

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan penelitian kuantitatif dimana karakteristik dari penelitian ini adalah dibutuhkan banyak teori untuk mendukung pengambilan data. Model penelitian yang dilakukan merupakan replikasi dari model penelitian yang telah dilakukan oleh Muafi (2015:731) dimana penulis menganalisa antara 4 variabel variabel yaitu manajemen talenta dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* sedangkan komitmen organisasional variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel *dependent*.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni pada perusahaan PT PLN Area Kotamobagu, Sulawesi Utara, Indonesia

#### **3.3. Variabel penelitian**

##### **3.3.1. Variabel Independen (Eksogen)**

Variabel independen merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif atau secara negatif. Oleh karena itu ketika ketika dalam sebuah penelitian variabel independen muncul maka secara otomatis variabel dependen akan muncul dan ketika ada peningkatan dalam variabel independen, variabel dependen akan ikut mengalami penurunan atau peningkatan. (Sekaran dan Bougie, 2013:70). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah manajemen talenta dan kepuasan kerja

### **3.3.2. Variabel Mediasi**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:71) menjelaskan bahwa variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel yang berada diantara variabel independen dan dependen. Variabel mediasi merupakan variabel bebas yang tidak terikat oleh variabel apapun. Dalam tugasnya variabel mediasi membantu untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah komitmen organisasional

### **3.3.3. Variabel Dependen (Endogen)**

Variabel dependen merupakan variabel utama dalam kajian sebuah penelitian. Sekaran dan Bougie (2013:69) mengungkapkan dengan adanya variabel dependen peneliti dapat menemukan jawaban atau solusi dari permasalahan yang ada dengan melakukan analisis terhadap variabel terkait. Dalam penelitian kali ini sebagai peneliti kami memilih *turnover intention* sebagai variabel dependen.

## **3.4. Definisi Operasional**

### **3.4.1. Variabel Eksogen**

#### **1. Manajemen Talenta**

Manajemen talenta didefinisikan sebagai upaya organisasi untuk melakukan perencanaan strategies guna menjawab tantangan kedepan. Perencanaan tersebut dapat dilakukan dengan proses analisis, pengembangan dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif. Indikator pengukuran manajemen talenta yakni *motivating outstanding performance, training and development, job enrichment* (Hafez et al.2017:6)

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah sikap perasaan positif tentang pekerjaan sebagai seorang karyawan terhadap apa yang dia lakukan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif tentang pekerjaan yang dilakukan. Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian kali ini mengacu pada 20 item dari *short form MSQ*. (Weiss et al.1976:7)

### **3.4.2. Variabel Mediasi**

#### **1. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana seorang karyawan memiliki hubungan dengan organisasi dengan tujuan-tujuan tertentu dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dalam hal ini beberapa organisasi mempunyai kebijakan untuk mempertahankan karyawan sehingga memiliki nilai komitmen yang tinggi. Indikator pengukuran komitmen organisasional adalah *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*. (Allen dan Mayer,1990:5)

### **3.4.3. Variabel Endogen**

#### **1. *Turnover Intention***

*Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sengaja dikarenakan adanya alasan-alasan tertentu. Pengukuran variabel *turnover intention* mengacu pada penelitian Alniacik et al (2013:278)

Sedangkan item-item yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Manajemen Talenta	Motivating Outsanding Performance	Organisasi memotivasi kinerja untuk mendapatkan kinerja yang luar biasa
			Organisasi memberi kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang bertalenta
			Organisasi memberikan motivasi bagi karyawan yang bertalenta
		Training and Development	Peran penting manajemen talenta terhadap retensi karyawan
			Peran manajemen talenta perusahaan terhadap kepuasan kerja
			Kejelasan organisasi terhadap adanya manajemen talenta
			Pelatihan dan pengembangan karyawan yang cukup
		Job Enrichment	Kejelasan organisasi mengartikan siapa karyawan yang memiliki bakat
			Peran organisasi dengan memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat
			Identifikasi karyawan yang berbakat dalam organisasi
2	Kepuasan kerja		Kesibukan dari pekerjaan yang dilakukan
			Kesempatan untuk bekerja sendiri berdasarkan kemampuan di tempat kerja
			Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda (selingan olahraga, seni dll)
			Kesempatan untuk menjadi "seseorang" (status sosial) di masyarakat
			Cara pimpinan saya menangani bawahanya
			Cara pimpinan saya membuat keputusan/menangani masalah
			Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya

Lanjutan tabel 3.1

			<p>Kepastian/keamanan kerja yang stabil (gaji,keamanan kerja keselamatan kerja)</p> <p>Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain</p>
2	Kepuasan kerja		<p>Kesempatan untuk memberi tahu rekanan kerja terkait apa yang harus dilakukan</p> <p>Kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan</p> <p>Cara perusahaan mempraktikan kebijakannya</p> <p>Pendapatan saya sebanding dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan</p> <p>Ada peluang untuk maju ketika saya melakukan pekerjaan ini</p> <p>Kesempatan untuk melakukan penilaian pribadi</p> <p>Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri</p> <p>Kondisi kerja (ruang,fasilitas,suasana kerja,lingkungan kerja)</p> <p>Cara rekan kerja saya berkomunikasi satu sama lain.</p> <p>Penghargaan ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik</p> <p>Perasaan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan.</p>
3	Komitmen organisasional	Affective Commitment	<p>akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.</p> <p>mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.</p> <p>benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.</p> <p>berfikir saya tidak mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini</p> <p>merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.</p> <p>merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.</p> <p>Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar</p> <p>mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini</p>

Lanjutan tabel 3.1

3	Komitmen Organisasional	Continuance Commitment	khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.
			Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.
			Banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.
			Akan terlalu merugikan untuk meninggalkan organisasi saat ini.
			Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.
			merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini.
			Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.
			Salah satu alasan utama melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.
		Normative Commitment	berpikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.
			tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya
			Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis
			Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.

Lanjutan tabel 3.1

3	Komitmen organisasional	Normative Commitment	<p>Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi</p> <p>dididik untuk percaya terhadap suatu nilai pada satu organisasi</p> <p>Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka.</p> <p>tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.</p>
4	Turnover intention		<p>kemungkinan akan bekerja di perusahaan lain di tahun depan</p> <p>merencanakan untuk melihat pekerjaan lain di perusahaan lain dalam 12 bulan ke depan</p> <p>aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain</p> <p>sering berpikir untuk berhenti di pekerjaaa saya saat ini</p>

Sumber data diolah 2018

### 3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dijelaskan oleh Sugiyono (2016:80) adalah sebuah wilayah dalam hal ini objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan tetap PT PLN Persero Area Kotamobagu sebanyak 78 orang karyawan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin (Kusumowardani,2013:6),maka formulanya :

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

$$n = \frac{78}{1 + 78(0.1^2)}$$

$$= 43$$

Keterangan :

N : Jumlah populasi

e : kesalahan yang diharapkan peneliti

n : jumlah sampel yang diambil.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yakni pengambilan sampel yang memberikan setiap unsur populasi dapat dipilih untuk menjadi anggota sampel. (Sugiyono,2016:82). Teknik yang digunakan dalam menentukan *probability sampling* pada penelitian ini yaitu dengan teknik *simple random sampling* yakni pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2016:82). Dengan begitu peneliti memberikan hak yang sama kepada setiap subjek karyawan untuk dijadikan sampel dalam penelitian sehingga peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel atau responden. Jumlah sampel 43 responden tersebut merupakan bagian dari populasi 78 staff karyawan tetap PT PLN Persero Area Kotamobagu.

### 3.6. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dapat diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti (Sekaran dan Bougie,2013:113). Sedangkan data sekunder adalah data yang



terkumpul dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie,2013:113). Data sekunder dapat berupa dokumentasi perusahaan,publikasi,*website*,internet dll.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2016:142) menjelaskan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Kuisisioner yang disebarakan berisi mengenai manajemen talenta,komitmen organisasional,*turnover intention* dan kepuasan kerja.

Setiap poin pada jawaban kuisisioner ditentukan dengan menggunakan skala *likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap,pendapat,dan persepsi seseorang (Sugiyono,2016:93). Bobot dalam skala *Likert* yaitu:

- 5 = sangat setuju
- 4 = setuju
- 3 = ragu-ragu
- 2 = tidak setuju
- 1 = sangat tidak setuju

### **3.7. Metode Pengolahan Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif yaitu cara pengolahan data secara statistikal untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan oleh

seorang peneliti. Tujuan dari penggunaan statistik deskriptif adalah untuk membuat kesimpulan secara umum. Menurut Sugiyono (2016:147) penelitian dengan menggunakan populasi yang jelas pasti akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya

### **3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)**

Metode pengolahan data didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan ini merupakan bagian dari tindak lanjut dari *path analysis*. Menurut Ghozali (2006:1) metode SEM memiliki kelebihan yaitu fleksibilitas bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data.

### **3.7.3. *Partial Least Square* (PLS)**

*Partial least square* merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi regresi (Ghozali dan Latan,2015:5). Dalam alat uji analisis,PLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi. (Ghozali dan Latan,2015:7)

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

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model konstruk. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan melalui validitas *convergent*,*discriminant* dan *composite reability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali dan Latan 2015:73)

*Convergent validity* memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas dalam SMART PLS 3.0 dengan melihat nilai *loading factor* yakni harus lebih dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015:74)

*Discriminant validity* lebih berhubungan dengan prinsip bahwa seharusnya pengukur konstruk yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant adalah dengan melihat nilai *loading factor* yang harus >0,7 atau dapat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model (Ghozali dan Latan,2015:74)

*Composite reliability* dan *cronbach alpha* sering disebut sebagai *Dillon Goldstein's*. Peneliti lebih disarankan untuk menggunakan uji validitas composite karena apabila melihat *cronbach alpha* dari setiap konstruk maka nilainya akan lebih rendah. Nilai validitas composite untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015:75)

#### **3.7.4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Dalam menguji model struktural dengan metode PLS dapat dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai dari R square dapat dijadikan sebagai acuan untuk menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh. Nilai R square 0.75,0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan apakah model tersebut kuat,moderate atau lemah. (Ghozali dan Latan,2015:79). Disamping dengan melihat nilai R square dapat juga dengan melihat nilai  $Q^2$  *predictive relevance*. Teknik ini dapat merepresentasikan synthesis dari cross

validation dan fungsi fitting. Nilai  $Q^2 > 0$  maka mempunyai *predictive relevance* sedangkan apabila nilai  $Q^2 < 0$  maka model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 memiliki arti berada pada lemah, moderate dan kuat. (Ghozali dan Latan, 2015:81)