

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

Unit analisis adalah objek atau entitas yang diteliti dan menjadi dasar bagi pengumpulan serta analisis data. Peneliti harus menentukan unit analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk memastikan hasilnya relevan dan valid (Babbie, 2016). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2025. Adapun tempat dari penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan XYZ, yang bertempat di Jakarta. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena terkait dengan tujuan penelitian yang ingin mengkaji pengaruh variabel tertentu dalam konteks lingkungan kerja di perusahaan. Selain itu, perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup untuk menjadi subjek dalam penelitian kuantitatif ini, sehingga untuk menghasilkan hasil yang lebih representatif.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausalitas memiliki tujuan untuk menentukan apakah ada atau tidak korelasi antara variabel independen dan variabel dependen serta apabila sejauhmana eratnya dampak atau korelasi yang berarti atau tidaknya dampak atau korelasi tersebut.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian ialah area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa dan dikumpulkan agar peneliti dapat membuat kesimpulan (Sugiyono, 2018). Pada suatu penelitian, populasi harus dijelaskan secara spesifik, termasuk jumlah dari populasi dan area penelitian yang meliputinya. Tujuan mengadakan populasi ini adalah untuk menghitung jumlah sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut dan membatasi area generalisasi yang relevan.

#### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Sampel diambil untuk mewakili populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya, sehingga hasil penelitian dari sampel dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2018). Metode ini digunakan untuk mengamati populasi dari contoh populasi dalam penelitian. Terdapat 142 karyawan aktif pada perusahaan XYZ yang termasuk dalam populasi penelitian ini.

Pada penelitian ini, rumus Taro Yamane Joskow & Yamane (1965) digunakan untuk menghitung jumlah sampel, yang secara general dipergunakan untuk memutuskan berapa banyak sampel yang diambil dari populasi yang dideteksi dengan tingkat kesalahan tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 142 orang, sehingga perhitungan sampel dijalankan dengan menerapkan rumus berikut:

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

N = jumlah populasi

E = tingkat kesalahan 5%

n = jumlah sampel yang akan diambil

Dengan memasukkan nilai tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,05)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 0,355}$$

$$n = \frac{142}{1,355}$$

$$n = 104$$

**Tabel 3.1 Sebaran Sampel Penelitian**

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Konsultan	42	31
2	Sales	45	33
3	Support	55	40
	Total	142	104

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan, penelitian ini menggunakan 104 responden yang mencakup kriteria berikut ini:

**Tabel 3.2 Kriteria Sampel Penelitian**

No	Kriteria	Deskripsi
1	Status Kepegawaian	Karyawan tetap
2	Lama Bekerja	Minimal 1 tahun
2	Divisi	Karyawan level staff dari divisi konsultan, sales, dan support
3	Pengalaman <i>Training</i>	Pernah mengikuti program <i>training</i> yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan

---

topik *effective communication & collaboration* dan *time management & productivity*.

---

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

untuk menjamin bahwa setiap karyawan dari populasi tersebut memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, metode simple random sampling akan digunakan untuk memilih sampel ini. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun sebagai karyawan tetap agar responden telah memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem kerja perusahaan serta pengalaman aktual dalam menerima pelatihan dan merasakan pemberdayaan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan populasi secara valid dan reliabel.

### **3.4. Pengembangan Instrumen**

#### **3.4.1. Variabel Y: *Employee Retention***

##### **1. Definisi konseptual**

*Employee retention* merupakan persepsi karyawan terhadap sebuah organisasi untuk dapat mempertahankan mereka agar ingin berada di sebuah organisasi dengan waktu yang lebih lama agar tercapainya tujuan dari organisasi.

##### **2. Definisi Operasional**

Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk penelitian ini variabel *employee retention* adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu

tertentu dengan indikator yang digunakan yaitu kesempatan karir, dedikasi, kenyamanan kerja, dan keinginan keluar dari pekerjaan.

### 3. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel 3.3 Penyusunan Instrumen Variabel *Employee Retention***

Indikator	No. Butir	Status Butir		Penelitian Terdahulu
		Valid	Drop	
Kesempatan karir	1,2	1	2	(Alzaid & Dukhaykh, 2023; Iqbal & Hashmi, 2015; Islam et al., 2022; Kynd)
Kenyamanan kerja	3,4,5,	3,4,5,	-	
Dedikasi	6,7	6,7	-	
Keinginan untuk pindah pekerjaan	8,9,10,11	8,9,10,11	-	
Total	11	10	1	

Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and learning*, 2, 195-215.

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Variabel *employee retention* menggunakan empat indikator untuk mengukur penelitian ini. Berdasarkan table di atas, instrumen awal terdiri dari 11 butir pernyataan, namun setelah melalui proses uji validitas, ditemukan 1 butir pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengolahan data, yaitu butir ke-1 pada indikator “Kesempatan Karir”. Dengan demikian, jumlah item final yang digunakan dalam analisis lanjutan adalah sebanyak 10 butir pernyataan.

#### 3.4.2. Variabel X1: *Training & Development*

##### 1. Definisi Konseptual

*Training & development* merupakan upaya organisasi yang direncanakan untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan, kemampuan, dan

kompetensi terbaru untuk tanggung jawab mereka dengan tujuan mengembangkan karir mereka kearah yang jangka panjang.

## 2. Definisi Operasional

*Training & development* adalah penilaian efektivitas *training & development* serta kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi, dengan indikator yang digunakan yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

## 3. Kisi-kisi instrument

**Tabel 3.4 Penyusunan Instrumen Variabel *Training & Development***

Indikator	No. Butir	Status Butir		Penelitian Terdahulu
		Valid	Drop	
Reaksi	1,2,3,4	1,2,3,4	-	(Beinicke & Bipp, 2018; Grohmann & Kauffeld, 2013; Massenberget al., 2015; Yaakob et al., 2020)
Pembelajaran	5,6	6	5	
Perilaku	7,8	7,8	-	
Hasil	9,10,11,12	10,11,12	9	
Total	12	10	2	

Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Q uestionnaire for P rofessional T raining E valuation. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 135-155.

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Variabel *training & development* menggunakan empat indikator untuk mengukur penelitian ini. Berdasarkan table di atas, instrumen awal terdiri dari 12 butir pernyataan, namun setelah melalui proses uji validitas, ditemukan 2 butir pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengolahan data, yaitu butir ke-5 pada indikator pembelajaran dan butir ke-

9 pada indikator hasil. Dengan demikian, jumlah item final yang digunakan dalam analisis lanjutan adalah sebanyak 10 butir pernyataan.

### 3.4.3. Variabel X2: *Empowerment*

#### 1. Definisi Konseptual

*Empowerment* adalah proses pemberian otoritas, tanggung jawab, dan kesempatan kepada karyawan dalam membuat keputusan serta mengawasi tugas mereka sendiri sehingga mereka mempunyai kendali lebih besar terhadap pekerjaan mereka, baik dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, maupun peningkatan kualitas operasional.

#### 2. Definisi Operasional

*Empowerment* adalah tingkat pemberdayaan karyawan dalam organisasi, dengan indikator yang digunakan yaitu makna, kompetensi, pengambilan keputusan sendiri, dan dampak.

#### 3. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel 3.5 Penyusunan Instrumen Variabel *Empowerment***

Indikator	No. Butir	Status Butir		Penelitian Terdahulu
		Valid	Drop	
Makna	1,2,3	1,2,	3	(Da Cruz et al., 2022; Islam et al., 2022a; Ma et al., 2021; Panda & Sahoo, 2021; Qing et al., 2020)
Kompetensi	4,5,6	4,5,6	-	
Pengambilan keputusan sendiri	7,8,9	7,8,9	-	
Dampak	10,11,12	10,11,12	-	
Total	12	11	1	

---

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

---

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Variabel *empowerment* menggunakan empat indikator untuk mengukur penelitian ini. Berdasarkan table di atas, instrumen awal terdiri dari 12 butir pernyataan, namun setelah melalui proses uji validitas, ditemukan 1 butir pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengolahan data, yaitu butir ke-3 pada indikator makna. Dengan demikian, jumlah item final yang digunakan dalam analisis lanjutan adalah sebanyak 11 butir pernyataan.

#### **3.4.4. Variabel Z: *Job Satisfaction***

##### 1. Definisi Konseptual

*Job satisfaction* merupakan perasaan atau sikap positif maupun negatif yang dimiliki individu terhadap tanggung jawab pekerjaannya yang diperoleh dari hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, serta lingkungan kerja.

##### 2. Definisi Operasional

*Job satisfaction* adalah perasaan karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka dengan indikator yang digunakan yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, pengawasan, promosi, rekan kerja, tunjangan, penghargaan berbasis kinerja, prosedur operasional, dan komunikasi.

### 3. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel 3.6 Penyusunan Instrumen Variabel *Job Satisfaction***

Indikator	No. Butir	Status Butir		Penelitian Terdahulu
		Valid	Drop	
Gaji	1,2,3,4	1,3	2,4	(Kumara, 2018; Moshabi et al., 2024; Sumedho, 2015; Top et al., 2015)
Karakteristik pekerjaan	5,6,7,8	7	5,6,8	
Pengawasan	9,10,11,12	9	10,11,12	
Promosi	13,14,15,16	14	13,15,16	
Rekan kerja	17,18,19,20	18	17,19,20	
Keuntungan	21,22,23,24	23	21,22,24	
Penghargaan berbasis kinerja	25,26,27,28	28	25,26,27	
Prosedur operasional	29,30,31,32	30,31,32	29	
komunikasi	33,34,35,36	36	33,34,35	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693.

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Variabel *job satisfaction* menggunakan sembilan indikator untuk mengukur penelitian ini. Berdasarkan table di atas, instrumen awal terdiri dari 36 butir pernyataan, namun setelah melalui proses uji validitas, ditemukan 24 butir pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengolahan data. Tingginya jumlah butir yang tidak valid kemungkinan disebabkan oleh ketidaksesuaian makna pernyataan terhadap konteks organisasi atau kemungkinan adanya tumpang tindih antar item yang menyebabkan nilai korelasi rendah dengan konstruk variabel laten. Selain itu, beberapa pernyataan dinilai tidak cukup representatif dalam menggambarkan realitas pekerjaan di perusahaan konsultan manajemen

tempat penelitian dilakukan. Pengurangan jumlah item dilakukan guna meningkatkan validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga alat ukur yang digunakan tetap dapat merepresentasikan konstruk kepuasan kerja secara tepat dan akurat. Dengan demikian, jumlah item final yang digunakan dalam analisis lanjutan adalah sebanyak 12 butir pernyataan.

#### 3.4.5. Kriteria Penilaian Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* dipakai untuk menguji reliabilitas penelitian ini. Kriteria pengujian ini merujuk pada opini Hair et al. (2010), yang menyatakan bahwa konstruk dipastikan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Berikut ini kriteria penilaian reliabilitas:

**Tabel 3.7 Kriteria Penilaian Reliabilitas**

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
$\geq 0.90$	Sangat reliabel
0.80 - 0.89	Reliabel
0.70 - 0.79	Cukup reliabel
0.60 - 0.69	Kurang reliabel
0.50 - 0.59	Rendah
$< 0.50$	Tidak reliabel

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tiap-tiap variabel, berikut ini hasil dari uji reliabilitas untuk *variable training & development, empowerment, job satisfaction* dan *employee retention*.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Intepretasi</b>
Training & Development (X1)	0.906	Sangat reliabel
Empowerment (X2)	0.933	Sangat reliabel
Job Satisfaction (Z)	0.943	Sangat reliabel
Employee Retention (Y)	0.948	Sangat reliabel

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Didasarkan pada tabel tersebut, Semua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,90, yang menerangkan bahwa konstruk-konstruk tersebut mempunyai reliabilitas internal yang sangat tinggi. Hal ini menerangkan bahwa indikator yang dipakai untuk mengukur variabel laten yang dimaksud secara konsisten.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data, yang merupakan tindakan penting dalam menemukan informasi yang tepat dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2018). Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kuesioner. Dalam mengumpulkan data numerik, responden diberi sejumlah pertanyaan tertulis. Untuk memudahkan analisis statistik, kuesioner dapat disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert. Menurut pandangan Sugiyono (2018), kuesioner adalah suatu mekanisme pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menyediakan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada orang yang disurvei untuk diminta untuk memberikan tanggapan.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif ini dipakai dalam menganalisis data untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan, tanpa bermaksud membuat generalisasi dari sampel ke populasi. Metode ini memungkinkan untuk membuat kesimpulan atau generalisasi lebih lanjut tentang data (Sugiyono, 2018).

#### **3.6.2. Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)**

*Structural Equation Modeling* (SEM) ialah teknik kajian statistik yang dipakai untuk menilai dan mengukur korelasi antara variabel yang terlibat dalam acuan konseptual. SEM menjadikan kemungkinan pada pengujian yang berkorelasi antar variabel yang kompleks dan menemukan gambaran utuh tentang acuan tersebut. Studi ini secara khusus menerapkan pendekatan *modeling equation* struktural berlandaskan varian, *Partial Least Square* (PLS) (Memon et al., 2021). PLS sangat membantu dalam mengestimasi dan menilai model yang terdiri dari hubungan linier antara variabel, terutama variabel laten yang tidak dapat ditilik secara langsung. Uji analisis PLS ini terdiri dari dua evaluasi model yaitu:

##### **3.6.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Evaluasi model pengukuran atau outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator atau variabel yang dipakai, mampu secara absah dan andal merefleksikan konstruk laten. Validitas adalah uji yang menunjukkan keakuratan dan ketepatan alat ukur dalam merefleksikan konstruk yang ingin diukur. Pengujian validitas mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dipakai dapat

mengukur dengan tepat apa yang sepatutnya diukur, sementara pengujian reliabilitas menjelaskan sedalam apa alat ukur menemukan hasil yang konstan dalam kondisi yang serupa. Berikut ini penjelasan mengenai model pengukurannya:

1. Validitas Konvergen

*Loading factor* digunakan sebagai ukuran statistik untuk mengukur validitas konstruk yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh indikator yang dipakai mencerminkan pengukuran variabel. Ukuran ini menunjukkan tingkat variasi item pengukuran yang terkandung dalam variabel. Nilai *loading factor* yang disarankan ialah minimum 0,7. Hair et al. (2019a) atau sekitar 0,4-0,7 (Chin, 1998).

2. Validitas Diskriminan

Parameter ini menunjukkan perbedaan antara variabel laten dan konstruk atau variabel lainnya. *Fornell Lacker Criterion* digunakan untuk menentukan validitas diskriminan. Kriteria *Fornell Lakcer* menyatakan bahwa korelasi antara variabel lebih besar daripada akar AVE (Hair et al., 2019b).

3. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* atau reliabilitas komposit adalah ukuran sebaik apa variabel yang mendasari susunan yang disajikan pada pemodelan persamaan structural (Rahadi, 2023). Koefisien reliabilitas konstruksi *Cronbach's Alpha* harus memiliki nilai di atas 0,70 begitu juga nilai CR harus minimal 0,7 untuk mencapai keandalan konstruksi.

### 3.6.2.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model memberikan representasi tentang bagaimana variabel laten berhubungan satu sama lain berdasarkan teori substantif. Berikut ini komponen pengevaluasian model struktural PLS:

#### 1. R Square ( $R^2$ )

$R^2$  memiliki kegunaan untuk memperkirakan kebaikan atau keburukan suatu model karena dapat mengukur seberapa jauh jenis nilai variabel yang dipengaruhi dapat dijabarkan oleh variabel yang mempengaruhinya (Rahadi, 2023). Dalam regresi linear, analisis nilai  $R^2$  menentukan sejauh mana variabel laten independen dapat menjabarkan jenis pada variabel laten dependen. Ini adalah pendekatan yang serupa dengan  $R^2$ . Menurut (Chin, 1998) kriteria  $R^2$  terdiri dari:

- a. Nilai  $R^2 = 0,190$  maka diklasifikasikan lemah.
- b. Nilai  $R^2 = 0,330$  maka diklasifikasikan sedang.
- c. Nilai  $R^2 = 0,67$  maka diklasifikasikan kuat.

#### 2. F-Square ( $F^2$ )

Pengukuran F-Square dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran ini juga disebut sebagai dampak dari perubahan  $R^2$ , yang menunjukkan sejauh mana transformasi dalam nilai  $R^2$  saat suatu variabel eksogen ditiadakan dari model. Mengenai ini memperbolehkan untuk mengevaluasi apakah variabel yang ditiadakan memberikan dampak yang kuat pada struktur endogen.

Ada tiga kategori yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh langsung terhadap variabel laten dependen (Rahadi, 2023):

- a. Nilai  $f^2 = 0,02$  maka dampak tersebut diklasifikasikan lemah pada level struktural.
- b. Nilai  $f^2 = 0,15$  maka dampak tersebut diklasifikasikan sedang pada level struktural.
- c. Nilai  $f^2 = 0,35$  maka dampak tersebut diklasifikasikan kuat pada level struktural.

### 3. Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Nilai observasi yang diperoleh dari model PLS dan prediksi parameternya dapat dinilai dengan  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  yang bila nilainya lebih tinggi dari 0, maka model memiliki relevansi prediktif atau sebaliknya. Nilai  $Q^2$  yang paling penting adalah 0,250 untuk model lemah, 0,500 untuk model moderat, dan 0,750 untuk model kuat (Hair et al., 2019a).

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1. Analisis Pengaruh Langsung: Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Analisis dampak langsung bermanfaat untuk menguji hipotesis dampak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Juliandi, 2018). Tolak ukurnya adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)
  - a. Apabila koefisien jalur bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara searah.

Oleh karena itu, nilai variabel dependen cenderung meningkat jika nilai variabel independen meningkat.

- b. Apabila koefisien jalur bernilai negatif, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang bertolak belakang terhadap variabel dependen. Artinya, ketika nilai variabel independen meningkat, nilai variabel dependen cenderung mengalami penurunan.

2. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

- a. Jika nilai p-values  $< 0,05$ , pengaruh antara variabel adalah signifikan
- b. Jika nilai p-values  $> 0,05$ , pengaruh antara variabel adalah tidak signifikan

### 3.6.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Analisis Indirect Effect*)

Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) digunakan untuk menguji pengaruh yang tidak langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Berikut pengukuran analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*):

1. Nilai p-value  $< 0,05$ , mengindikasikan bahwa signifikan yang pengaruhnya secara tidak langsung, maka variabel *intervening* mempunyai peran dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Nilai p-value  $> 0,05$ , mengindikasikan bahwa tidak signifikan yang pengaruhnya secara tidak langsung, maka variabel *intervening* tidak mempunyai peran dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.