

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan Langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2022:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian.

Bentuk penelitian ini yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini ditunjukan untuk mendapatkan gambaran dan informasi mengenai, Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), Sistem Penghargaan, dan Komitmen karyawan serta pengaruh dari Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), Sistem Penghargaan, dan Komitmen Karyawan pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, dianalisis secara kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:8) 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, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS). Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan penulis untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*) pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Sistem pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang.
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Komitmen Karyawan pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang.

Sedangkan pada metode verifikatif yaitu penelitian dengan metode pengujian teori, untuk menghasilkan metode ilmiah dengan mengetahui hasil hipotesis menggunakan perhitungan statistik yang berupa kesimpulan, hal ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana suatu hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Metode

verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), Sistem Penghargaan, dan Komitmen Karyawan pada PT. Kao Chemical Indonesia Karawang.

3.2 Definisi Variabel dan Oprasionalisasi Variabel

Variabel merupakan aspek penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel penelitian peneliti dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabelvariabel tersebut kemudian dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

Tabel 3.1
Oprasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Umpan Balik Konstruktif dari Manajer Ke Karyawan (<i>Top-Down</i>) (X1) “Menyatakan bahwa Umpan Balik konstruktif adalah bentuk komunikasi yang mendukung pengembangan individu, memberikan wawasan tentang kinerja, dan mendorong perbaikan berkelanjutan.”	Intruksional	Kualitas Umpan Balik	Tingkat saran dan petunjuk yang jelas	Ordinal	1
		Kejelasan instruksi atau arahan	Tingkat pemahaman atas instruksi	Ordinal	2
		Ketepatan waktu pemberian umpan balik	Kecepatan respon pemberi umpan balik	Ordinal	3
		Spesifisitas (tidak umum/abstrak)	Tingkat detail umpan balik	Ordinal	3
		Fokus pada perilaku/tugas, bukan pribadi	Tingkat objektivitas umpan balik	Ordinal	5
	Motivational	Frekuensi Umpan Balik	Seberapa sering umpan balik diberikan	Ordinal	6

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Wibowo (2020:28)		Pemberian pengakuan atau penghargaan atas pencapaian	Tingkat pengakuan/penghargaan yang diberikan	Ordinal	7
		Umpan balik yang mengandung harapan atau target ke depan	Seberapa jelas harapan/target dalam umpan balik	Ordinal	8
	Keterbukaan	Respon Manajer	Tingkat tanggapan umpan balik	Ordinal	9
		Sikap non-defensif saat menerima pertanyaan atau klarifikasi	Tingkat keterbukaan terhadap pertanyaan/klarifikasi	Ordinal	10
		Transparansi dalam alasan atau dasar umpan balik	Seberapa jelas alasan/dasar umpan balik dijelaskan	Ordinal	11
		Adanya ruang dialog atau diskusi setelah umpan balik diberikan	Apakah ada kesempatan dialog setelah umpan balik	Ordinal	12
Umpan Balik Konstruktif Dari Karyawan Ke Manajer (<i>Bottom-Up</i>) (X2) “Umpan Balik konstruktif adalah informasi yang disampaikan oleh karyawan kepada manajer untuk memberikan saran atau kritik yang membangun, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi.” Fauzan et al.,(2023:119)	Relevansi	Frekuensi	Tingkat Seberapa sering Umpan Balik diberikan	Ordinal	13
		Kesesuaian umpan balik dengan tujuan organisasi	Tingkat saran dan petunjuk yang jelas	Ordinal	14
		Umpan balik yang berkaitan dengan standar kinerja yang ditetapkan	Tingkat pemahaman atas instruksi	Ordinal	15
	Spesifik	Kualitas	Tingkat informasi dan aspek-aspek	Ordinal	16
		terfokus pada perilaku atau hasil yang dapat diamati, bukan interpretasi	Tingkat keterukuran hasil kerja berdasarkan perilaku nyata yang dapat diamati secara langsung, bukan dari penilaian	Ordinal	17

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			subjektif		
	Bersifat Dukungan	Respon Karyawan	Tingkat keterlibatan dan reaksi positif karyawan terhadap umpan balik, komunikasi, dan penghargaan yang diberikan	Ordinal	18
		Bahasa yang digunakan positif dan membangun	Frekuensi penggunaan bahasa positif dan membangun dalam interaksi antar karyawan	Ordinal	19
		Umpan balik diberikan dengan empati dan pengertian	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kualitas umpan balik yang diterima berdasarkan empati dan pemahaman	Ordinal	20
		Pengakuan atas usaha dan kemajuan yang telah dicapai	Frekuensi dan bentuk penghargaan atau pengakuan yang diberikan atas pencapaian kerja karyawan	Ordinal	21
Sistem Penghargaan (X3) “Penghargaan adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang	Finansial / Penghargaan	Gaji	Tingkat gaji sesuai dengan standar industri dan kinerja	Ordinal	22
		Bonus atau Insentif	Tingkat pencapaian target kinerja	Ordinal	23
		Tunjangan Kinerja	Frekuensi dan besarnya tunjangan berdasarkan evaluasi kinerja	Ordinal	24

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan dengan baik.” Daryanto dan Suryanto (2022:171)		Kompensasi Lembur	Kesesuaian kompensasi atas jam kerja tambahan	Ordinal	25
		Tunjangan Transportasi	Ketersediaan dan kecukupan tunjangan transportasi	Ordinal	26
	Tunjangan	Asuransi Kesehatan	Tingkat asuransi kesehatan yang memadai	Ordinal	27
		Tunjangan Hari Raya	Tingkat tunjangan hari raya	Ordinal	28
		Tunjangan Makan	Ketersediaan dan kecukupan tunjangan makan	Ordinal	29
		Cuti Tahunan	Kesesuaian jumlah cuti dengan ketentuan perusahaan dan kebutuhan karyawan	Ordinal	30
		Tunjangan Pendidikan	Bantuan biaya pendidikan bagi karyawan atau keluarganya	Ordinal	31
	Promosi	Kesempatan Naik Jabatan	Tingkat peluang bagi karyawan untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi	Ordinal	32
		Sistem Evaluasi Kinerja	Keadilan dan keterbukaan sistem evaluasi yang menjadi dasar promosi	Ordinal	33
		Ketersediaan Jalur Karier	Kejelasan jalur pengembangan karier dalam organisasi	Ordinal	34
		Transparansi Proses Promosi	Seberapa terbuka dan adil proses promosi dilakukan	Ordinal	35
		Pelatihan untuk Promosi	Ketersediaan pelatihan sebagai persiapan untuk posisi yang lebih tinggi	Ordinal	36

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komitmen karyawan (Y) “Komitmen Karyawan adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini mencakup aspek kesetiaan, keterlibatan, dan identifikasi dengan nilai serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam berkontribusi pada keberhasilan organisasi.” Ramli, (2023:7)	Komitmen Afektif	Keterlibatan Kerja	Tingkat partisipasi aktif dalam tugas dan kegiatan organisasi	Ordinal	37
		Loyalitas	Kesediaan bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang	Ordinal	38
		Ikatan Emosional	Tingkat kedekatan emosional terhadap organisasi	Ordinal	39
		Rasa Bangga	Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi	Ordinal	40
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja dan budaya organisasi	Ordinal	41
	Komitmen Berkelanjutan	Tanggung Jawab	Kesiapan mempertahankan peran dalam organisasi demi tanggung jawab	Ordinal	42
		Keyakinan Karyawan	Keyakinan bahwa tetap tinggal di organisasi lebih menguntungkan	Ordinal	43
		Risiko Keluar	Persepsi akan risiko atau kerugian jika meninggalkan organisasi	Ordinal	44
		Ketergantungan Finansial	Ketergantungan terhadap imbalan atau fasilitas organisasi	Ordinal	45
		Stabilitas Karier	Pandangan bahwa organisasi memberikan stabilitas karier jangka panjang	Ordinal	46

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Komitmen Normatif	Konsistensi	Kecenderungan mempertahankan komitmen berdasarkan nilai atau prinsip	Ordinal	47
		Kesadaran dan Pengorbanan	Kesediaan berkorban demi organisasi karena rasa tanggung jawab moral	Ordinal	48
		Rasa Kewajiban	Merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi	Ordinal	49
		Nilai dan Norma Sosial	Keselaran nilai pribadi dengan norma organisasi	Ordinal	50

Sumber: Hasil Olah Data oleh Peneliti (2025)

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian menurut Sugiyono (2022:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yang akan diteliti, yaitu Variabel bebas (independent variabel) Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*) (X_1) , Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*) (X_2), dan Sistem Penghargaan (X_3), dan variabel terikat (dependent variabel) yaitu Komitmen Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut didefinisikan oleh para ahli sebagai berikut :

1) Variabel independent (X)

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono (2022:39).

a) Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*) (X_1)

Menurut Wibowo (2020:28) “Menyatakan bahwa Umpan Balik konstruktif adalah bentuk komunikasi yang mendukung pengembangan individu, memberikan wawasan tentang kinerja, dan mendorong perbaikan berkelanjutan.”

b) Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*) (X_2)

Fauzan et al., (2023:119) menyatakan “Umpan Balik konstruktif adalah informasi yang disampaikan oleh karyawan kepada manajer untuk memberikan saran atau kritik yang membangun, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi.”

c) Sistem Penghargaan (X_3)

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:171) “Penghargaan adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan dengan baik.”

2) Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel bebas, yang biasanya disimbolkan dengan huruf

Y, variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Karyawan (Y).

a) Komitmen Karyawan

Menurut Ramli, (2023:7). mengatakan bahwa:“komitmen karyawan adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini mencakup aspek kesetiaan, keterlibatan, dan identifikasi dengan nilai serta tujuan organisasi.Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam berkontribusi pada keberhasilan organisasi.”

3.2.2 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran. Oprasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel penelitian yang diteliti.

- a) Penelitian ini terdiri atas empat variabel yang akan diteliti yaitu, Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*) (X_1), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer(*Bottom-Up*) (X_2), Sistem Penghargaan (X_3), dan Komitmen Karyawan (Y). Didalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal merupakan data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi didalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang ditujukan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian kecil sehingga dapat diketahui

klasifikasi ukurannya. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

3.3 Populasi dan Sampel

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai pengertian dan penjelasan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah penelitian ada yang disebut sampel, yaitu bagian dari populasi. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Produksi PT. Kao Chemical Indonesia Karawang sebanyak 132 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan bagian Produksi PT. Kao Chemical Indonesia
Karawang

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1 orang
2	Sekretaris Perusahaan	1 orang
3	Supervisor	11 orang
4	Pelaksana	118 orang
Total		132 orang

Sumber: PT.Kao Chemical Indonesia Karawang

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau dapat mewakili populasi.

Adapun kriteria yang ditentukan sebagai responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Kao Chemical Indonesia Karawang. Penentuan jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari sebuah populasi.

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

Sumber: Sugiyono (2022)

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = tingkat kesalahan

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 132 Karyawan bagian Produksi PT. Kao Chemical Indonesia Karawang, maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu sebesar:

$$n = \frac{132}{(1 + 132(0,05^2))}$$

$$n = \frac{132}{1,33} = 99$$

$$n = 99 (100)$$

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2025)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 Karyawan PT.Kao Chemical Indonesia Karawang.

Tabel 3.3
Daftar Sampel Karyawan bagian Produksi PT.Kao Chemical Indonesia
Karawang

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1 orang
2	Supervisor	7 orang
3	Pelaksana	92 orang
Total		100 orang

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2025)

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2022:81) adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik yang digunakan dalam probability sampling adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2022:82).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2022) Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik penelitian ini dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan kuisisioner melalui media elektronik berupa Google Gform. Disebarkan kepada Karyawan PT.Kao Chemical Indonesia Karawang.sebanyak 59 orang sesuai jumlah sampel penelitian.

2) Observasi

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku secara langsung dilokasi untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan obsevasi langsung dengan datang ke kantor Karyawan PT.Kao Chemical Indonesia Karawang.

3) Wawancara

Menurut Sugiyono (2022) wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Karyawan dan Manajer PT.Kao Chemical Indonesia Karawang.

4) Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2022), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Referensi-referensi yang digunakan pada penelitian ini berupa buku, literatur, artikel, jurnal, dan situs-situs yang tersedia di internet.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Untuk menguji keabsahan dari hasil penelitian dibutuhkan alat ukur yang digunakan yaitu, pengujian uji validitas dan uji realibilitas. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket).

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan

konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika seberapa pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak. Nilai validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total. Bila korelasi antar skor item dan skor total tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka item tersebut dinyatakan valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

$\sum x$ = Jumlah skor variabel

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh variabel)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data tersebut signifikan atau valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $r_{hitung} <$

rtabel berarti data tersebut tidak signifikan atau tidak valid dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau menunjukkan hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari Spearman-Brown Correlation (split-half method). Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson Product Moment

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

r_b : Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Selain valid instrumen penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat realibel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang realibel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:147) metode analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2022:147) adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner untuk melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun alternatif jawaban setiap item instrume

n dalam skala likert yang mempunyai skor masing-masing yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Bobot Nilai	Alternatif Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Menurut Sugiyono (2020)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Pada kuesioner penelitian ini peneliti menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat) dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua) dan sangat setuju memiliki nilai 1 (satu).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderngan jawaban responden didasarkan

pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$JI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Setelah diketahui nilai rata-rata kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum sebagai berikut:

Indeks minimum: 1

Indeks maksimum: 5

Interval: $5 - 1 = 4$

Jarak interval: $\frac{5-1}{5} = 0,8$

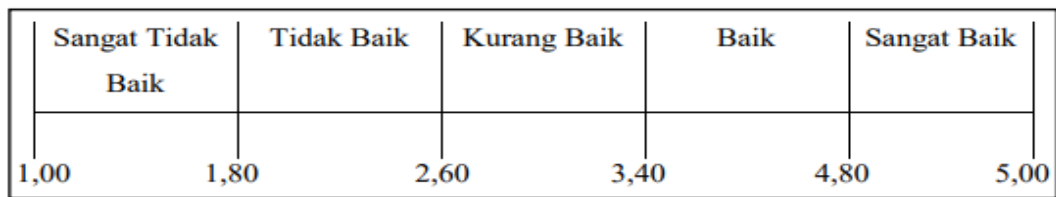
Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui kategori skala tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kategori Skala

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

Sumber: Sugiyono (2022)

Berdasarkan Tabel 3.5 kategori skala tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022:150). Maka dapat disimpulkan bahwa analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan suatu hipotesis yang dibuat atau diajukan. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, untuk itu penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena variabel independen tidak langsung dipengaruhi oleh variabel dependen.

3.6.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) adalah proses data ordinal dikonversi ke skala interval. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner bersifat ordinal, agar analisis dapat dilanjutkan skala pengukurannya harus diubah menjadi data interval, karena penggunaan analisis linier bergandaharus merupakan data dengan skala interval. MSI merupakan teknik transformasi yang paling sederhana. Langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).

- b. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
- d. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z. Data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
- f. Menentukan scale value (SV) dengan rumus sebagai berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

Scala value = Nilai skala

Density at lower limit = Densitas batas bawah

Density at upper limit = Densitas batas atas

Area below upper limit = Daerah di bawah batas atas

Area below lower limit = Daerah di bawah batas bawah

- g. Menghitung skor hasil informasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$y = sv + [k] k$$

$$= 1 [Svmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, dalam penelitian ini peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubah nya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X1 (Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*)), X2 (Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*)), X3 (Sistem Penghargaan) dan Y (Komitmen Karyawan). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:258) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen karyawan)

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel

X_1 = Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*)

X_2 = Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*)

X_3 = Sistem Penghargaan

ϵ = Tingkat kesalahan (standar error)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2022:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi

berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*)), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), Sistem Penghargaan dan Komitmen karyawan. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{Jk_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 3.6
Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2022)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai standarliezed coeffecients)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh Variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh Variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2021:99). Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan statistic uji hipotesis. Uji hipotesis antara variabel pengaruh X1 (Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke

Karyawan (*Top-Down*)), X2 (Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*)), X3 (Sistem Penghargaan) dan Y (Komitmen Karyawan). dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \text{ dan } \beta_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh Umpan Balik Konstruktif (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif (*Bottom-Up*) dan Sistem Penghargaan Terhadap Komitmen Karyawan
2. $H_1 : \beta_1 \beta_2 \text{ dan } \beta_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Umpan Balik Konstruktif (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif (*Bottom-Up*) dan Sistem Penghargaan Terhadap Komitmen Karyawan
3. Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah Umpan Balik Konstruktif (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif (*Bottom-Up*) dan Sistem Penghargaan sedangkan variabel dependennya adalah Komitmen Karyawan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Umpan Balik Konstruktif (*Top-Down*) (X_1) terhadap Komitmen Karyawan (Y).
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Umpan Balik Konstruktif (*Top-Down*) (X_1) terhadap Komitmen Karyawan (Y).
2. $H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Umpan Balik Konstruktif (*Bottom-Up*) (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Umpan Balik Konstruktif (*Bottom-Up*) (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

2. $H_0 : \beta_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Sistem Penghargaan (X_3) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Sistem Penghargaan (X_3) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakanlah t-test dengan signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut

responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*), Umpan Balik Konstruktif dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*), Sistem Penghargaan dan Komitmen Karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala Likert.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Umpan Balik Konstruktif dari Manajer ke Karyawan (*Top-Down*), Umpan Balik dari Karyawan ke Manajer (*Bottom-Up*) dan Sistem Penghargaan terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi PT. Kao Chemical Indonesia Karawang. Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Kao Chemical Indonesia Karawang. yang terletak di Jl. Harapan Raya Lot LL-3B, Kawasan Industri KIIC, Karawang, Jawa Barat , Indonesia, 41361. Peneliti melakukan penelitian dimulai dari Desember 2024 sampai dengan selesai.