

BAB III

METODE PENELITIAN

1.5.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Pesenkopi Plus dengan mengambil empat cabang terbesar yaitu cabang Sidoarjo, cabang Begawan Malang, cabang Betek Malang dan cabang Dinoyo Malang, dengan subjek penelitian ini merupakan karyawan tetap Pesen kopi Plus di cabang-cabang tersebut.

1.5.2 Jenis Penelitian

Rancangan penelitian menggunakan penelitian observasi deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* ini adalah jenis penelitian yang di dalamnya terdapat waktu observasi data variabel bebas dan variabel terikat pada satu waktu. Metode korelatif ini menunjukkan hubungan korelasi antar variabel, mengungkapkan bahwa ada hubungan pada variasi suatu variabel diikuti variabel yang lain (Sandu *et al.*, 2015).

1.5.3 Jenis Data

Data primer berupa kuesioner yang sudah pernah digunakan pada penelitian sebelumnya. Setelah mendapatkan hasil dari penyebaran data terkait kuisisioner yang diberikan kepada karyawan, kemudian akan dilakukan penghitungan hasil (Retnosari, 2019).

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2017) terkait populasi, dimana dinyatakan bahwasannya populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pesen Kopi Plus yang berjumlah 78 orang.

2. Sampel

Karyawan tetap Pesen Kopi Plus berjumlah 78 orang. Teknik sampling menggunakan metode *Total Sampling* (Sandu *et al.*, 2015). Sampel diambil dengan mengikutkan seluruh karyawan Pesen Kopi Plus, dimana kemudian sampel yang memenuhi kriteria disebut responden. Karenanya, itu sampel pada penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi, yaitu berjumlah 78 orang.

1.5.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan terhadap responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peneliti mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Pengisian kuesioner dilakukan sebelum responden memulai pekerjaannya agar responden dapat mengisi dengan fokus dan menghindari bias pengisian yang dapat terjadi apabila pengisian dilakukan saat ditengah pekerjaannya.

1.5.6 Definisi Operasional Variabel

- **Definisi Operasional Variabel**

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
<i>Human Resources Management Practice</i>	<i>Human Resources Management Practice</i>	<i>Training and Development</i>	Perusahaan telah memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan

Variabel	Definisi	Indikator	Item
(X)	(HRMP) merupakan suatu kebijakan internal yang sifatnya konsisten atau tetap, dimana dalam penerapannya, HRMP memiliki kontribusi penuh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Delery <i>et al.</i> , 1996).		pengetahuan saya dalam bekerja 1. Perusahaan memberikan wadah bagi saya untuk mengembangkan keterampilan
		<i>Career Development</i>	1. Perusahaan menyediakan jenjang karir yang nyata 2. Perusahaan memberikan reward kepada karyawan ketika penjualan mencapai target
		<i>Compensation and Benefit</i>	1. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 2. Perusahaan memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja
		<i>Performance Appraisal</i> (Bergiel <i>et al.</i> , 2009)	1. Perusahaan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan karyawan 2. Perusahaan menyediakan wadah untuk berdiskusi antar rekan kerja
<i>Intention to Stay</i> (Y)	<i>Intention to stay</i> didefinisikan sebagai suatu sikap yang ditunjukkan oleh pekerja untuk terikat dan menetap	a. Karyawan tidak pernah berniat untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.	1. Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan saya dengan pekerjaan tidak terlalu berat 2. Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan saya yang telah memberikan kompensasi sesuai

Variabel	Definisi	Indikator	Item
	pada suatu pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja dalam jangka panjang, meskipun mereka memiliki kesempatan di yang lebih baik di tempat lain (Lyons <i>et al.</i> , 2012)		dengan apa yang dikerjakan
		b. Karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.	3. Saya merasa nyaman dalam pekerjaan yang saat ini saya jalani 4. Saya merasa pekerjaan yang dilakukan jarang monoton
		c. Karyawan akan tetap tinggal diperusahaan apabila menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.	5. Saya merasa syarat dan ketentuan organisasi lebih dapat ditoleransi dibandingkan dengan organisasi lain 6. Saya merasa organisasi menyediakan program pengembangan pribadi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain

Variabel	Definisi	Indikator	Item
		d. Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaannya saat ini. (McDonald & Bradley, 2005)	7. Saya merasa lingkungan kerja yang baru akan membuat saya kesulitan kembali beradaptasi 8. Saya merasa gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memuaskan
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu respon ataupun perasaan yang dimiliki pekerja terkait pekerjaan yang mereka jalani ataupun perusahaan yang menaungi mereka (Robbins, 2003)	• Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas dengan adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan. Saya merasa puas dengan kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.
		• Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	Saya merasa puas dengan tuntutan supervisor terkait pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja. Saya merasa puas dengan supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target.
		• Kepuasan dengan rekan kerja	Saya merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki rekan kerja sehingga proyek tim bisa selesai dengan cepat Saya merasa puas dengan hubungan rekan

Variabel	Definisi	Indikator	Item
			kerja saya yang memiliki tingkat toleransi yang baik
		<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap promosi 	<p>Saya merasa puas dengan adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan.</p> <p>Saya merasa puas dengan adanya aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap gaji 	<p>Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima sesuai tujuan yang diberikan</p> <p>Saya merasa puas dengan gaji pokok yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.</p>

Definisi operasional variabel pada penelitian ini menggunakan variabel, definisi, dan indikator pada *Intention to Stay* (Y), *Human Resources Management Practice* (X), Kepuasan Kerja (Z).

1.5.7 Pengukuran Variabel

Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert, dimulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Nilai 1 mewakili sangat tidak setuju, dan nilai 5 mewakili sangat setuju.

I. Teknik Pengukuran Variabel

Variabel yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Digunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Dari penggunaan skala *likert*, variabel *HRMP*, *ITS* dan kepuasan kerja akan dijabarkan menjadi indikator variabel dan dari indikator tersebut dijadikan item-item instrumen pernyataan. Penilaian untuk masing-masing jawaban dengan skor yang sudah ditetapkan yaitu untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4, untuk jawaban netral (N) diberi skor 3, untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

1.5.8 Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data sebagai berikut: Rentang skala ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi *HRMP*, *ITS* dan kepuasan kerja. Terkait menentukan rentang skala yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

R_s : Rentang Skala

M : Jumlah alternatif jawaban item

N : Jumlah Sampel

Untuk rentang skala diperoleh dengan perhitungan yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}Rs &= \frac{78(5-1)}{5} \\ &= \frac{78 \times 4}{5} \\ &= \frac{312}{5} \\ &= 62,4\end{aligned}$$

Berikut ini merupakan skala penelitian disetiap kategori variabel penelitian :

Tabel 3. 2 Rentang Skala

Rentang Skala	<i>Human Resources Management Practice</i>	<i>Intention to Stay</i>	Kepuasan Kerja
78 – 140,3	Sangat tidak baik	Sangat tidak berniat	Sangat tidak puas
140,4 – 202,7	Tidak baik	Tidak berniat	Tidak puas
202,8 – 265,1	Cukup	Cukup	Cukup
265,2 – 327,5	Baik	Berniat	Puas
327,6 - 390	Sangat baik	Sangat berniat	Sangat puas

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

2. *Partial Least Square (PLS)*

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*, SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model

yang cocok untuk predeksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*. Model pengukuran dilakukan untuk menghasilkan penilaian mengenai validitas dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural, yaitu pemodelan yang menggambarkan hubungan-hubungan yang dihipotesakan (Lenni, 2020). Metode SEM merupakan perkembangan dari analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda (*multiple regression*) yang sama-sama merupakan bentuk model analisis multivariat (*multivariate analysis*) (Siswoyo, 2014).

Analisis SEM pada penelitian ini menggunakan *Smart PLS*. Metode PLS merupakan metode yang mengkombinasikan sifat-sifat dari komponen utama dan regresi linier berganda. Metode PLS bertujuan mengestimasi dan menganalisis variabel terikat dan variabel-variabel bebas. PLS akan mereduksi dimensi variabel-variabel bebas dengan membentuk variabel-variabel baru yang merupakan kombinasi linier dari variabel-variabel bebas dengan dimensi lebih kecil (Abdi, 2010).

PLS menurut Ghazali & Latan (2012) memiliki cara kerja dengan weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten yang akan didapatkan berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar

variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstuknya). Hasilnya berupa residual variance dari variabel dependen.

Metode *Partial Least Square (PLS)* yang dilakukan dalam penelitian ini memiliki langkah-langkah sebagai berikut:

4. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) merupakan tahap pertama dalam evaluasi model, dimana model pengukuran ini akan menghubungkan antara variabel laten dan variabel manifest atau variabel indikator.

i. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan dalam suatu penelitian terhadap isi instrumen yang digunakan dalam penelitian, dengan tujuan untuk mengukur data tersebut apakah itu valid dan tepat (Sugiyono, 2017). Pengujian dilakukan agar pengukuran tersebut valid sehingga dapat diketahui alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid dan dapat terhindarkan dari bias. Dalam PLS pengujian validitas terdapat dua pengujian yaitu:

1. *Convergent Validity (Loading Factor)*

Validitas konvergen memiliki prinsip dimana pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk (Hamid & Anwar, 2019). Nilai validitas konvergen dikatakan cukup 0,5 sampai 0,6 untuk

jumlah variabel laten antara 3 sampai dengan 7 (Ghozali & Latan, 2012).

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali (2012). Cara pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading* yang mana dengan nilai untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.7.

ii. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen. Menurut Arikunto (2006), instrumen dikatakan reliabel apabila “instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya”. Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composit Reliability* harus lebih besar dari 0.7. Sedangkan penggunaan pada *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *Composit Reliability*.

5. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menunjukkan adanya hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS

dievaluasi dengan menggunakan R^2 (Uji GOF) untuk konstruk dependen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Hamid & Anwar 2019).

12. Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Pengujian *R-square* adalah pengukuran untuk tingkat *Goodness of fit* (GOF) suatu model struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten ekstogen (independen) tertentu terhadap variabel laten endogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* mengindikasikan bahwa model kuat, *moderate* dan lemah apabila nilai tersebut 0.75, 0.5 dan 0.25 (Hamid & Anwar, 2019).

iii. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel independen (*HRMP*) terhadap variabel dependen (*ITS*) dan variabel mediasi (kepuasan kerja). Hipotesis merupakan suatu pernyataan mengenai populasi yang perlu diuji suatu kebenarannya.

Metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan PLS. Diketahui pada metode ini terdapat pengujian hipotesa. Alat uji yang digunakan adalah t -statistik. Menurut Ghazali (2008) menyatakan bahwa, pada dasarnya uji T untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen) atau dengan kata lain seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Akan diambil suatu kesimpulan pada tahap ini, untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Menguji hipotesis dapat dilihat

melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan yaitu 1,96% (Murniati *et al.*, 2013). Untuk kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima suatu Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika $p < 0,05$.

iv. Uji Mediasi

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini dapat diketahui dari hasil *Output Smart PLS* pada *Bootstrapping* bagian *Specific Indirect Effect* atau pengaruh tidak langsung. Digunakan analisis mediasi untuk menguji variabel mediasi sebagai penghubung antara variabel terikat dan variabel bebas (Preacher & Hayes, 2008).

