

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian dalam jenis ini adalah survei. Dalam bukunya yang berjudul metode penelitian survei menurut masri singarimbun, yang dimaksud survei ialah penelitian yang datanya dibatasi dan dikumpulakn dari populasi atau sampel agar mewakili seluruh populasi. Sehingga dapat dimaksud, penelitian survei merupakan jenis dengan menggunakan sampel dari populasi yang diwakilkan dan kuesioner akan digunakan dalam mengumpulkan data sebagai alat pokok. (Singarimbun, 2006:76).

#### **B. Objek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro yang berlokasi di Jl. Tulang Bawang No 12 Kota Madya Metro, Kecamatan Metro Pusat, Desa 21A Provinsi Lampung dengan responden karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian yaitu kuantitatif dalam hal Sugiyono (2016:8). Penelitian kuantitatif adalah data yang didapatkan berbentuk kualitatif dengan angka atau yang diangkakan. Penelitian agar mendapatkan manfaat untuk mengetahui variabel dalam pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee retention*.

## 1. Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel penelitian bertujuan membatasi pengertian variabel atau ruang lingkup yang diteliti. Definisi operasional juga berujuan bagi pengarahannya untuk pengembangan instrumen serta pada pengukuran terhadap variabel, operasional variabel dalam berbagai indikator:

### a. Definisi Operasional

1. *Talent management* merupakan proses dimana sumber daya manusia dikelola dengan berbagai cara diantaranya merekrut dengan jumlah banyak yang memiliki komitmen, kompetensi dan karakter bekerja, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.
2. *Employee engagement* adalah bagaimana kondisi diciptakan melalui karyawan dengan kondisi menawarkan kapabilitas dan potensinya secara berlebih. *Employee engagement* berdasar pada integritas, komitmen, komunikasi, kepercayaan yang diperoleh oleh anggota dan perusahaan, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.
3. *Employee retention* merupakan kewajiban suatu perusahaan agar suatu organisasi dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki, hal ini bertujuan pada perusahaan yang berkeinginan mempertahankan karyawan potensial dan mempunyai keahlian juga kualitas yang diharapkan dapat berada diperusahaan dalam waktu yang panjang, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.

b. Definisi Konseptual

1. *Talent management* merupakan proses dimana sumber daya manusia dikelola dengan berbagai cara diantaranya merekrut dengan jumlah banyak yang memiliki komitmen, kompetensi dan karakter bekerja, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.
2. *Employee engagement* adalah bagaimana kondisi diciptakan melalui karyawan dengan kondisi menawarkan kapabilitas dan potensinya secara berlebih. *Employee engagement* berdasar pada integritas, komitmen, komunikasi, kepercayaan yang diperoleh oleh anggota dan perusahaan, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.
3. *Employee retention* merupakan kewajiban suatu perusahaan agar suatu organisasi dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki, hal ini bertujuan pada perusahaan yang berkeinginan mempertahankan karyawan potensial dan mempunyai keahlian juga kualitas yang diharapkan dapat berada diperusahaan dalam waktu yang panjang, dan akan diukur dengan skala likert atau melalui kuesioner untuk karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro.

Kisi-kisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Kisi-Kisi Kuesioner**

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	Talent Management( $X_1$ )	a. Kompetensi b. Komitmen c. Karakter bekerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16,17,18,19,20
2	Employee Engagement( $X_2$ )	a. Kepercayaan b. Integritas c. Komunikasi d. Komitmen	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16,17,18,19,20
3	Employee Retention(Y)	a. Kualitas b. Keahlian c. Karyawan potensial	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16,17,18,19,20

Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan kemudian akan diberikan skor tertentu. Skor terdiri dari 1 sampai 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4. Skor jawaban Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018:80) merupakan populasi bahwa generalisasi daerah yang terdiri dari yang memiliki kualitas dan karakteristik atas dasar objek atau subjek yang diterapkan dari peneliti tertentu agar menarik dan mempelajari kesimpulannya.. penelitian dalam hal ini populasi yang di ukur yaitu Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro dalam jumlah 55 orang.

### b. Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi, oleh karena itu membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Ukuran sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Sehingga hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} = \frac{55}{1+55(0.005^2)} = \frac{55}{1+ 55(0.0025)} = \frac{55}{1.125} = 48$$

Dibulatkan menjadi 48 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka peneliti akan mengambil anggota populasi berjumlah orang sebagai responden penelitian. Dalam penelitan sampel ini diambil dengan metode *non probability* yaitu teknik *purposive sampling* yang merupakan sampel

di ambil dengan membuat kriteria tertentu siapa yang akan dijadikan responden. Berdasarkan hal ini yang yang diambil yaitu karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro dengan pertimbangan kesediaan menjadi sampel dan berkaitan dengan kegiatan operasional kantor.

#### **D. Sumber Data**

##### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sebuah hal yang bertujuan untuk mengumpulkan data lalu diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:71). Sumber data primer mengambil informasi atau data dari sumber pertama, dalam hal yang dimaksud adalah responden.

##### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan yang memberikan data pada pengumpul data secara tidak langsung. Data yang digunakan didalam penelitian adalah berasal dari PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro berupa data jumlah dokumen dan karyawan kepegawain dan hal lain yang diperlukan oleh peneliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah jenis sumber yang didasarkan pada proses pembuktian apapun, baik itu yang bersifat arkeologis, gambaran, tertulis atau lisan (Imam Gunawan, 2016:75).

##### **2. Wawancara**

Penelitian melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kota Metro untuk mendapatkan informasi mengenai data yang digunakan dalam penelitian.

### **3. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2018:142) bahwa Kuisisioner merupakan cara sepereangkat memberi pertanyaan kepada responden pernyataan secara tertulis agar untuk dijawab. Hal ini peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden yang tujuannya untuk calon konsumen berupa pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu digunakan untuk memperoleh data dari dalam objek melalui responden dengan jawaban alternatif yang peneliti sediakan. Dalam hal ini teknik yang digunakan dalam penelitian dengan perantara pengukuran kuisisioner dengan cara menggunakan *agree-disagree scale*. Skala yang dikembangkan adalah mengenai hasil setuju atau tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Pengujian Persyaratan Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Ghazali (2011:52) bahwa pengujian validitas dilakukan untuk mengukur mengenai suatu kuisisioner valid atau tidaknya, pada kuisisioner pertanyaan dikatakan valid jika kuisisioner pada pertanyaan bisa mengungkap hak yang salah satu pada akhirnya oleh kuisisioner akan diukur. Penelitian dalam hal pengujian validitas menggunakan korelasi rumus *Pearson Product Moment* yaitu dengan skor *time* dikorelasikan skor total sebagai berikut

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

Keterangan :

r = Korelasi nilai

$\sum x$  = Jumlah skor butir

$\sum y$  = Jumlah skor butir y

$\sum xy$  = Hasil skor jumlah pertanyaan kali item x dan y

$\sum x^2$  = Hasil skor jumlah pertanyaan kali item x dan y yang sudah dikuadratkan

$\sum y^2$  = Hasil skor jumlah pertanyaan kali item x dan y yang sudah dikuadratkan

N = Jumlah sampel

## b. Uji Reliabilitas

Menurut pendapat Sudjana (2005:102), bahwa uji reliabilitas adalah digunakan agar mengetahui sejauh mana alat ukur memiliki pengaruh indeks dapat diandalkan atau mampu dipercaya. Reliabel menganggap realibilitas jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan digunakan rumus *Cronbach Alpha Coeficient*.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument/ koefisien reliabilitas.

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variabel butir.

$\sigma_t^2$  = Variabel total.

## 2. Pengujian persyaratan analisis untuk regresi

### a. Uji Normalitas

Merupakan pendapat Ghozali (2013:160), bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau



tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji data distribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan program SPSS, yaitu dengan menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikan (Sig) lebih kecil dari 0.05 maka data tidak terdistribusi normal. Data uji *kolmogrov-Smirnov* ini standar pengambilan keputusan ditentukan dengan pedoman keputusan sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal
2. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi data normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

Ho : data residual berdistribusi normal

#### **b. Uji Linearitas**

Hal ini yang digunakan uji linearitas yaitu agar dapat mengetahui bahwa apakah dua variabel memiliki hasil yang signifikan atau tidak. Uji dilakukan biasanya menggunakan prasyarat dalam hal analisis korelasi atau regresi linear. Kaitan yang digunakan dalam penelitian adalah *Test for Linearity* dengan SPSS digunakan pada tingkat signifikan 0.05. Dimana bisa dikatakan memiliki hubungan dua variabel bila *Linearity* atau signifikansi cukup dari 0.05. Dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila *Linearity* atau signifikansi cukup dari 0.05.

#### **c. Uji Homogenitas**

Menurut pendapat Sugiyono (2013:276), uji homogenitas dalam hal ini digunakan untuk memperlihatkan data dua kelompok sampel atau lebih yang berasal dari variasi responden yang sama. Uji homogenitas digunakan dari hasil *post test* rumus uji F data kelompok yang digunakan sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Yang digunakan pada taraf signifikansi  $\alpha$  adalah  $= 0.05$ . Kriteria yang digunakan dalam uji homogenitas yaitu dengan menggunakan SPSS untuk mengambil kesimpulan jika  $F$  hitung besar lebih dari  $F$  tabel maka varian yang dimiliki homogen. Akan tetapi jika  $F$  hitung besar lebih dari  $F$  tabel, maka varian yang dimiliki tidak homogen.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis menggunakan regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2016:192), bahwa Analisis regresi linear berganda bertujuan apabila satu variabel bebas terdapat lebih dalam hal mengadakan terhadap perkiraan variabel terikat. Berikut kesamaan umum regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  : Variabel *dependent* yang diprediksikan (Employee Engagement)

$X_1$  : Variabel *independent* (Talent Management)

$X_2$  : Variabel *independent* (Employee Retention)

$a$  : Konstanta harga (Harga  $Y$  bila  $X=0$ )

$e$  : Error

$b_1 b_2 b_3 b_n$  : Koefisien regresi atau angka arah, dalam menunjukkan peningkatan atau penurunan angka. variabel *dependent* yang berdasar dalam mengubah variabel *independent*. Jika (+) maka akan naik dan bila (-) maka akan menurun.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t dapat dilakukan dengan menunjukkan seberapa berpengaruh variabel bebas dalam uji parsial mengalahkan variabel terikat (Imam Ghazali, 2013:98). Pada keputusan ini kriteria yang di ambil dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , dimana alternatif hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  signifikan dengan tingkat 0.05. Dalam menentukan  $t_{tabel}$  terlebih dahulu dilakukan mencari derajat/df (*degree of freedom*) rumus dengan  $df=n-k$ , dimana n merupakan observasi sedangkan k banyaknya variabel (terikat dan bebas).

##### b. Uji f

Menurut Sugiyono (2011:215), bahwa pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua yang dimasukan dalam model dalam hal variabel mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai sig yang dihasilkan  $\leq a$  (0.05).

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1-R^2}{n-k-2}}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel

n : Jumlah data

Hasil uji F akan dihasilkan melalui output dan hasil analisis linear berganda menggunakan SPSS .

#### 5. $R^2$ Determinasi

Menurut Sugiyono (2011:257) artinya pada seberapa besar alat untuk mengukur atau model dalam pengetahuan menerapkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai mendekati satu menunjukkan bahwa semakin tepat dan baik garis regresi yang diperoleh dan begitupun sebaiknya

jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol, maka tidak tepat garis regresi yang diperoleh. Rumus dengan menggunakan :

$$KD : R^2 \times 100$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien Korelasi

## 6. Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik merupakan dugaan atau persyaratan yang perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan hal INI, hipotesis penelitian adalah :

a.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  : *talent management* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap *employee retention*(Y)

$H_a : \beta_1 > 0$  : *talent management* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *employee retention* (Y)

b.  $H_0 : \beta_2 \leq 0$  : *employee engagement* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap *employee retention* (Y)

$H_a : \beta_2 > 0$  : *employee engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *employee retention* (Y)

c.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \leq 0$  : *talent management* ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap *employee retention* (Y)

$H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 > 0$  : *talent management* ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *employee retention* (Y)