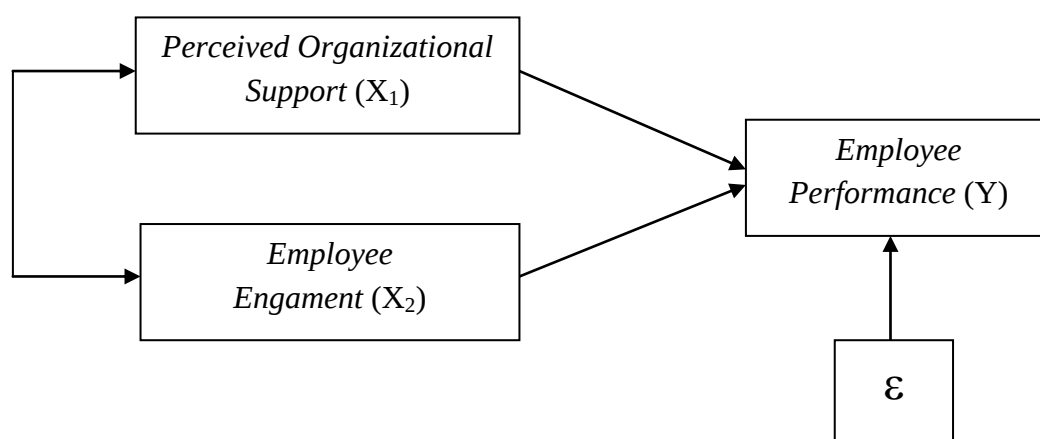
Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019: 127). Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (sampel jenuh) dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan uraian di atas, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf bagian produksi sebanyak 37 karyawan.

3.2.4 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, agar lebih jelas mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka model penelitian yang digambarkan adalah sebagai berikut.



Gambar 3.3 Model Penelitian

Keterangan:

X1 : Perceived Organizational Support

X2 : Employee Engagement

Y : Employee Performance

ε : Variabel lain yang memengaruhi

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian diproses atau diolah menjadi informasi valid yang mudah dipahami ketika disajikan kepada khalayak umum kemudian dimanfaatkan untuk menemukan solusi bagi penelitian pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance*.

3.2.5.1 Uji Instrumen

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Jika sudah memperoleh data yang dibutuhkan, perlu dianalisis apakah soal tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Maka dari itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Tujuan dari uji validitas ini untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dilaporkan oleh peneliti. Suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r diatas

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Kriteria untuk menentukan tingkat validitas sebagai berikut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas, maka penulis menggunakan SPSS for Windows versi 25.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendakatan secara statistika melalui koefisien reabilitas dan apabila koefisien reabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka dapat dinyatakan andal atau *reliable* (Sugiyono, 2019). Kriteria untuk menentukan tingkat reabilitas sebagai berikut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan *reliable*.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak *reliable*.

3.2.5.2 Metode *Succesive Interval* (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Langkah kerja metode ini adalah sebagai berikut.

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa reseponden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p).

4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (P_k).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z .
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$SV = \text{Scale Value}$

8. Sesuaikanlah nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (nilai negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini.

Transformasi *Scale Value*: $Y = SV + SV_{min}$

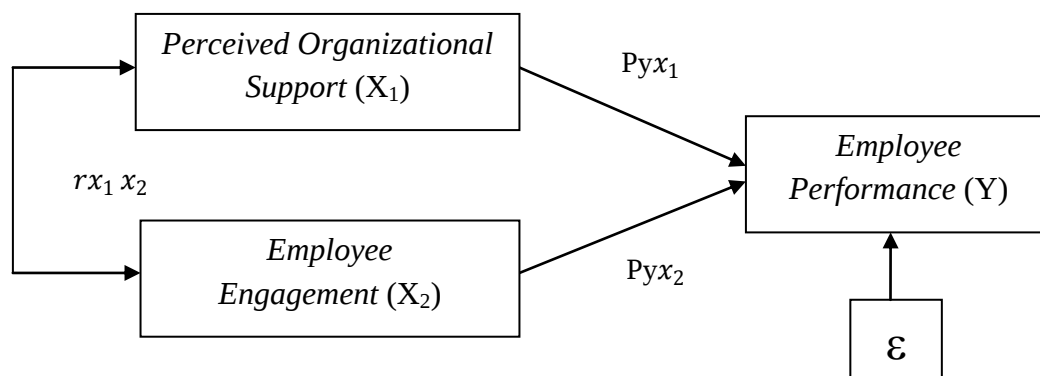
3.2.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Digunakan analisis jalur untuk mengetahui bagaimana pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y , pengaruh antar variabel X , serta setiap variabel secara bersama-sama. Analisis jalur juga bertujuan untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Berikut adalah tahapan dari analisis jalur yang digunakan:

- a. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
- b. Menentukan matriks korelasi.
- c. Menghitung matriks invers dari variabel independen.

- d. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
- e. Menghitung R_y ($x_1, \dots, x_k$).
- f. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
- g. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
- h. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Formula *Path Analysis* yang digunakan pada penelitian ini adalah:



Gambar 3.4 Diagram Jalur

Tabel 3.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1.	<i>Perceived Organizational Support (X₁)</i>	
a.	Pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	$(pyx_1)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₁ melalui X ₂	$(pyx_1) (rx_1x_2) (pyx_2)$
	Pengaruh X₁ total terhadap Y	a + b ... (1)
2.	<i>Employee Engagement (X₂)</i>	
c.	Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	$(pyx_2)^2$
d.	Pengaruh tidak langsung X ₂ melalui X ₁	$(pyx_2) (rx_1x_2) (pyx_1)$
	Pengaruh X₂ total terhadap Y	c + d ... (2)
3.	Total pengaruh X₁ X₂ terhadap Y	(1) + (2) ... kd
4.	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 – kd = knd

3.2.5.4 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi mengenai variabel yang akan diuji dalam penelitian ini (Ghozali, 2021: 19).

Untuk menentukan pembobotan jawaban responden maka digunakan skala *Likert* untuk mengukur keseluruhan mengenai topik, pengalaman dan pendapat. Data interval akan dihasilkan dari pengukuran menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dalam skala *Likert* responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Jawaban dari tiap instrumen memperlihatkan gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Untuk pernyataan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.4 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2020)

2. Untuk pernyataan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.5 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2020)

Pengukuran hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan tersebut maka dapat ditentukan intervalnya yaitu dengan rumus sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$