

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan berdasarkan judul yang telah ditentukan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022:7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang sudah cukup lama digunakan dan telah menjadi metode penelitian tradisional. Tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena-fenomena yang diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel tertentu secara obyektif dan dapat diuji secara statistik untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, yang artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2022:37) hubungan kausal adalah hubungan antara variabel yang bersifat sebab akibat.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (variabel bebas) yaitu *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri), serta satu variabel dependen (variabel terikat) yaitu Keterikatan Karyawan.

B. Lokasi dan waktu

Penelitian ini dilakukan di PT.ASTRA INTERNATIONAL Tbk – ISUZU BOGOR yang beralamat di Jl. Raya Pajajaran No.22, Bantarjati, Bogor Utara, Kota Bogor. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei – Juni 2023.

C. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:64) variabel penelitian adalah suatu sifat atau atribut dari obyek, orang atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel *Independen* adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependen*, baik secara positif ataupun negative (Sekaran & Bougie, 2017:79). Variabel *Independen* biasa disebut juga variabel bebas. Variabel *Independen* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Job demands* (Tuntutan Pekerjaan) (X1)

Job demands (Tuntutan pekerjaan) adalah situasi pegawai yang berdasarkan pada beban pekerjaan. *Job demands* (Tuntutan pekerjaan) termasuk ke dalam aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan, membutuhkan kemampuan psikologis dan

fisik yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu (Bakker dan Damerouti : 2017).

b. *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) (X2)

Personal Resources (Sumber Daya Diri) adalah aspek dalam diri yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan diri karyawan untuk mengatur agar berhasil memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja karyawan (Xanthopoulou, Bakker, *et al* : 2017).

2. Variabel *Dependen*

Variabel *dependen* adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran & Bougie, 2017 : 77). Variabel *dependen* sering disebut juga variabel terikat. Variabel terikat (*dependen*) pada penelitian ini adalah:

a. Keterikatan karyawan (Y)

Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional yang dimaksud ini yaitu karyawan sangat peduli dengan pekerjaan dan perusahaan, mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau karna promosi, tetapi mereka bekerja untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. (Blessing White : 2015).

Operasional variabel penelitian merupakan sebuah konsep yang berisi deskripsi tentang variabel yang ditentukan dalam penelitian dengan tujuan

agar variabel tersebut dapat diukur menggunakan skala ukuran yang umum digunakan, seperti skala *likert*.

Operasional variabel pada penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut.

Oleh karena itu, peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Job Demands</i> (X1)	<i>Job Demands</i> (Tuntutan Pekerjaan) yaitu kondisi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilihat dari beban kerja yang dapat menyebabkan sebuah tekanan pada karyawan. (Bakker <i>et al.</i> , 2016:347)	1. Kualitas kerja 2. Kinerja karyawan 3. Tekanan waktu 4. Beban kerja (Bakker, <i>et al.</i> , 2016:357)	Skala <i>Likert</i>
2.	<i>Personal Resources</i> (X2)	<i>Personal Resources</i> (Sumber Daya Diri) adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berkesinambungan dengan keyakinan pada perasaan bahwa seseorang mempunyai optimisme untuk berhasil mengendalikan dan memberikan dampak positif terhadap lingkungan sekitar (Bakker dan Demerouti 2017:120).	1. Perencanaan dan pengaturan diri 2. Menyelesaikan pekerjaan sulit 3. Penghargaan untuk karyawan 4. Percaya diri dan optimis (Bakker dan Demerouti 2017:121).	Skala <i>Likert</i>

3.	Keterikatan Kyawan (Y)	Keterikatan karyawan digambarkan sebagai '<i>being fully physically, cognitively, and emotionally connected with their work roles</i>'. Keterikatan secara fisik, kognitif, dan emosi dengan pekerjaan karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Keterikatan antar karyawan dan perusahaan memberikan pernyataan perasaan yang positif yang dapat ditunjukkan dengan upaya berlebih, antusias, giat, dan bergairah untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Keterikatan juga bisa memberi arti antusiasme dan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan upaya yang baik dalam bekerja. (Schaulfeli dan Bakker dalam Avianto <i>et al.</i>, 2019:144)	1. Lingkungan Kerja 2. Kepemimpinan 3. Pelatihan dan pengembangan karir 4. Kesejahteraan karyawan (Schaulfeli dan Bakker dalam Avianto <i>et al.</i>, 2019:178)	Skala <i>Likert</i>
----	------------------------	--	--	------------------------

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2016:125) Populasi menunjukkan keadaan sejumlah obyek dalam penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

dari PT.ASTRA INTERNATIONAL Tbk-ISUZU BOGOR yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari total dan karakteristik suatu populasi. Ketika suatu populasi terlalu besar untuk dipelajari secara keseluruhan karena keterbatasan tenaga, dana, dan waktu, maka peneliti boleh memakai sampel yang ditarik dari populasi itu (Sugiyono, 2021:80).

Pada riset ini, dikarenakan populasi lebih dari 100 maka penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, diantaranya yaitu sudah menjadi karyawan tetap dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Perhitungan sampel dengan rumus Slovin pun dapat digunakan dengan rumus yang sederhana.

Berikut rumus Slovin untuk menentukan sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

e = 0,05

$$\begin{aligned} n &= 150 / (1 + 150 \times (0,05)^2) \\ &= 150 / (1,375) = 109 \end{aligned}$$

Dengan batas kelonggaran karena ketidak telitian sebesar 5% maka dalam riset ini akan diambil sampel sebesar 109 karyawan yang seluruhnya merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Sesuai dengan jumlah karyawan pada devisi yang berbeda, peneliti membagi rata dengan perhitungan untuk sampel, sebagai berikut :

Tabel 2
Pembagian sampel

No.	Jabatan	Populasi	Sampel
1.	Salesman / Sales Counter	60	$60/150 \times 109 = 44$
2.	Administrasi	7	$7/150 \times 109 = 5$
3.	Kasir	5	$5/150 \times 109 = 4$
4.	Service	43	$43/150 \times 109 = 31$
5.	Umum	35	$35/150 \times 109 = 25$
	Total	150	109

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sampel terbagi sesuai dengan devisi yang ada yaitu empat devisi yang diantaranya ada salesmsn/sales counter dengan sampel 44 orang, administrasi 5 orang, kasir 4 orang, service 31 orang, dan umum 25 orang. Total sampel keseluruhan menjadi 109 orang dari empat devisi yang berbeda.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cross-Section. Menurut Santoso dan Tjiptono (2015:59) mendefinisikan data cross section sebagai data yang dikumpulkan pada waktu tertentu yang dapat menggambarkan keadaan kegiatan pada waktu tertentu.

a. Data Primer

Menurut Santoso dan Tjiptono (2015:59) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data dalam penelitian ini adalah:

1) Kuesioner

Menurut sugiyono (2021:142) kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab melalui Google Form.

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2021:145) observasi sebagai metode yang digunakan untuk mengamati dan mendengarkan interaksi mengenai fenomena yang terjadi. Riset ini mengumpulkan beberapa data dan mengamati langsung mengenai pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri) terhadap karyawan.

3) Wawancara

Wawancara yaitu dipakai sebagai teknik pengumpulan data untuk mengidentifikasi masalah penelitian dan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari para responden (Sugiyono, 2021:137).

b. Data sekunder

Menurut Santoso dan Tjiptono (2015:59) data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah disimpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena yang sedang diamati (Sugiyono, 2015:102). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan), *personal resources* (sumber daya diri), dan keterikatan karyawan. Penelitian ini menggunakan instrumen data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen yang berbentuk kuesioner. Semua populasi dalam pengisian kuesioner ini dilakukan langsung oleh responden. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan.

Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sudut pandang, pendapat, sikap individu maupun kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2015:93).

Penilaian yang digunakan skala *likert* yaitu 1 – 5 dan penilaian skor masing – masing angka seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono 2021:147)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang real atau yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Hardani, 2020:198). Dengan demikian uji validitas adalah ujian yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : (Purnomo 2016)

Keterangan :

R_{xy} : Koefisien korelasi

n : Jumlah subyek/responden

X : Skor butir
Y : Skor total
 ΣX^2 : Jumlah kuadrat nilai X
 ΣY^2 : Jumlah kuadrat nilai Y

Dalam melakukan Uji Validitas penulis menggunakan program Statistik SPSS 25.0. Kuisisioner dikatakan Valid dengan cara membandingkan Antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , dengan ketentuan apabila Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dapat dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak dapat dikatakan valid. dicari pada signifikan 5% dengan $n=30$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang-ulang (Ovan & Saputra, 2020:4). Dengan demikian, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur instrumen dalam hal ini kuesioner, jika digunakan secara berulang akan menunjukkan data yang konsisten.

Teknik pengukuran dalam uji reliabilitas menggunakan Teknik pengukuran *Chronbach Alpha*. Jika nilai *Chronbach Alpha* $>0,6$ maka dapat dikatakan reliabel dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{\alpha c} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber : (Sugiyono 2015)

Keterangan :

r_{ac} : Koefisien reliabilitas *Chronbach Alpha*

k : Banyak butir/item kuesioner

$\sum s_i^2$: Jumlah varian butir

s_t^2 : Jumlah varian

Tujuan reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana konsistensi hasil pengukuran ketika pengukuran diulangi pada masalah yang serupa dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hasilnya dianggap reliabel jika:

- 1) Taraf nyata 5%, artinya instrumen dikatakan reliabel jika nilai r kritis pada *product moment* lebih rendah dari *alpha*.
- 2) Batasan 0,6, jika reliabilitas $<$ dari 0,6 kurang baik. Sedangkan jika reliabilitas $>$ dari 0,6 dapat dikatakan baik atau reliabel.

3. Analisis Deskriptif Statistik

Menurut Sugiyono dalam Purnomo (2016:37) Analisa deskriptif merupakan statistik yang dipakai guna menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif hanya menguraikan keterangan – keterangan mengenai suatu data. Dengan kata lain analisis deskriptif statistik berfungsi untuk menjelaskan keadaan, gejala maupun persoalan.

Rata-rata tertimbang adalah rata-rata yang dihitung dengan memperhitungkan bobot masing-masing data. Setiap bobot adalah pasangan untuk setiap data (Hek, 2021:63).

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i w_i}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

Keterangan :

x = Rata- rata tertimbang

W_i = Bobot

X_i = Frekuensi

Dengan menggunakan skala ordinal, maka perhitungan rentang skala menurut Sudjana dalam Sulaeman (2018:133) adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

b = Banyaknya pilihan jawaban

Oleh karena itu, berdasarkan rumus perhitungan rentang skala di atas, maka rentang skala dalam penelitian ini adalah :

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Berikut ini merupakan kriteria indeks jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Interprestasi Rentang Skala

Rentang Nilai	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015:134)

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas serta heteroskedastisitas pada model regresi (Purnomo, 2016:107). Harus terpenuhinya asumsi klasik agar pengujian dapat dipercaya, jika ada syarat yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbased Estimator*).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan hal yang penting dikarenakan dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat dianggap

mewakili populasi (Purnomo, 2016:83). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas sebagai berikut :

- 1) Jika taraf signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga data tersebut tidak terdistribusikan secara normal.
- 2) Jika taraf signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga data tersebut terdistribusikan normal.

Rumus untuk menguji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan:

- | | |
|-------|---|
| KD | = Harga <i>kolmogorov-smirnov</i> yang dicari |
| n_1 | = Jumlah sampel yang diobservasi/diperoleh |
| n_2 | = Jumlah sampel yang diharapkan. |

b. Uji Multikolinieritas

Priyatno (2013:69) berpendapat bahwa uji multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinieritas bertujuan guna mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas. Model korelasi yang baik tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Selain itu, untuk mendeteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan dalam hal pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Suatu model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika memiliki nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai tolerance $> 0,10$.

Perhitungan VIF dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

VIF = *Variance Inflation Factor*

R_j^2 = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

j = Jumlah sampel

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah alat uji yang digunakan dalam model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Perdana K, 2016:49). Model regresi dikatakan baik jika terdapat homokedastisitas atau varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan cara *scatterplot* atau pola grafik dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, misalkan sebuah titik yang ada membentuk sebuah pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model yang digunakan sudah sesuai atau tidak dengan data yang ada. Data yang berkualitas seharusnya menunjukkan hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen, seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2016:159).

Uji Linearitas dilakukan sebagai alat hitung untuk menghitung suatu konsentrasi yang diambil dari rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha x + b$$

Keterangan :

y = Nilai absorbansi sampel

α = Nilai *Slope*

x = Konsentrasi sampel

b = Nilai intersep

Uji linieritas ini ditunjukkan dengan:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat bersifat linier.
- 2) Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

Dalam konteks ini, variabel bebas yang digunakan adalah *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri). Sehingga, jika nilai probabilitas $> 0,05$, artinya hubungan antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri) dengan keterikatan karyawan bersifat linier.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan suatu hubungan antara dua variabel (Purnomo, 2016:137). Hal ini menunjukkan keeratan suatu hubungan antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 – 1 atau 0 – (-1). Jika nilai mendekati 1 ataupun -1 dapat dikatakan hubungan semakin erat. Sebaliknya jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri), baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu keterikatan karyawan.

Menurut Sugiyono (2021:257) formula korelasi berganda antara dua variabel independen (X_1 dan X_2) dengan satu variabel dependen (Y) dapat dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara serentak dengan variabel Y

r_{xy_1} = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

r_{xy_2} = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Untuk menguji apakah adanya korelasi yang kuat antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri dengan keterikatan karyawan, Peneliti memakai tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 5
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Purwanto 2019)

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dipakai guna mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel *independen* dengan 1 variabel *dependen* (Purnomo, 2016:161). Variabel *independen* yang digunakan yaitu *job demands* (X_1), *personal resources* (X_2), sedangkan variabel *dependen* yaitu keterikatan karyawan (Y).

Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Purnomo 2016)

Keterangan :

Y = Keterikatan Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

β_2 = Koefisien regresi *Personal Resources* (Sumber Daya Diri)

X_1 = *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

X_2 = *Personal Resources* (Sumber Daya Diri)

e = *Error term*

7. Uji Hipotesis

Menurut Kerlinger dalam Hermawan & Amirulla (2016 : 38), hipotesis merupakan pernyataan dengan sementara mengenai hubungan

antara 2 variabel atau lebih fenomena atau variabel. Jawaban dalam hipotesis masih berdasarkan atas teori – teori yang relevan dan belum dilaksanakan suatu pengujian terhadap data – data yang telah dikumpulkan.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *personal resources* (sumber daya diri) terhadap keterikatan karyawan di PT.ASTRA INTERNATIONAL Tbk-ISUZU Bogor.

Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan asumsi sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (independen) secara terpisah terhadap variabel terikat (dependen). Dalam uji t, keputusan diambil dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau dengan mengevaluasi nilai signifikansi. Uji t memiliki aturan – aturan tertentu yang harus dipenuhi untuk memastikan keakuratannya. Penulis merumuskan hipotesis sebagai Langkah awal dalam melakukan uji t sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan) secara parsial terhadap keterikatan karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan) secara parsial terhadap keterikatan karyawan.

Ho : $\beta_2 = 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh *personal resources* (sumber daya diri) secara parsial terhadap keterikatan karyawan.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, yaitu terdapat pengaruh *personal resources* (sumber daya diri) secara parsial terhadap keterikatan karyawan.

Untuk rumus perhitungan uji t (Sugiyono, 2021:187) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Tingkat Signifikan (t_{hitung})

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Untuk aturan – aturan yang harus dipenuhi untuk memastikan kakuratannya adalah sebagai berikut :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$. Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat pada model regresi linier berganda (Syarifuddin dan Saudi, 2022:79). Menurut Ghazali dalam Syarifuddin dan Saudi (2022:79) tingkatan nilai yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%. Hasil pengujian statistic dari uji simultan terdapat pada tabel ANOVA Software SPSS versi 25. Penulis merumuskan hipotesis sebagai Langkah awal dalam melakukan uji t sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ yaitu tidak ada pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *personal resources* (sumber daya diri) secara simultan terhadap keterikatan karyawan.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ yaitu terdapat pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *personal resources* (sumber daya diri) secara simultan terhadap keterikatan karyawan.

Penentuan tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5% dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} . Dengan rumus sebagai berikut :

$$F_n = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

F_n = Nilai uji f

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk aturan – aturan yang harus dipenuhi untuk memastikan keakuratannya adalah sebagai berikut :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima, artinya variabel independen secara bersama – sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa jauh model dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* (Riyanto dan Hatmawan, 2020:141). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Jika nilai koefisien determinasi kecil memperlihatkan bahwa kemampuan variabel – variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisien

determinasi mendekati 1 menunjukkan variabel – variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel *dependen*.

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi.