**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Desain Penelitian**

Pedekatan ini mengunakan penelitian verifikatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan sampel reponden sebanyak 67 karyawan dari 3 koperasi simpan pinjam di kabupaten Jombang. Objek dalam Penelitian ini yaitu retensi karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X1) dan *employee engagement* (X2). Sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang dimiliki organisasi. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert.* Alat analisis data SPSS Versi 23.0. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis infrensial, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji t-statistik dan Uji R2.

**3.2 Lokasi dan Waktu penelitian**

**3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di 3 Koperasi Simpan Pinjam Di Kab. Jombang yaitu: Ksp Manggala Karya Plandaan, Ksu. Jaya Abadi Plandaan dan Ksp Bangun Jaya Makmur Tembelang.

**3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni-Agustus 2018.

**3.3 Definisi operasional variabel**

**3.3.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen (sugiyono 2010:39) variabel dependen dalam penelitian ini yaitu retensi karyawan.

**3.3.1.1 Retensi karyawan:**

Retensi karyawan adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawan potensial dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006): retensi karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Komponen organisasi mengenai nilai dan budaya organisasi yang berjalan dengan baik.
2. Peluang karir organisasi yang pasti.
3. Penghargaan yang sesuai dengan prestasi.
4. Rancangan tugas dan pekerjaan yang jelas.
5. Hubungan kerja antar karyawan yang berjalan baik.

Dari indikator yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006) bahwa ada kesamaan indikator hubungan kerja antar karyawan dari variabel lingkungan kerja, untuk itu peneliti hanya mengunakan 4 (empat) indikator sebagai angket penelitian.

**3.3.2 Variabel Independen**

Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (sugiyono, 2010) variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan *employee engagement.*

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana karyawan dapat meyelesaikan pekerjaanya dengan dukungan lingkungan fisik (sarana dan prasarana) dan non fisik (suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja).

Menurut Nitisemito (2000) dalam Hasibuan (2012) Indikator Lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana kerja nyaman.
2. Hubungan dengan rekan kerja terlihat dari kerjasama dan komunikasi yang baik.
3. Tersedianya fasilitas kerja yang mendukung (sepeda motor, komputer).
4. ***Employee engagement***

*Employee engagement* adalah keadaan dimana karyawan mempunyai keterikatan secara emosional maupun rasional dengan organisasi untuk tercapainya suatu tujaan organisasi melalui kesediaan dan kemampunnya karyawan yang meliputi :semangat, dedikasi dan penyerapan.

Indikator *Employee Engagement* (Schaufeli dan Bakker, 2010:15):

1. ***Vigor***(Semangat yang tinggi) seperti pantang menyerah apabila mengalami kesulitan.
2. ***Dedication***(dedikasi yang tinggi) seperti antusias, menginpirasi dan menyukai tantangan.
3. ***Absorption***(peyerapan) karakter karyawan yang menikmati pekerjaan dan fokus menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 3.1**

**Operasional Variabel Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Wilayah Kab. Jombang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Kisi-kisi pernyataan** | **Sumber** |
| Retensi Karyawan  (Y) | 1.Komponen organisasional | Nilai yang terdapat dalam organisasi yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan. | Mathis dan Jackson (2006) |
| 2.Peluang karir | Sebuah peluang yang diberikan organisasi untuk peningkatan karir. |
| 3.Penghargaan | Sebuah pengakuan organisasi atas usaha dan kinerja karyawan yang menunjukkan kemajuan dengan memberikan penghargaan. |
| 4.Rancangan tugas dan pekerjaan. | Rancangan tugas dan pekerjaan yang jelas diberikan kepada karyawan |
| Lingkungan Kerja  (X1) | 1. Suasana Kerja | Kondisi suasana kerja yang mempengaruhi hasil dalam bekerja. | Hasibuan  (2012) |
| 2.Hubungan dengan Rekan kerja | Hubungan dengan rekan kerja yang kondusif akan menyelaraskan tujuan. |
| 3. Fasilitas yang mendukung | fasilitas merupakan suatu alat kerja yang dapat mendukung pekerjaan. |
| *Employee Engagement* (X2) | 1. Semangat | Merupakan tingkat energi karyawan dalam bekerja. | Schaufeli dan Bakker (2010) |
| 2. Dedikasi | Sebuah karakter yang dimiliki seseorang terkait antusias dalam bekerja |
| 3. Peyerapan | Merupakan karakter karyawan terkait dengan kenikamatan dalam bekerja |

**3.4 Skala pengukuran**

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert.* Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok dalam sebuah fenomena sosial. Skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang nantinya sebagai tolak ukur untuk menyusun sebuah butir-butir pertanyaan, jawaban setiap butir pertanyaan mengunakan skala *Likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). (Sugiyono, 2010).

Pemberian Skoring:

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Netral : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

**3.5 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam pengamatan ini adalah seluruh Koperasi Simpan Pinjam yang ada di wilayah Kabupaten Jombang yang terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro 2018 yaitu sebanyak 66 organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, artinya bahwa populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah populasi yang memenuhi kriteria sampel tertentu sesuai yang dikehendaki dan dipertimbangkan oleh peneliti (Sugiyono 2012).

Penentuan Menentukan kriteria sampel diperlukan untuk menghindari timbulnya mis spesifikasi dalam penentuan sampel penelitian yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap hasil analisis.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Koperasi yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 20 orang.
2. Koperasi yang tingkat perputaran karyawannya rendah dari mulai 2014 s/d 2018.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kelompok Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Kabupaten Jombang. Kriteria sampel ini dimaksudkan dengan alasan yang menyangkut tersedianya sampel yang cukup dan memadai.

**Tabel 3.2**

**Proses pengambilan sampel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kriteria | Jumlah |
| 1 | Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Kabupaten Jombang | 66 |
| 2 | Koperasi Simpan Pinjam yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 20 orang | 9 |
| 3 | Koperasi yang tingkat perputaran karyawannya rendah dari mulai 2014 s/d 2018 | 6 |
| 4 | Koperasi Simpan Pinjam yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 20 orang dan yang memiliki tingkat perputaran karyawannya rendah dari mulai 2014 s/d 2018 | 3 |
| Sampel | | 3 |

*Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang 2017-2018.*

Dari populasi koperasi simpan pinjam yang berjumlah 66, yang dipilih sebagai lokasi sampel adalah 3 organisasi. Dari 3 organisasi akan disebarkan 67 kuesioner kepada karyawan yang bekerja di ketiga organisasi tersebut.

**Tabel 3.3**

**Sampel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Koperasi** | **Alamat** | **Jumlah Karyawan** |
| 1. | KSU.Jaya Abadi | Ds.Plandaan-Plandaan-Jombang | 22 |
| 2. | KSP. Manggala Karya | Ds.Plandaan-Plandaan-Jombang | 22 |
| 3 | KSP. Bangun Jaya Makmur | Ds.Sentul-Tembelang-Jombang | 23 |

*Sumber : Data Koperasi Simpan Pinjam, 2018*

Dari tabel 3.3 maka peneliti menentukan sampel dengan mengunakan sampling jenuh, dimana peneliti mengunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Peneliti mengambil sampel 67 karyawan dari 3 Koperasi Simpan Pinjam yaitu : KSU.Jaya Abadi, KSP. Manggala Karya dan KSP. Bangun Jaya Makmur.

**3.6 Jenis dan Sumber data**

**1. Data primer**

Data primer Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam kabupaten Jombang.

**2. Data sekunder**

Berupa pengumpulan data yang di dapat penelitian terdahulu, refrensi dan studi kepustakaan, adapun pendukung lainnya ialah dokumen dari objek penelitian yaitu data keluar masuk karyawan, profil perusahaan.

**3.7 Metode pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, observasi dan angket.

1. **Teknik dokumentasi:**

Mengumpulkan dan menganalisis data, berupa data dari objek penelitian yaitu data keluar masuk karyawan, profil perusahaan dan referensi dari buku-buku maupun penelitian terdahulu.

Fungsi teknik dokumentasi:

1. Memberikan informasi mengenai isi dokumen bagi yang memerlukan.
2. Menyiapkan alat bukti dan data mengenai keterangan dokumen.
3. Menyiapkan isi dokumen sebagai bahan penelitian.
4. **Teknik observasi:**

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

Fungsi teknik observasi:

1. Untuk mengetahui kesesuaian pelakasaan tindakan dengan rencana tindakan yang disusun sebelumnya.
2. Untuk mengetahui seberapa jauh pelaksaan tindakan yang sedang berlangsung dan diharapkan akan menghasilkan perubahan yang diinginkan.
3. **Kuesioner/ Angket:**

Teknik pengumpulan data yang di peroleh dari kuesioner yang di berikan ke 67 responden yang bersangkutan berisi tentang tanggapan responden yang berhubungan dengan retensi karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Jombang

Fungsi angket:

1. Guna mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam menyusun catatan permanen.
2. Menjamin validitas informasi yang diperoleh dalam metode lain.
3. Pembuatan evaluasi program bimbingan.
4. Guna mengambil sampling sikap atau pendapat responden.
   1. **Uji instrument**

**3.8.1 Uji validitas**

Uji validitas dilakukan menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas untuk mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata dan benar.

Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item total dengan item-item tersebut, jika item yang memenuhi syarat tersebut menurut Sugiono(2014) yang harus memiliki kreteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung > 0,3 r kritis maka item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung > 0,3 r kritis maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Keterangan:

= Koefisien Korelasi

x = Skor Butir

y = Skor Faktor

n = Jumlah Responden

valid > Kritis

tidak valid < Kritis

**Tabel 3.4**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r hitung | r kritis | Keterangan |
| Lingkunga kerja (X1) | X1.1 | 0,691 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,869 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | 0,859 | 0,3 | Valid |
| *Employee Engagement (X2)* | X2.1 | 0,808 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,744 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | 0,768 | 0,3 | Valid |
| Retensi Karyawan (Y) | Y.1 | 0,802 | 0,3 | Valid |
| Y.2 | 0,773 | 0,3 | Valid |
| Y.3 | 0,585 | 0,3 | Valid |
| Y.4 | 0,760 | 0,3 | Valid |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.4 mengenai uji validitas dengan data 30 responden mengenai variabel lingkungan kerja, *employee engagement* dan retensi karyawan dapat diketahui bahwa kolerasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**3.8.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi respoden dalam menjawab hal berkaitan deng konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan demensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel begitu sebaliknya, dengan rumus menurut sugiyono (2004).

Keterangan:

Rii = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

= Jumlah varian butir

= Varian total

**Tabel 3.5**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien Alpa | Angka kritis | Keterangan |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,693 | 0,6 | Reliabel |
| Employee Engagement (X2) | 0,655 | 0,6 | Reliabel |
| Retensi Karyawan (Y) | 0,715 | 0,6 | Reliabel |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.5 mengenai uji reliabilitas dengan data 30 responden menunjukan bahwa semua variabel penelitian yaitu lingkungan kerja (X1), *employee engagement* (X2) dan retensi karyawan (Y) memiliki koefisien alpa lebih besar dari 0,6. Sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

**3.9 Teknik analisis data**

**3.9.1 Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, *employee engagement* dan retensi karyawan. Dalam metode ini mengunakan rumus sebagai berikut :

**Rentang skor = skor tertinggi –skor terendah**

**Jumlah kategori**

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

= 5 – 1

5

= 0,8

Sehingga interprestasi skor menurut Sudjan (2005) sebagi berikut:

> 1,0 – 1,8 = Sangat buruk

> 1,8 – 2,6 = Buruk

> 2,6 – 3,4 = Cukup

> 3,4 – 4,2 = Baik

> 4,2 – 5,0 = Sangat Baik

**3.9.2 Analisis Inferensial**

**3.9.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan independen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat Y atas nilai X. Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

Model persamaan regressi berganda:

**Y = a + b1 X1 + b2 X2 + .e**

Y = Retensi karyawan

X1 = Lingkungan kerja

X2 = *Employee engagement*

b1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b2 = Koefisien regresi *Employee engagement*

α = konstanta

e = error term

**3.10 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan uji hipotesis melalui uji-t untuk menentukan ketepatan model maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

**3.10.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. (Ghozali 2009).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**3.10.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regrsi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance.* Batas dari *tolerance value* adalah 0,1 dan batas *VIF* adalah 0,10. Apabila *tolerance value* > 0.1 dan nilai *VIF* <10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

**3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menentukan heterokedastisitas dapat menggunkan grafik scatterplot, titik-titik harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

**3.10.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang terdekat datanya yaitu *cross sectional.* Autokorelasi merupakan korelasi *time series* ( lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentan waktu ). Cara mendeteksi ada tindaknya gejala autokorelasi adalah dengan mengunakan nilai DW (Dubrin Watson ) dengan kreteria pengambilan jika D – W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of tumb* ( aturan ringkas), jika nilai D – W diantara 1,5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali 2012).

**3.11 Uji Hipotesis**

**3.11.1 Uji t Statistik**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

1. Jika t (hitung ) > t (tabel), maka hipotesis diterima, dan jika t (hitung) < t (tabel ) maka hipotesis ditolak.
2. Jika sig< α (0,05), maka hipotesis diterima dan jika sig >α (0,05) maka hipotesis ditolak.

**3.11.2 Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2010).