

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik yang diteliti dalam suatu situasi. Studi deskriptif menampilkan data dalam bentuk yang bermakna, membantu untuk (1) memahami karakteristik sebuah kelompok dalam situasi tertentu, (2) memikirkan secara sistematis mengenai berbagai aspek dalam situasi tertentu, (3) memberikan gagasan untuk penyelidikan dan penelitian lebih lanjut, dan/atau (4) membuat keputusan tertentu yang sederhana (seperti berapa banyak dan jenis orang seperti apa yang sebaiknya ditransfer dari satu departemen ke departemen lainnya) (Sekaran: 2014).

Untuk pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (2009) menyebutkan penelitian kuantitatif berarti pengujian teori objektif dengan menguji hubungan antara variabel. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan literatur secara deduktif sebagai kerangka kerja untuk rumusan masalah atau hipotesis.

Ditinjau dari horizon waktu, maka penelitian ini termasuk studi *one shot* atau *cross-sectional*. Hal ini dikarenakan data untuk penelitian ini hanya sekali dikumpulkan, yaitu saat penelitian ini dilakukan dengan

patokan data jumlah karyawan PD BPR BKK Batang per 31 Desember 2017.

### **3.2 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran & Bougi: 2016). Menurut Creswell (2009), dalam penelitian kuantitatif, variabel mengacu pada karakteristik atau atribut seorang individu atau organisasi yang dapat diukur maupun diobservasi serta bervariasi di antara orang-orang atau organisasi yang dipelajari.

Terdapat empat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel intervening. Dukungan supervisor dan resiliensi karyawan menjadi variabel independen, komitmen organisasi menjadi variabel intervening, sedangkan retensi kerja menjadi variabel dependen. Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### **3.2.1 Definisi Operasional Dukungan Supervisor**

Dukungan supervisor, mengacu pada Kottke & Sharafinski (1988) diartikan sebagai tingkat nilai yang diberikan supervisor atas kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan para karyawannya. Dukungan supervisor akan menjadi variabel independen pertama dalam penelitian ini dengan indikator dari Kottke & Sharafinski yang meliputi:

1. Kepuasan karyawan atas kinerjanya
2. Apresiasi atas usaha ekstra karyawan

3. Pertimbangan tujuan dan pendapat karyawan
4. Pengayaan pekerjaan
5. Kepuasan karyawan di tempat kerja
6. Kesejahteraan karyawan
7. Menggantikan karyawan dengan gaji yang lebih rendah
8. Respon terhadap keluhan yang memungkinkan
9. Peningkatan kinerja
10. Bantuan khusus yang diminta

### **3.2.2 Definisi Operasional Resiliensi Karyawan**

Resiliensi melibatkan beberapa bentuk keberagaman atau tantangan serta diikuti adaptasi positif pada tingkat tertentu (Winwood *et al*: 2013). Resiliensi merupakan variabel independen kedua dalam penelitian ini yang pengukurannya menggunakan komponen oleh Winwood *et al* yaitu:

1. *Living authentically*
2. Memenuhi panggilan orang lain
3. Mengelola perspektif
4. Mengelola stres
5. Berinteraksi secara kooperatif
6. Menjaga kesehatan
7. Membangun jaringan.

### **3.2.3 Definisi Operasional Komitmen Organisasi**

Meyer & Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan

anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Komitmen organisasi akan menjadi variabel intervening dalam penelitian ini. Untuk pengukurannya, akan menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan Meyer & Allen yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

#### **3.2.4 Definisi Operasional Retensi Kerja**

Berdasarkan Kyndt *et al* (2009) retensi kerja adalah proses mengamankan dan mempertahankan karyawan dengan kapabilitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Retensi kerja akan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yang pengukurannya menggunakan tiga item utama oleh Kyndt *et al* (2009) sebagai berikut:

1. Adanya niat untuk mengubah pekerjaan di perusahaan dalam masa depan yang dapat diperkirakan

2. Adanya niatan untuk mencari pekerjaan terkait pekerjaan saat ini di perusahaan lain dalam masa depan yang dapat diperkirakan
3. Adanya niatan mencari pekerjaan lain selain bidang yang saat ini dalam masa depan yang dapat diperkirakan

### 3.3 Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Dukungan Supervisor X <sub>1</sub> Kottke & Sharafinski (1988)	Kepuasan karyawan atas kinerjanya	Supervisor menghargai kontribusi saya atas kesejahteraan departemen kami	1	Skala Ordinal
		Supervisor merasa bangga atas pencapaian yang saya raih	2	
	Apresiasi atas usaha ekstra karyawan	Supervisor mengapresiasi usaha tambahan terkait pekerjaan dari saya	3	
	Pertimbangan tujuan dan pendapat karyawan	Supervisor mempertimbangkan tujuan atau nilai hidup yang saya anut	4	
		Supervisor mempertimbangkan kepentingan saya jika beliau membuat keputusan yang berdampak pada saya	5	
		Supervisor mempedulikan pendapat saya terkait pekerjaan	6	
	Pengayaan pekerjaan	Supervisor saya mencoba membuat pekerjaan semenarik mungkin	7	
	Kepuasan karyawan di tempat kerja	Supervisor peduli terhadap kepuasan kerja saya	8	
	Kesejahteraan karyawan	Supervisor memberikan bantuan ketika saya menghadapi masalah	9	
		Supervisor peduli terhadap kesejahteraan hidup saya Sekalipun memiliki kesempatan, supervisor tidak akan mengambil keuntungan atas pencapaian kerja saya	10 11	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Dukungan Supervisor $X_1$ Kottke & Sharafinski (1988)	Kesejahteraan karyawan	Supervisor menunjukkan perhatian terhadap saya	12	Skala Ordinal
	Menggantikan karyawan dengan gaji lebih rendah	Jika supervisor dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, hal tersebut tidak akan dilakukan	13	
	Respon terhadap keluhan yang memungkinkan	Supervisor ingin mengetahui jika saya memiliki keluhan terkait pekerjaan	14	
	Peningkatan kinerja	Jika melakukan pekerjaan sebaik mungkin, supervisor saya akan memperhatikan	15	
	Bantuan khusus yang diminta	Supervisor akan membantu jika saya memerlukan bantuan khusus	16	
Resiliensi karyawan $X_2$ Winwood <i>et al</i> (2013)	<i>Living authentically</i>	Saya memiliki nilai-nilai inti yang saya anut dalam dunia kerja	17	
		Saya mampu mengubah suasana hati di tempat kerja bila diperlukan	18	
		Saya mengetahui kekuatan personal saya	19	
		Saya menggunakan kekuatan personal secara teratur dalam pekerjaan	20	
	Memenuhi panggilan orang lain	Pekerjaan yang saya lakukan membantu memenuhi tujuan dalam hidup	21	
		Saya merasa tempat kerja saya adalah tempat dimana saya seharusnya berada	22	
		Pekerjaan yang saya lakukan cocok dengan nilai atau keyakinan personal saya	23	
		Secara umum, saya bangga terhadap yang saya miliki di lingkungan kerja	24	
	Mengelola perspektif	Ketika ada hal yang salah dalam pekerjaan, hal ini biasanya tidak terbawa ke kehidupan pribadi saya	25	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Resiliensi karyawan X <sub>2</sub> Winwood <i>et al</i> (2013)	Mengelola stres	Orang yang berpikiran atau berperilaku negatif dalam pekerjaan cenderung tidak dapat menarik saya bersama mereka	26	Skala Ordinal
		Saya memerlukan waktu mengelola kekuatan atau energi ketika bekerja keras	27	
		Saya telah mengembangkan beberapa cara yang dapat digunakan untuk bersantai ketika di bawah tekanan	28	
		Saya telah mengembangkan beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengatasi stres personal atas kejadian yang menantang di tempat kerja	29	
		Saya berhati-hati memastikan bahwa pekerjaan tidak mendominasi kehidupan pribadi	30	
	Berinteraksi secara kooperatif	Saya sering menanyakan umpan balik sehingga dapat meningkatkan kinerja	31	
		Saya memberikan bantuan pada teman kerja sebagaimana saya berharap mereka membantu saya	32	
		Saya mengakui usaha atau kesuksesan rekan kerja	33	
	Menjaga kesehatan	Saya berada pada tingkat sehat secara fisik	34	
		Saya memperhatikan makanan dengan baik untuk hidup sehat	35	
	Membangun jaringan	Saya memiliki teman di tempat kerja yang dapat diandalkan ketika saya membutuhkannya	36	
		Saya memiliki jaringan rekan kerja yang sportif	37	
		Saya memiliki jaringan yang dapat diandalkan di tempat kerja	38	
	Komitmen Organisasi Z Meyer & Allen (1990)	<i>Affective</i>	Saya akan bahagia menghabiskan sisa karir dengan perusahaan ini	
Saya suka mendiskusikan pekerjaan dengan pihak luar tempat saya bekerja			40	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi Z Meyer & Allen (1990)	<i>Affective</i>	Saya merasa masalah organisasi merupakan masalah saya juga	41	
		Saya berpikir bahwa saya tidak dapat dengan mudah terikat perusahaan lain sebagaimana di perusahaan sekarang	42	
		Saya merasa sebagai 'bagian dari keluarga' di perusahaan ini	43	
		Saya merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan	44	
		Saya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan	45	
	<i>Continuance</i>	Saya takut terhadap apa yang mungkin terjadi bila keluar pekerjaan tanpa ada pekerjaan pengganti	46	
		Saya sulit meninggalkan perusahaan sekarang, bahkan jika saya ingin	47	
		Jika saya meninggalkan perusahaan sekarang, banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu	48	
		Saya akan mengeluarkan banyak biaya bila meninggalkan perusahaan sekarang	49	
		Saat ini, bertahan di perusahaan merupakan hal penting yang saya inginkan	50	
		Saya merasa memiliki sedikit pilihan yang dipertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini	51	
		Salah satu akibat serius meninggalkan perusahaan ini adalah langkanya pekerjaan alternatif yang tersedia	52	



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi Z Meyer & Allen (1990)	<i>Continuance</i>	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di perusahaan ini karena akan memerlukan pengorbanan pribadi - perusahaan lain mungkin tidak cocok dengan keseluruhan keuntungan yang saya peroleh sekarang	53	Skala Ordinal
		Sekarang ini orang-orang berpindah pekerjaan terlalu sering	54	
	Saya percaya seseorang harus selalu setia dengan perusahaannya	55		
	Berpindah pekerjaan nampak tidak etis bagi saya	56		
	<i>Normative</i>	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di perusahaan ini karena saya percaya bahwa kesetiaan terhadap perusahaan merupakan hal penting sehingga saya merasa wajib untuk tinggal	57	
		Saya merasa bukanlah hal tepat meninggalkan perusahaan jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain	58	
		Saya diajarkan agar tetap setia dengan satu perusahaan	59	
		Banyak hal menjadi lebih baik ketika orang-orang tinggal di satu perusahaan sepanjang karirnya	60	
		Saya merasa bahwa mengutamakan perusahaan masih merupakan hal yang penting	61	
		Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini	62	
Retensi kerja Y Kyndt <i>et al</i> (2009)	Adanya niat untuk mengubah pekerjaan di perusahaan dalam masa depan yang dapat diperkirakan	Jika saya ingin melakukan pekerjaan atau fungsi lain, saya akan mencari kemungkinan di perusahaan ini lebih dulu	63	
		Saya melihat masa depan saya bersama perusahaan ini	64	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Retensi kerja Y Kyndt <i>et al</i> (2009)	Adanya niat untuk mengubah pekerjaan di perusahaan dalam masa depan yang dapat diperkirakan	Jika tergantung pada saya, saya akan bekerja untuk perusahaan ini dalam lima tahun ke depan	65	Skala Ordinal
		Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya	66	
		Saya suka bekerja bagi perusahaan ini	67	
	Adanya niatan untuk mencari pekerjaan terkait pekerjaan saat ini di perusahaan lain dalam masa depan yang dapat diperkirakan	Saya tidak merencanakan bekerja bagi perusahaan lain dalam periode tiga tahun	68	
		Sekalipun dapat merubahnya, saya tidak akan memilih bekerja di perusahaan lain	69	
		Saya tidak mengecek pekerjaan di tempat lain sebelumnya	70	
	Adanya niatan mencari pekerjaan lain selain bidang yang saat ini dalam masa depan yang dapat diperkirakan	Penting bagi saya bekerja di perusahaan ini dibanding perusahaan lain	71	
		Jika saya ditawari pekerjaan yang menarik dari perusahaan lain, saya tidak akan menerimanya	72	

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran: 2014). Yang menjadi populasi penelitian ini ialah semua karyawan tetap PD BPR BKK Batang, yang berjumlah 75 orang.

Sedangkan untuk sampel, Sekaran (2014) mendeskripsikan sebagai bagian dari populasi. Untuk penelitian kali ini, peneliti memilih seluruh karyawan dengan status tetap di PD BPR BKK Batang untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 75 karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan sensus, yang mana nantinya seluruh elemen dalam target populasi diuji atau diperhitungkan. Cooper & Schindler (2014) menyebutkan ada dua kondisi sensus cocok dilakukan: (1) memungkinkan bila populasinya kecil dan (2) diperlukan ketika elemen-elemennya berbeda satu sama lain.

### **3.5 Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data Menurut Cara Memperolehnya**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut.

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

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran: 2014). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari para karyawan tetap PD BPR BKK Batang menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Selain itu, juga dilakukan wawancara untuk mengkonfirmasi hasil atas kuesioner.

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

Menurut Sekaran (2014) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Pada penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder berdasarkan berikut ini.

- a. Data dari pihak SDM PD BPR BKK Bandar berupa profil perusahaan dan informasi terkait sumber daya manusianya

- b. Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, berupa jurnal-jurnal internasional.
- c. Data-data yang diperoleh dari buku dan internet.

### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Studi Lapangan**

Untuk pengumpulan data berdasarkan studi lapangan dilakukan dengan pengumpulan data primer yaitu melalui kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada responden yang menjadi sampel yang merupakan karyawan tetap PD BPR BKK Batang.

#### **2. Studi Pustaka**

Untuk mendapatkan data sekunder, maka dilakukanlah studi pustaka. Data yang diperoleh dari studi pustaka berupa data internal perusahaan, buku, dan situs internet yang relevan dengan topik yang diteliti.

### **3.5.3 Desain Kuesioner**

Kuesioner terbagi dalam dua bagian. Bagian pertama adalah data responden yang berisi identitas diri responden. Bagian kedua adalah penilaian responden terhadap dukungan supervisor, resiliensi karyawan, komitmen organisasi, dan retensi kerja.

### **3.5.4 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran untuk penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap yang didesain untuk

memungkinkan responden meranking betapa kuat mereka setuju maupun tidak atas pernyataan konstruk (Zikmund *et al.*: 2009)

Masing-masing indikator dari tiap variabel akan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal (*ordinal scale*) tidak hanya mengategorikan variabel-variabel untuk menunjukkan perbedaan di antara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkannya ke dalam beberapa cara (Sekaran: 2014).

Untuk mengurangi adanya *Central Error Tendency* yaitu responden cenderung memilih jawaban yang netral atau di tengah sehingga sulit dianalisis, maka alternatif jawaban dibuat genap dan diberi bobot nilai. Dalam hal ini, skala pengukuran dan skor nilainya adalah:

- |                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| 1) Amat Sangat Setuju (ASS)        | : Skala 6 |
| 2) Sangat Setuju (SS)              | : Skala 5 |
| 3) Setuju (S)                      | : Skala 4 |
| 4) Tidak Setuju (TS)               | : Skala 3 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS)       | : Skala 2 |
| 6) Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) | : Skala 1 |

### **3.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan agar nantinya hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan awal penelitian.

### 3.6.1 Uji Validitas

Cooper dan Schindler (2014) mendefinisikan validitas sebagai ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang benar-benar hendak diteliti. Peneliti melakukan validitas konstruk untuk memastikan bahwa ukurannya telah mencakup seperangkat item yang cukup dan representatif atas konsep (Sekaran: 2014), dengan menggunakan SPSS. Ghazali (2005) menyatakan bahwa validasi kuesioner dapat diuji menggunakan teknik korelasi dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* Karl Pearson sebagai berikut

$$r = \frac{n \cdot \sum (XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah responden

X = skor variabel

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Sekaran & Bougie (2013) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh apakah pengukuran tersebut bebas dari kesalahan atau bias. Sehingga, menjamin pengukuran yang konsisten secara lintas waktu dan beragam item dalam instrumen yang diuji. Sedangkan menurut Creswell (2009), reliabilitas mengacu pada apakah skor pada item instrumen secara internal konsisten (apakah respon item

konsisten lintas konstruk?), stabil lintas waktu (korelasi tes-retest), serta apakah ada konsistensi dalam pengadministrasian tes dan pemberian skor.

Sekaran (2014) menyebutkan, semakin dekat *cronbach alpha* dengan nilai 1, semakin tinggi konsistensi internal reabilitasnya. Umumnya, reliabilitas yang kurang dari .60 dianggap buruk. Jika berada di jangkauan .70, dapat diterima. Kemudian, bila lebih dari .80 maka dianggap baik. Ghozali (2011) menyebutkan reliabilitas dapat diuji menggunakan rumus

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_X} \right) \quad (2)$$

Nilai varian setiap item pertanyaan dapat lebih dulu dihitung dengan:

$$S^2_j = \frac{\sum X_j^2 - \frac{(\sum X_j)^2}{N}}{N} \quad (3)$$

Kemudian nilai varian total diperoleh dari:

$$S^2_x = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N} \quad (4)$$

Keterangan:

N = jumlah sampel

X<sub>j</sub> = jawaban responden untuk setiap item pernyataan

∑ X<sub>i</sub> = total jawaban responden untuk setiap item pernyataan

S<sup>2</sup><sub>j</sub> = varian total setiap item pernyataan

S<sup>2</sup><sub>x</sub> = jumlah varian total

k = jumlah butir pertanyaan

α = koefisien reliabilitas instrumen

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Linieritas**

Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Pengujian pada SPSS digunakan untuk menguji linearitas dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali: 2011).

#### **3.7.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali: 2011). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 0,10$ .

#### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka



mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2005).

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Sekaran & Bougie (2013) menyebutkan salah satu teknik analisis penelitian kuantitatif dengan satu variabel dependen metrik adalah melalui analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, peneliti akan lebih dulu melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 23. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan metode statistik untuk menyajikan ringkasan data atas profil responden dalam bentuk tabel. Profil tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan masa kerja para reponden.

#### **3.8.2 Rank Order**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai variabel-variabel penelitian yang didapat dari pengumpulan data melalui kuesioner. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, kriteria penilaian untuk setiap pertanyaan akan disusun berdasarkan presentase melalui langkah-langkah berikut.

1. Nilai kumulatif merupakan nilai total yang didapatkan dari setiap pertanyaan yang merupakan jawaban responden.
2. Presentase merupakan nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi masing-masing dikalikan dengan 100%.
3. Jumlah responden sebanyak 74 karyawan. Nilai skala terbesar adalah 6, sedangkan nilai skala terkecil adalah 1. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh nilai kumulatif terbesar  $74 \times 6 = 444$ , sedangkan untuk nilai kumulatif terkecil  $74 \times 1 = 74$ . Nilai presentase terkecil  $(74:444) \times 100\% = 16,67\%$ . Nilai rentang =  $100\% - 16,67\% = 83,33\%$ . Jika dibagi dengan 6 dari skala pengukurannya, maka didapat nilai interval presentase sebesar  $13,83\%$ . Oleh karena itu, dapat diperoleh klasifikasi sebagai berikut.

Tabel 3.2 Kriteria Interpretasi Presentase

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Amat sangat lemah	16,67 % - 30,5 %
2	Sangat lemah	>30,5 % - 44,33 %
3	Lemah	>44,33 % - 58,16 %
4	Kuat	>58,16 % - 71,99 %
5	Sangat kuat	>71,99 % - 85,82 %
6	Amat sangat kuat	> 85,82 % - 100 %

### 3.8.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan persamaan regresi:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  (5)

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu retensi kerja

X<sub>1</sub> = Variabel independen yaitu dukungan supervisor

X<sub>2</sub> = Variabel independen yaitu resiliensi karyawan

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = *error*

### 3.8.4 Uji Statistik t

Anderson *et al* (2014) mengungkapkan uji t dilakukan untuk menentukan signifikansi tiap parameter masing-masing variabel independen. Apabila koefisien regresi signifikan pada  $t \leq \alpha$ , artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari  $\alpha$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Rumus uji t untuk dua sampel independen adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{x-x}} \quad (6)$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

$\bar{x}_1$  = rata-rata kelompok 1

$\bar{x}_2$  = rata-rata kelompok 2

$S_{x-x}$  = standar error kedua kelompok

### 3.8.5 Uji F

Untuk penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, uji F dilakukan untuk menguji keseluruhan signifikansi hubungan (Anderson *et al*: 2014). Hipotesis diterima bila nilai  $F < \alpha$ . Namun, jika  $F \geq \alpha$  maka hipotesis ditolak, sebab berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (7)$$

Keterangan:

F = nilai F hitung

$S_1^2$  = nilai varian terbesar

$S_2^2$  = nilai varian terkecil

### 3.8.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali: 2011). Bila nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (nilai t

signifikan atau tidak). Sehingga, banyak peneliti menganjurkan menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* saat evaluasi model regresi terbalik dengan rumus berikut.

$$Adjusted R^2 = 1 - \frac{(1 - R^2)(N - 1)}{N - p - 1} \quad (8)$$

Keterangan:

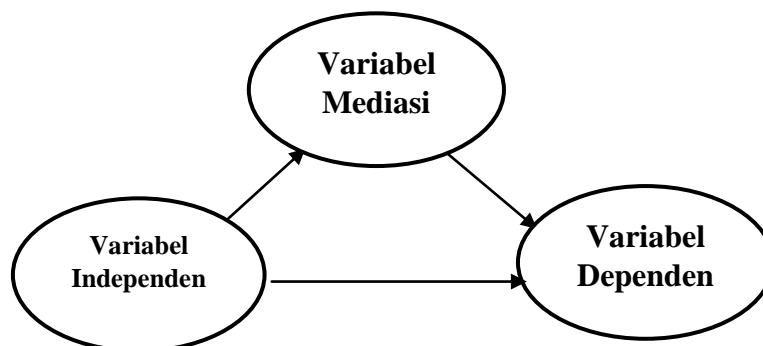
p = jumlah prediktor

N = total ukuran sampel

### 3.8.7 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan kepanjangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matriks korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan (Ghozali: 2011). Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebab terdapat variabel intervening (mediasi) yaitu komitmen organisasi. Menurut Baron & Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Gambar 3. 1 Konsep Peranan Mediator



Menurut Baron dan Kenny (1986) pengaruh mediasi terjadi jika:

1. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2. Variabel independen mempengaruhi variabel mediasi.
3. Variabel mediasi harus mempengaruhi variabel dependen
4. Mediasi penuh (*full/perfect mediation*) terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara langsung tidak signifikan, tetapi pengaruhnya signifikan ketika melibatkan variabel mediasi. Mediasi parsial (*partial mediation*) terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung signifikan.

Penelitian ini menggunakan empat dalam membangun mediasi yang didasarkan pada Baron & Kenny (1986), yaitu:

1. Menunjukkan bahwa variabel awal berhubungan dengan hasil. Gunakan Y sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta  $X_1$  dan  $X_2$  sebagai prediksi. Langkah ini menetapkan bahwa ada efek yang mungkin dimediasi.
2. Menunjukkan bahwa variabel awal berhubungan dengan mediator. Gunakan Z sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta  $X_1$  dan  $X_2$  sebagai prediksi. Langkah ini melibatkan mediator seolah-olah menjadi sebuah variabel hasil.
3. Menunjukkan bahwa mediator mempengaruhi variabel hasil. Gunakan Y sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Z sebagai prediksi. Tidak cukup hanya berkorelasi, antara mediator dengan hasilnya mungkin berkorelasi karena keduanya disebabkan

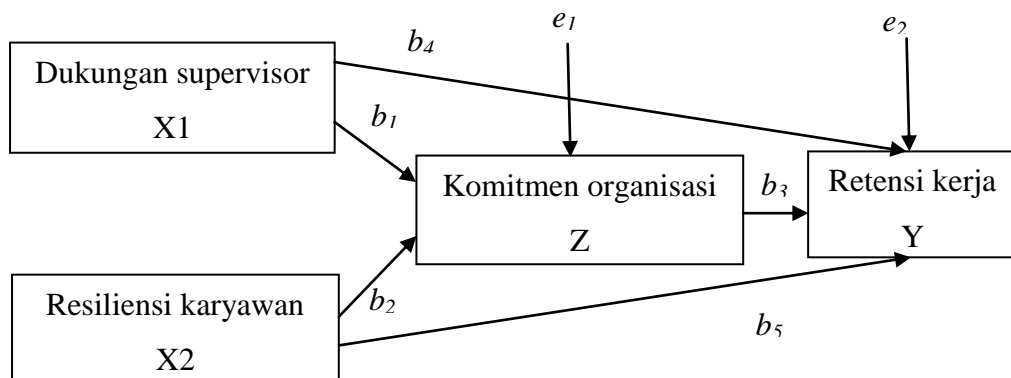
oleh variabel X. Dengan demikian variabel awal harus disamakan dalam menghasilkan efek mediator pada hasil yang ada.

4. Untuk menetapkan bahwa Z sangat mempengaruhi hubungan  $X_1$ ,  $X_2$ , dengan Y, maka pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y mengendalikan Z harus nol. Efek pada langkah (3) dan (4) diperkirakan pada perkiraan yang sama.

Jika keempat langkah ini terpenuhi, maka data itu konsisten dengan hipotesis sehingga variabel Z benar memediasi hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y. Jika tiga langkah pertama terpenuhi tetapi langkah yang keempat tidak, maka mediasi parsial diindikasikan.

Bila diaplikasikan, skema diagram jalur penelitian ini menjadi:

Gambar 3. 2 Skema Diagram Jalur



$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = \alpha + bZ$$

Keterangan:  $a$  = konstanta

$b$  = koefisien