**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatakan kuantitatif dikarenakan mengarah pada perhitungan dan analisis data dalam bentuk angka. Pada intinya penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, diguanakan untuk meneliti pada popoulasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2020). Penelitian menggunakanhasilkuesioneryangdiolahmenggunakanSPSS, penelitian ini bertujuanuntukmengetahuihubunganantaratigavariabelyangmempengaruhi*yaitu Employee Engagement*, Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Internal danvariabel yangdipengaruhiyaitu*Employee Retention*.

* 1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
		1. **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang merupakan seluruh objek atau seluruh subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam hal ini seluruh objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah 175 karyawan PT. Seltech Utaman Mandiri Medan yang sesuai kriteria untuk penelitian.

* + 1. **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus slovin. Rumus slovin ini digunakan ketika peneliti tidak tahuberapa proporsi populasi yang ideal untuk mewakili. Sebenarnya proporsi ini bisa diketahui melalui perkiraan dari para ahli, akan tetapi tidak selamanya proporsi tersebut tersedia. Itulah alasan mengapa rumus slovin dibutuhkan.

Nantinya, ketika rumus slovin diterapkan, maka peneliti akan mengetahui besaran dari proporsi populasi dimana proporsi tersebut adalah besaran varian yang paling tinggi. Rumus slovin menjadi salah satu pilihan karena caranya yang lebih sederhana dan cenderung mudah untuk diterapkan.

**Rumus:**

$$n=\frac{N}{1+Ne^{2}}$$

Keterangan:

N = Populasi

n = Sampel

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%), kemudian dikuadratkan. Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

**Rumus:**$$n=\frac{175}{1+175 .(0,1)^{2}}$$

$$n=\frac{175}{1+1,75}$$

$$n=\frac{175}{2,75}$$

 n = 64

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan pada PT. Seltech Utama Mandiri Medan.Penarikan sampel menggunakan teknik*proportionate stratified random samling*, menurut (Sugiyono, 2020)teknik*proportionate stratified random samling*ialah suatu teknik penarikan sampel yang digunakan apabila populasi karyawannya mempunyaianggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

**Rumus:**

$$n\_{i}=\frac{Ni}{\sum\_{}^{}N}×n\_{0}$$

Keterangan:

ni = Banyak sampel karyawan dari tiap dapartemen

Ni = Banyaknya karyawan tiap dapartemen

∑N = Banyaknya populasi

no = Banyaknya sampel

 Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas dasar departemen pekerjaan para karyawan di PT. Seltech Utama Mandiri Medan.

$$n\_{i}=\frac{156}{175}×64=57\rightarrow Karyawan Teknisi$$

$$n\_{i}=\frac{6}{175}×64=2\rightarrow Karyawan Keuangan$$

$$n\_{i}=\frac{6}{175}×64=2\rightarrow Karyawan Marketing$$

$$n\_{i}=\frac{6}{175}×64=2\rightarrow Karyawan Engineering$$

$$n\_{i}=\frac{1}{175}×64=1\rightarrow KaryawanSDM$$

 Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada karyawan PT. Seltech Utama Mandiri Medan yang akan digunakan, disajikan pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**. **Sampel Karyawan Berdasarkan Departemen Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Departemen | Populasi | Sampel |
| 1. | Teknisi | 156 | **57** |
| 2. | Keuangan | 6 | **2** |
| 3. | *Marketing* | 6 | **2** |
| 4. | *Engineering* | 6 | **2** |
| 5. | SDM | 1 | **1** |
| **Total** | **175** | 64 |

Sumber:Data diolah peneliti 2024

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
		1. **Lokasi**

Lokasi penelitian saya ini di PT. Seltech Utama Mandiri, Medan.

* + 1. **Waktu**

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai data yang

dibutuhkan lengkap.

**Tabel 3.2**. **RincianJadwalPenelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian Kegiatan** |  |
| **Desember** | **Januari** | **Februari** | **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni-Juli** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | PengajuanJudul |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | PenyusunanProposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Pra-Riset |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | BimbinganSkripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5 | SeminarProposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6 | Revisi Seminar Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7 | Riset |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8 | Pengumpulan Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9 | BimbinganSkripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10 | Sidang |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

* 1. **Identifikasi Variabel**

Menurut (Utama*et al.,*2023) variabel penelitian adalah unsur dari objek yang diteliti, merupakan ciri yang melekat pada objek penelitian tersebut. Berdasarkan hubungan antar-variabel, variabel dibedakan menjadi:

* + 1. **Variabel Terikat (*Dependent Variable)***

Menurut (Utama*et al.,*2023) variabel terikat adalah variabel yang kondisi/karakteristiknya berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, disebut juga sebagai variabel terpengaruh. Sebab variabel inilah yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat ini *Employee Retention*.

* + 1. **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Menurut (Utama*et al.,*2023) variabel bebas adalah variabel yang kondisi/karakteristiknya dimanipulasi oleh rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang di observasi, disebut juga sebagai variabel pengaruh. Sebab variabel inilah yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. *Employee Engagemnet*.
2. Kesejahteraan Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Internal
	1. **Definisi Operasional**

Menurut (Utama*et al.,*2023) definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang diamati, konsep yang dapat diamati atau dapat diobservasi adalah merupakan hal yang sangat penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain, selain peneliti sendiri untuk dilaksanakan, juga agar orang lain dapat melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain.Definisi Operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Definisi Operasional**

| **No** | **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** |
| --- | --- | --- | --- |
| *1.* | *Employee Engagement* | Menurut (Kahn, 1990)*employee engagement* merupakan pemberdayaan para anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang mempergunakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja | 1. *Vigor* (Kekuatan)
2. *Dedication* (Perasaan/Kekuatan)
3. *Absorption* (Keadaan)

(Schaufeli & Bakker, 2004) |
| 2. | Kesejahteraan Karyawan | Menurut (Hasibuan, 2020) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaanuntuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas meningkat. | 1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis
2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas
3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

(Hasibuan, 2020) |
| 3. | Lingkungan Kerja Internal | Menurut(Nitisemito, 2018)lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. | 1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya fasilita kerja

Nitisemito(2018) |
| 4. | *Employee Retention* | Menurut (Disa & Indi, 2019) retensi karyawan adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh perusahaan supaya dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensial didalam perusahaan untuk tetap loyal pada perusahaan. | 1. Bertahan karena perusahaan menyediakan peluang yang sama untuk karyawan.
2. Bertahan karena perusahaan selalu memberikan penghargaan kinerja.
3. Bertahan karena puas dengan pekerjaan saat ini.

Gul *et al.*, (2012) |

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

* 1. **Instrumen Penelitian**
		1. **Sumber Data**
1. Data Primer

Menurut (Utama*et al.,*2023) data Primer adalah sumber data yang di dapatkansecara langsung dari penelitian, yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. Seltech Utama Mandiri, Medan.

1. Data Sekunder

Menurut (Utama*et al.,*2023) data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua, yakni pihak personalia. Yang berupa data jumlah karyawan beserta divisinya.

* + 1. **Teknik Pengambilan Data**
1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2020) keusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono, 2020) skala likert digunaka untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian.

Keterangan:

|  |  |
| --- | --- |
| SS | = Sangat Setuju (5) |
| S | = Setuju (4) |
| KS | = Kurang Setuju (3) |
| TS | = Tidak Setuju (2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju (1) |

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2020) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersususn dari berbagai proses biologis dan psikologis.

1. Wawancara

Peneliti menggunakan wawancara ini untuk studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, sesuai dalam bukunya (Sugiyono, 2020) yang mengatakan observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peniliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan.

* 1. **Teknik Analisis Data**
		1. **Uji Validitas**

Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori. .Menurut (Sugiyono, 2020) ciri utama hasil dari penelitian kuantitatif adalahvalid,reliabel,danobjektif.Dapatdijelaskanvaliditasmerupakantolakukurketepatan diantara objekpenelitian dengan dayayang di laporkan oleh pelakuriset.

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan nilai r table correlation product moment dengan derajat kebebasan sebesar (df = n-2) dengan tingkat kepercayaan 95% atau a = 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Bila:

1. r hitung ≥ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. r hitung ≤ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4**. **Hasil Uji Validitas**

| Variabel | No. Item | R Tabeldf = n-2 | R hitung | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Employee Engagement* | 1 | 0.361 | 0.558 | **Valid** |
| 2 | 0.361 | 0.599 | **Valid** |
| 3 | 0.361 | 0.580 | **Valid** |
| 4 | 0.361 | 0.797 | **Valid** |
| 5 | 0.361 | 0.680 | **Valid** |
| 6 | 0.361 | 0.698 | **Valid** |
| 7 | 0.361 | 0.671 | **Valid** |
| 8 | 0.361 | 0.562 | **Valid** |
| Kesejahteraan Karyawan | 1 | 0.361 | 0.668 | **Valid** |
| 2 | 0.361 | 0.529 | **Valid** |
| 3 | 0.361 | 0.522 | **Valid** |
| 4 | 0.361 | 0.447 | **Valid** |
| 5 | 0.361 | 0.522 | **Valid** |
| 6 | 0.361 | 0.563 | **Valid** |
| 7 | 0.361 | 0.663 | **Valid** |
| 8 | 0.361 | 0.751 | **Valid** |
| Lingkungan Kerja Internal | 1 | 0.361 | 0.591 | **Valid** |
| 2 | 0.361 | 0.545 | **Valid** |
| 3 | 0.361 | 0.610 | **Valid** |
| 4 | 0.361 | 0.604 | **Valid** |
| *Employee Retention* | 1 | 0.361 | 0.836 | **Valid** |
| 2 | 0.361 | 0.654 | **Valid** |
| 3 | 0.361 | 0.747 | **Valid** |
| 4 | 0.361 | 0.890 | **Valid** |
| 5 | 0.361 | 0.546 | **Valid** |

 Sumber:Data diolah peneliti2024

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021) reliabilitas berhubungan dengan akurasi dari pengukuran kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, kuesioner yang dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Uji reliabiltas diukur dengan nilai *Cronbach’s Alpha*, menurut jogiyanto dalam (Ismanto & Pebruary, 2021) skor yang diterima dalam penelitian sebesar 0.70 sampai 0.80.

**Tabel 3.5. Uji Reliabilitas**

| Variabel | *CroncbachAlpha* |  Keterangan |
| --- | --- | --- |
| *Employee Engagemet*(X1) | 0,752 | **Reliabel** |
| Kesejahteraan Karyawan (X2) | 0,742 | **Reliabel** |
| Lingkungan Kerja Internal(X3) | 0,711 | **Reliabel** |
| *Employee Retention* (Y) | 0,791 | **Reliabel** |

Sumber:Data diolah peneliti2024

* + 1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ialah suatu uji yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten (Gunawan, 2018).

1. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2020) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

1. Uji Moltikolinearitas

Menurut (Gunawan, 2018) uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas (multiko).

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gunawan, 2018) uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut dengan heteroskedastisitas.

* 1. **Analiss Regresi Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2020) anlisis regresi berganda adalah analisi yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik uji regresi berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh *employee engagement*, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Internal terhadap *emlpoyee retention* di PT. Seltech Utama Mandiri Medan

**Y= a + b1X1 +b2X2 +b3X3+ e**

Keterangan:

Y = *employee retention*

a = konstanta

b1 = *employee engagement*

b2  = kesejahteraan karyawan

b3 = lingkungan kerja internal

X1 = koefisien regresi variabe *employee engagement*

X2 = koefisien regresi variabe kesejahteraan karyawan

X3 = koefisien regresi variabe lingkungan kerja internal

e = nilai residu

* 1. **Uji Hipotesis**
		1. **Uji Koefisien Regresi (Uji t)**

Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021) uji t merupakan uji untuk menguji apakah parameter (koefisien dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat.

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

Keterangan:

**t**=signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**r2**=Nilai koefisienregresi berganda

𝒏=Jumlah Sampel

* + 1. **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

 Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021) uji f merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang destimasi layak atau tidak, layak disini maksudnya adalah model yang destimasi layak digunakanuntuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Rumus:**

***Fn***$\frac{R^{2}/K}{(1-r^{2})(n-k-1)}$

Keterangan:

Fn = Nilai uji f

R = koefisien analisis regresi berganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

**3. 9.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)**

Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021) uji koefisien determinasi merupakan uji untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Rumus:**

**KD = r 2×100%**

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r 2 = Koefisien korelasi Kriteria