

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Desain Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanasi dengan metode kuantitatif, dimana obyek yang diteliti membutuhkan data yang ada pada orang ataupun benda yang mana membentuk sebuah watak, kepercayaan, dan perbuatan dari individu itu sendiri. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positif yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, untuk mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian sifat hipotesis yang masuk akal. Jenis penelitian ini digunakan karena untuk mengetahui pengaruh variabel *Work life Balance* dapat mempengaruhi *employee retention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sucofindo Cabang Surabaya yang terletak di Jl. Kalibutih No.215, Tembok Dukuh, Bubutan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Yang Merupakan salah satu perusahaan jasa survei dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Selain itu, penelitian ini juga dilakukan secara offline dengan menyebarkan kertas angket ke perusahaan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi ialah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasinya merupakan karyawan PT. Sucofindo cabang Surabaya yang berjumlah 162 pegawai.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Sucofindo cabang Surabaya

No	Divisi	Jumlah karyawan keseluruhan
1	Bidang Inspeksi Teknik	22
2	Dukungan bisnis	20
3	Bidang Inspeksi Government	19
4	Penjualan Dukungan OPS	15
5	Bidang Inspeksi Umum	32
6	SLVK	6
7	Gresik	5
8	Laboratorium	43
Total		162

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi dan karakteristik (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan ialah Karyawan milenial PT. Sucofindo cabang Surabaya.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Milenial PT. Sucofindo cabang Surabaya

No	Divisi	Jumlah karyawan Milenial
1	Bidang Inspeksi Teknik	11
2	Dukungan bisnis	11
3	Bidang Inspeksi Government	13
4	Penjualan Dukungan OPS	13
5	Bidang Inspeksi Umum	15
6	SLVK	6
7	Gresik	1
8	Laboratorium	45
Total		115

Dari tabel 3.2 diatas, sampel pada penelitian ini berjumlah 115 karyawan milenial PT. Sucofindo cabang Surabaya dari 162 karyawan di PT. Sucofindo cabang Surabaya. Dari 115 karyawan milenial terdiri dari 11 karyawan milenial dari Bidang Inspeksi Teknik, 11 karyawan milenial Dukungan Bisnis, 13 karyawan milenial Bidang Inspeksi Government, 13 karyawan milenial Penjualan Dukungan OPS, 15 karyawan milenial Bidang Inspeksi Umum, 6 karyawan milenial SLVK, 1 karyawan milenial Gresik, dan 45 karyawab milenial Laboratorium.

2. Teknik Sampling

Sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan oenyebaran

populasi agar diperoleh sampel yang representative (Margono, 2004). Pada penelitian ini, Teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Peneliti memilih teknik tersebut karena tidak semua populasi memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Dan peneliti memilih karyawan milenial sebagai sampel karena sesuai dengan fenomena yang diteliti. Karena generasi milenial ini memiliki prioritas, ekspektasi, dan etos kerja yang unik. Dimana lebih memikirkan lapangan kerja yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Generasi milenial juga cenderung lebih mudah berpindah industry meskipun dengan pertimbangan kompensasi dan benefit yang diterima.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber data primer. Data primer disebut juga data mentah atau data baru yang diperbarui. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada sampel sebanyak 115 karyawan millennial PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui survey menggunakan kuesioner. Menurut Juliandi et al. (2015) kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disiapkan oleh peneliti untuk mengetahui pendapat atau pandangan dari responden survei tentang variabel yang diteliti, kuesioner dapat digunakan jika jumlah responden survei cukup banyak.

3. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner dan observasi, selanjutnya diolah menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*). Data disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar mudah dibaca dan dimengerti.

4. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala likert dengan bobot 1-5. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat individu atau kelompok tentang suatu 29 peristiwa atau fenomena sosial (Bahrun et al., 2017; Saputra & Nugroho, 2017).

Tabel 3.3 Skala Likert

No.	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	C	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menunjukkan bagaimana suatu variabel diukur untuk menentukan apakah pengukuran itu baik atau buruk dalam suatu penelitian. Sugiyono (2018) mendefinisikan konstruk atau karakteristik yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

No.	Variable	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Employee Retention</i>	<i>Employee retention</i> merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dengan komitmen terus bekerja, rencana kerja, kecintaan, penempatan, penawaran kerja dari karyawan dan pentingnya tugas dari karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Upaya untuk memberikan penghargaan.2. Upaya untuk menyediakan peluang karir.3. Upaya untuk memberikan motivasi untuk berinovasi.4. Upaya untuk menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan.5. Upaya untuk menciptakan lingkungan yang baik. <p>Sumber : (Mathis & Jackson, 2006)</p>

2	Work Life Balance	<i>Work life balance</i> adalah kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perasaan nyaman terhadap komitmen kerja dan keluarga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. keseimbangan kepuasan <p>Sumber : McDonald dan Bradley (2005) dan Judge et al., (2004)</p>
3	Job Satisfaction	<i>Job satisfaction</i> didefinisikan secara operasional sebagai perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam bekerja dan seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang bernilai serta dukungan pihak eksternal atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan tentang adanya kesempatan untuk maju 2. Perasaan tentang adanya keamanan kerja 3. Perasaan tentang pemberian gaji 4. Perasaan tentang pemberian situasi dan kondisi kerja yang baik 5. Perasaan tentang adanya pengawasan 6. Perasaan tentang kondisi sosial di tempat kerja 7. Perasaan tentang sikap sosial antar karyawan yang baik.

		<p>8. Perasaan tentang komunikasi antar karyawan yang baik.</p> <p>9. Perasaan tentang pemberian fasilitas.</p> <p>Sutrisno (2017)</p>
--	--	--

F. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala merupakan alat untuk menggambarkan bagaimana *work life balance, employee retention, dan job satisfaction* pada PT. Sucofindo cabang Surabaya. Menurut Umar, Husein (2003) rumus menentukan rentang skala :

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

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Adapun untuk hasil yang diperoleh dari perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{115(5-1)}{5}$$

$$RS = 92$$

Jadi, untuk hasil yang diperoleh dari rentang skala adalah 92.

Adapun skor minimum dan skor maksimum sebagai berikut:

a. Skor Minimum: bobot terendah x jumlah sampel: $1 \times 115 = 115$

b. Skor Maksimum: bobot tertinggi x jumlah sampel: $5 \times 115 = 575$

Tabel 3.5 Rentang Skala

Skor	<i>Work life balance</i>	<i>Employee retention</i>	<i>Job satisfaction</i>
115 – 206	Sangat tidak seimbang	Sangat rendah	Sangat tidak puas
207 – 299	Tidak seimbang	Rendah	Tidak puas
300 – 391	Cukup	Cukup	Cukup
321 – 483	Seimbang	Tinggi	Puas
484 – 575	Sangat seimbang	Sangat tinggi	Sangat puas

2. *Partial Least Square (PLS)*

PLS atau *Partial Least Square* adalah teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks (baik hubungan searah maupun bolak-balik) untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2008). Penelitian ini menggunakan metode analisis Struktural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS). Pada SEM-PLS ini terdapat 2 urutan pengujian, antara lain :

1) **Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Model pengukuran atau *outer model* merupakan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Pada *outer model* terdapat 3 pengujian antara lain :

a) **Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Validitas konvergen berfungsi untuk membuktikan bahwa masing-masing indikator dapat diterima dan mampu untuk

menjelaskan variabel latennya. Menurut Hair et al (2010) nilai outer loading $> 0,70$ dianggap memiliki validasi yang cukup kuat.

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya. Indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan apabila nilai AVE > 0.5 atau nilai AVE lebih besar dari korelasi sesama variabel laten.

c) *Composite Reliability*

Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliable* > 0.7 (Hair et al., 2010). Nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7, dengan ketentuan apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0.7 maka dianggap reliabel (Sarwono dan narimawati, 2015).

d) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas *Composite Reliability* dapat diperkuat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronsbach's Alpha* $> 0,70$.

2) Model Struktural

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) terhadap variabel laten endogen (*endogenous latent variable*).

a) R-Square (R^2)

Pengujian R-Square (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur Tingkat Goodness of Fit. Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk seberapa besar pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen. Menurut Ghazali (2012) hasil R^2 sebesar 0.67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Hasil R^2 diantara 0.33 dan 0.67 dikategorikan moderat. Sedangkan hasil R^2 sebesar 0.19 dikategorikan lemah.

b) Goodness Of Fit (GoF)

Goodness Of Fit ini bertujuan untuk mengukur kebenaran model yang diajukan, maka harus dilakukan terhadap beberapa fit index. Nilai *communities* didapatkan dengan mengkuadratkan nilai *loading* dengan kriteria 0.1 (GoF kecil), 0.25 (GoF moderat), dan 0.36 (GoF besar). Perhitungan GOF dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GOF = 1 - \{(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)\}$$

Keterangan :

R^2_1 = R square Y (*employee retention*)

$$R^2 = R \text{ square } Z \text{ (job satisfaction)}$$

c) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, hingga terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2010). Hipotesis bertujuan untuk melihat adanya pengaruh independent terhadap variabel dependen yang dilihat dari nilai *path coefficient*. Penelitian ini menggunakan kriteria tingkat kepercayaan 95% dan batas ketidakakuratan sebesar 5% dengan ketentuan :

a) Uji Hipotesis *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention*.

H_0 : *Work Life Balance* (X) tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention* (Y).

H_a : *Work Life Balance* (X) berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention* (Y).

Hipotesis 1 yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention*. Selanjutnya pengujian ini dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika t-statistik lebih dari 1.96 dan p-value < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti signifikan.
- Jika t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value < 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak signifikan.

b) Uji Hipotesis *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

H_0 : *Work Life Balance* (X) tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Z).

H_a : *Work Life Balance* (X) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Z).

Hipotesis 2 yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Selanjutnya pengujian ini dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika t-statistik lebih dari 1.96 dan p-value < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti signifikan.
- Jika t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak signifikan.

c) Uji Hipotesis *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Retention*.

H_0 : *Job Satisfaction* (Z) tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention* (Y).

H_a : *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh terhadap *Employee Retention* (Y).

Hipotesis 3 yang menyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Retention*. Selanjutnya pengujian ini dapat

dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika t-statistik lebih dari 1.96 dan p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti signifikan.
- Jika t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak signifikan.

d) Uji Hipotesis *Work Life Balance* berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

H_0 : *Work Life Balance* (X) tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z) sebagai variabel *intervening*.

H_a : *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh langsung terhadap *Employee Retention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z) sebagai variabel *intervening*.

★ Hipotesis 4 yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Selanjutnya pengujian ini dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika t-statistik lebih dari 1.96 dan p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti signifikan.

- Jika t-statistik kurang dari 1.96 dan p-value $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak signifikan.

d) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matriks korelasi dua atau lebih model (Ghozali, 2016). Tujuan dari analisis jalur adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang diteliti, sehingga dapat diketahui faktor determinan yaitu penentuan apakah variabel bebas berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Ada beberapa tahapan dalam analisis yang dikembangkan oleh (Baron & Kenny, 1986) antara lain :

- a. Model pertama : Pengujian variabel bebas (eksogen) pada variabel terikat (endogen) signifikansinya t-statistik > 1.69 .
- b. Model kedua : Pengujian variabel bebas (eksogen) pada variabel mediasi signifikansinya t-statistik > 1.69 .
- c. Model ketiga : pengujian variabel bebas (eksogen) dan mediasi terhadap variabel terikat (endogen).

Jika pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel terikat signifikan pada t-statistik > 1.69 , maka terbukti variabel mediasi memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.