BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey dan kausal komparatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengumpulan data berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel penelitian, sehingga memungkinkan dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara (Huda dkk., 2025)

Pendekatan survey digunakan sebagai metode pengumpulan data utama, karena memungkinkan peneliti memperoleh data langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun secara terstruktur. Melalui metode ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi mengenai persepsi karyawan terkait rekrutmen, kompetensi digital*, Employee Engagement* digital, dan kinerja tim secara efisien dan menyeluruh. Metode survey juga dinilai sesuai untuk penelitian yang melibatkan jumlah responden yang relatif besar dan membutuhkan data yang dapat dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2019)

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pendekatan ini

digunakan untuk menganalisis bagaimana rekrutmen dan kompetensi digital memengaruhi *Employee Engagement* digital, serta bagaimana *Employee Engagement* digital berimplikasi terhadap kinerja tim. Dengan pendekatan kausal komparatif, penelitian ini tidak hanya melihat hubungan antarvariabel, tetapi juga menjelaskan pola pengaruh yang terjadi secara empiris (Kerlinger & Lee, 2000; Hair, dkk., 2019).

Mengacu pada beberapa pendapat ahli di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi digital terhadap *Employee Engagement* digital, serta implikasinya terhadap kinerja tim. Penelitian ini menjelaskan bagaimana proses rekrutmen yang tepat dan kompetensi digital yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas digital, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja tim. Selain itu, kinerja tim juga dipahami sebagai hasil yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan pemanfaatan teknologi dalam lingkungan kerja.

Pemilihan fokus penelitian ini didasarkan pada relevansi terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya pada kebutuhan dalam suatu tim untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim di tengah perkembangan teknologi digital. Dengan mengkaji rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim secara terintegrasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim serta menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan manajerial.

3.2. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pertiwi Indo Mas, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri garment (pakaian jadi) dengan kegiatan produksi yang fokus pada produk tekstil dan ekspor ke luar negeri. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Bima, Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50552 dan beroperasi sebagai entitas manufaktur yang cukup besar di wilayah tersebut, memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan data profil perusahaan, PT Pertiwi Indo Mas mempekerjakan ratusan hingga ribuan pekerja di berbagai bagian produksi termasuk office, cutting, sewing, finishing, quality control, dan bagian mekanik yang mendukung operasional perusahaan secara menyeluruh dalam industri tekstil di Semarang.

Sejarah perusahaan menunjukkan bahwa PT Pertiwi Indo Mas telah ada sejak periode yang cukup lama dan mendirikan operasionalnya berdasarkan kewajiban legal yang disesuaikan dengan ketentuan ketenagakerjaan Indonesia, yang kemudian disahkan oleh instansi terkait pada akhir 1990-an. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki fondasi legal dan struktur organisasi yang kuat untuk menjalankan kegiatan bisnisnya secara berkelanjutan. Walaupun informasi detail tentang tanggal pendirian awal dan pendirinya tidak tercantum secara eksplisit dalam sumber publik, dokumen legal dan perubahan status yang disahkan pada tahun 1998 menunjukkan

bahwa perusahaan sudah beroperasi jauh sebelum tahun itu dan telah mengalami penyesuaian formal sesuai peraturan yang berlaku.

PT Pertiwi Indo Mas berkembang menjadi salah satu perusahaan garment besar di wilayah Jawa Tengah karena beberapa faktor utama. Pertama, perusahaan fokus pada produksi berkualitas tinggi untuk pasar ekspor, sehingga mampu menjalin hubungan bisnis jangka panjang dengan pembeli internasional. Kedua, perusahaan mengembangkan struktur organisasional dan departemen yang solid, yang mampu menangani setiap aspek produksi mulai dari pengolahan bahan hingga pengiriman produk jadi. Ketiga, perusahaan juga menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar global dan dinamika industri tekstil, termasuk kemampuan berinovasi dalam sistem produksi dan adaptasi terhadap permintaan klien global, sehingga meningkatkan daya saing produk di pasar ekspor. Secara operasional, hal ini didukung pula oleh jaringan pemasok dan pelanggan global yang memperluas kapabilitas produksi dan distribusi perusahaan.

Periode penelitian dilaksanakan selama September 2025 sampai November 2025, dengan pertimbangan agar data yang dikumpulkan mencerminkan situasi perusahaan dalam kondisi terkini. Waktu ini dipilih agar proses penyebaran, pengisian, validasi, dan pemeriksaan kuesioner survey dapat dilakukan secara sistematis dan menyeluruh, mencakup seluruh responden yang menjadi bagian dari sampel penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

1.Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang dijadikan target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian (Amin dkk., 2023). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Pertiwi Indo Mas yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Populasi penelitian mencakup karyawan pada berbagai bagian kerja, baik di bagian produksi maupun non-produksi, yang memiliki keterkaitan dengan proses rekrutmen, penerapan kompetensi digital, pelaksanaan *Employee Engagement* digital, serta pencapaian kinerja tim. karyawan sebanyak 1380 orang.

Populasi dipilih secara menyeluruh karena karakteristik karyawan PT Pertiwi Indo Mas dianggap relevan dengan fokus penelitian, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai bagian dari tim kerja yang dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen perusahaan, tingkat penguasaan kompetensi digital, serta tingkat keterlibatan dalam aktivitas kerja berbasis digital. Oleh karena itu, seluruh karyawan memiliki potensi untuk memberikan informasi yang valid dan representatif terkait variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016)

Penetapan populasi dalam penelitian ini juga mempertimbangkan kesesuaian antara tujuan penelitian dan objek yang diteliti. Dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai populasi, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja PT Pertiwi Indo Mas secara komprehensif, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan

hubungan antara rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim secara lebih akurat (Creswell & Creswell, 2014).

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti, karena populasi yang menjadi sasaran penelitian adalah seluruh karyawan PT Pertiwi Indo Mas yang terlibat dalam proses kerja tim serta aktivitas yang berkaitan dengan rekrutmen, kompetensi digital, dan *Employee Engagement* digital. Populasi ini bersifat dinamis dan tidak dapat dihitung secara pasti jumlahnya, sehingga diperlukan pendekatan khusus dalam menentukan jumlah sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada *rule of thumb* yang dikemukakan oleh Hair et al., yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang disarankan untuk penelitian kuantitatif dengan analisis multivariat adalah 5 sampai 10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian (Larabi dkk., 2019).

Penelitian ini menggunakan 24 indikator, yang terdiri dari indikator rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim. Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah: $5 \times 24 = 120$ responden.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden, yang dianggap telah memenuhi kriteria kecukupan sampel untuk dilakukan analisis statistik dan pengujian hipotesis secara multivariat.

3. Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan metode *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, sehingga responden yang dipilih dianggap paling sesuai dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017).

Pemilihan teknik *purposive sampling* didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak seluruh karyawan PT Pertiwi Indo Mas memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti menetapkan kriteria tertentu agar sampel yang dipilih benar-benar relevan dengan penelitian mengenai rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Karyawan PT Pertiwi Indo Mas yang masih aktif bekerja.
b. Karyawan yang terlibat dalam aktivitas kerja tim.
c. Karyawan yang memiliki pengalaman atau pemahaman terkait proses rekrutmen di perusahaan.
d. Karyawan yang menggunakan atau berinteraksi dengan sistem kerja berbasis digital dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dengan menggunakan teknik *purposive sampling,* diharapkan responden yang terpilih mampu memberikan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini juga dinilai efektif dalam menjaring responden yang memiliki karakteristik tertentu, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata terkait pengaruh rekrutmen dan kompetensi digital terhadap *Employee Engagement* digital serta implikasinya terhadap kinerja tim.

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Penggunaan dua jenis sumber data ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan mendukung analisis penelitian secara menyeluruh.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari responden penelitian, yaitu karyawan PT Pertiwi Indo Mas, melalui penyebaran kuesioner yang disusun pertanyaan tertutup dengan skala likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, berdasarkan indikator rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim Adapun kuisioner yang disusun menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yaitu :

1 = Sangat tidak setuju,

2 = Tidak setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju, dan

5 = Sangat setuju.

Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan setiap indikator variabel penelitian. Penyebaran kuisioner dilakukan melalui google form yang dibagikan secara daring kepada karyawan PT Petiwi indo mas yang memenuhi kriteria responden. Metode ini dipilih untuk memudahkan pengumpulan data dalam jumlah besar dan menjangkau responden dari berbagai wilayah.

2.Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti profil Perusahaan P.T Pertiwi indo mas, laporan hasil target produksi, artikel, jurnal, serta literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks teoritis terhadap hasil penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis agar informasi yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat digunakan dalam proses analisis

serta pengujian hipotesis.Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden penelitian, yaitu karyawan P.T Pertiwi Indo Mas. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim. Pernyataan dalam kuesioner bersifat tertutup dan diukur menggunakan skala Likert, sehingga memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan data secara kuantitatif. Teknik kuesioner dipilih karena mampu menjaring data dalam jumlah besar secara efisien dan objektif.

2.Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data pendukung untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai dokumen yang relevan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, kebijakan sumber daya manusia, serta dokumen lain yang berkaitan dengan rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim di PT Pertiwi Indo Mas. Data dokumentasi digunakan untuk melengkapi data primer serta memberikan gambaran umum mengenai kondisi perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Diharapkan dapat menghasilkan data yang valid, reliabel, dan objektif sehingga mampu menggambarkan secara akurat hubungan antara rekrutmen,

kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim di PT Pertiwi indo mas.

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Definisi Operasional variable Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Devinisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Rekrutmen	Rekrutmen adalah proses penarikan, penyaringan, dan pemilihan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Rekrutmen dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap proses perekrutan yang meliputi kejelasan informasi lowongan, kesesuaian kualifikasi, transparansi seleksi, objektivitas penilaian, serta pemanfaatan media digital dalam proses rekrutmen di PT Pertiwi Indo Mas.	a. Kejelasan informasi lowongan kerja. b. Sumber rekrutmen yang digunakan. c. Metode rekrutmen. d. Kesesuaian persyaratan dengan jabatan. e. Prosedur rekrutmen yang jelas dan sistematis. f. Objektivitas dan keadilan rekrutmen. (Rivai 2018), (Hasibuan 2017), (Dessler 2020)
2.	Kompetensi Digital	Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara	Kompetensi digital diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat digital, memahami informasi digital,	a. Mampu mengakses informasi di era digital b. Mengelola dan memperluas informasi

		efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung aktivitas kerja.	berkomunikasi melalui media digital, menjaga keamanan data, serta memecahkan masalah kerja berbasis teknologi di PT Pertiwi Indo Mas.	c. Kemampuan menggunakan perangkat digital d. Kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi e. Literasi digital Kreativitas dalam penggunaan teknologi digital. f. Kreatifitas dalam penggunaan teknologi digital. (Ferrari 2013), (Van leur dkk 2017), (Sidupa & Saino, 2024)
3.	*Employee Engangemen*t Digital	*Employee Engagement* digital merupakan tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi digital di lingkungan kerja.	*Employee Engagement* digital diukur melalui tingkat antusiasme kerja, partisipasi dalam sistem digital perusahaan, komitmen terhadap organisasi, serta kemampuan kolaborasi karyawan melalui platform digital.	a. *Engagement* kognitif karyawan b. *Engagement* emosional karyawan c. Keterlibatan dalam komunikasi d. Keterlibatan dalam kolaborasi *e. Vigor* f. Edukasi digital Saks (2006), Shuck & Wollard (2010), Macey & Schneider (2008).

4.	Kinerja Tim	Kinerja tim adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	Kinerja tim diukur berdasarkan pencapaian target kerja tim, kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan kerja sama antar anggota tim di PT Pertiwi Indo Mas.	a. Keberhasilan mencapai tujuan tim b. Kolaborasi dan sinergi c. Produktivitas tim d. Efektivitas e. Komunikasi tim f. Koordinasi tim. Hackman (2002), Salas, dkk. (2008), Katzenbach& Smi1993).

Sumber:diolah dari berbagai data,2026

Berdasarkan tabel definisi operasional variabel di atas, variabel rekrutmen dan kompetensi digital merupakan variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* digital sebagai variabel intervening. Selanjutnya, *Employee Engagement* digital berperan dalam memediasi pengaruh rekrutmen dan kompetensi digital terhadap kinerja tim sebagai variabel dependen. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap kondisi yang terjadi di PT Pertiwi Indo Mas.

3.7. Metode Analisis Data

1. Alat Analisis yang Digunakan

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, adalah SmartPLS, yaitu program statistik yang dikembangkan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model struktural dan model pengukuran *(measurement model). Metode Partial Least Squares* (PLS) merupakan salah satu pendekatan dalam

SEM yang digunakan untuk menguji model prediktif serta menganalisis hubungan antarvariabel yang bersifat kompleks.

2. Prosedur Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian, yaitu rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim. Hasil analisis deskriptif disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian model struktural, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

- Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* (> 0,70) dan nilai*Average Variance Extracted* (AVE) (> 0,50).
- Validitas diskriminan dinilai melalui nilai cross loading dan kriteria *FornellLarcker.*

b. Uji Reliabilitas

- Reliabilitas instrumen diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *CompositeReliability,* dengan nilai yang disyaratkan > 0,70.

C.Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk variabel penelitian dengan baik, yang ditunjukkan melalui nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi kriteria.

D.Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten sesuai dengan hipotesis penelitian. Evaluasi inner model dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator, yaitu:

a. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)
b. Nilai *Path Coefficient*
c. Nilai f^2 *(Effect Size*)
d. Nilai Q^2 *(Predictive Relevance)*

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

E.Uji Signifikansi Hipotesis (*Bootstrapping*)

Uji signifikansi hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS untuk memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value*. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka hipotesis diterima.s
b. Jika nilai t-statistic ≤ 1,96 dan p-value ≥ 0,05, maka hipotesis ditolak.