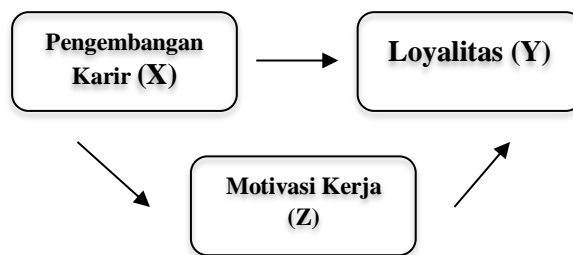


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan model mediasi. Untuk menguji hipotesis utama dalam penelitian menggunakan model penelitian mediasi untuk menguji apakah terdapat peran dari variabel mediator (Z) dalam memediasi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).



Gambar 3. 1 Desain Mediasi

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang berusia 23-43 tahun di Bandung. Jumlah populasi dari penelitian ini tidak diketahui secara pasti dikarenakan tidak ada data yang spesifik terbaru yang dapat ditemukan di Badan Pusat Statistik (BPS) maupun lembaga survei lainnya. Peneliti menggunakan teknik *convenience sampling* dengan kriteria sampel karyawan sebagai berikut:

- a. Pria dan wanita,
- b. Berusia 23 tahun – 43 tahun,
- c. Berdomisili di Bandung.

3.2.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teori rumus Isaac dan Michael. Rumus ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Adapun rumus Isaac dan Michael adalah sebagai berikut:

Keterangan:

λ^2 = Taraf kesalahan (1%, 5%, atau 10%)

N = Angka Populasi

P = Proporsi 0.5

Q = 0.5

d² = Derajat kesalahan (kalau tingkat kesalahan (*error*)) 5% maka 5% dikuadratkan

Berdasarkan rumus diatas didapatkan jumlah minimal sampel sebagai berikut:

$$s = \frac{3841 \cdot \infty \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0025 \cdot \infty + 3.841 \cdot 0,5 \cdot 0,5} s = 349$$

Maka, ketahuilah jumlah minimal sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael sebanyak 349 orang. Berdasarkan acuan rumus tersebut peneliti menggunakan 349 orang sampel.

Selesai melakukan pengambilan data, peneliti melakukan olah data pada data yang diterima. Diketahui bahwa populasi awal 382 responden, namun menjadi 374 responden dikarenakan beberapa responden tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Kemudian saat telah dilakukan uji normalitas, hasil yang didapat menunjukkan hasil tidak normal. Lalu peneliti juga melakukan uji heteroskedastisitas yang saat diuji menunjukkan hasil hetero. Karena hal tadi peneliti melakukan uji *outlier* dikarenakan adanya dugaan beberapa data penelitian terlalu ekstrim. Setelah dilakukan uji *outlier* didapatkan data akhir yang digunakan yaitu 342 responden.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah Pengembangan Karir (*career development*)

b Variabel Mediator (Z)

Variabel mediasi dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja (*work motivation*)

c Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dari penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (*employee loyalty*)

3.3.2 Definisi Operasional

1) Loyalitas Karyawan,

Loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan untuk mematuhi, menaati, bertanggung jawab, dan setia pada organisasi atau lembaga. Karyawan juga harus dapat mengidentifikasi pekerjaannya sehingga timbul sikap dan perasaan untuk menjaga, membela, dan terlibat dalam organisasi tersebut, baik secara fisik maupun pikirannya. Loyalitas dapat dinilai melalui 5 dimensi yaitu dedikasi untuk perusahaan, berusaha maksimal untuk perusahaan, kelekatan untuk perusahaan, identifikasi pada perusahaan, dan internalisasi nilai perusahaan.

2) Pengembangan Karir,

Pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengantisipasi tantangan di masa depan terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dengan cara membangun hubungan yang stabil antara karir individu dengan proses manajemen karir perusahaan.

Proses ini mencakup dua aspek utama. Pertama, manajemen karir mencakup langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk memilih, mengevaluasi, menugaskan, dan mengembangkan karyawan guna mempersiapkan mereka menjadi individu yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa depan. Lalu kedua, perencanaan karir melibatkan serangkaian prosedur yang dilakukan karyawan dalam mengidentifikasi serta mengevaluasi proses yang perlu diambil dalam mencapai tujuan karir mereka.

3) **Motivasi Kerja,**

Motivasi kerja merupakan Suatu dorongan perilaku yang disadari individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan untuk memenuhi suatu tujuan yang telah ada. Motivasi kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh dua golongan kebutuhan yaitu *hygiene factors* and *motivational factors*. Dalam penilaiannya motivasi kerja yang berasal dari diri karyawan dapat dinilai dengan 6 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, dan pengakuan.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 **Loyalitas Karyawan**

a) **Spesifikasi Instrumen**

Pengukuran loyalitas karyawan menggunakan skala *Loyalty to Supervisor* berdasarkan teori Chet, *et al.*, (2002). Alat ukur *loyalty to supervisor* yang digunakan adalah adaptasi dari (Huda, 2018). Alat ukur ini memiliki 36 item dengan reliabilitas (*cronbach alpha*) sebesar 0,964.

b) **Pengisian kuesioner**

Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara penilaian angka terendah (1) hingga angka tertinggi (5) tergantung dengan kondisi yang dinilai paling sesuai dengan responden pada setiap

item yang dimuat dalam kuesioner. Adapun kategori pilihan jawaban meliputi: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c) Penyekoran

Tabel 3. 1

Penyekoran item loyalitas karyawan

Respon	Nilai Respon
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

d) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 2

Kisi-kisi loyalitas karyawan

Aspek	Item	Jumlah
Dedikasi untuk perusahaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
Berusaha maksimal untuk perusahaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
Kelekatan dengan perusahaan	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
Identifikasi kepada perusahaan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	7
Internalisasi nilai perusahaan	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	7
Total		36

e) Kategorisasi Skor Loyalitas

Tabel 3. 3
Kategorisasi Skor

Rumus	Kategori Loyalitas	Skor
$M + 1SD > X$	Tinggi	$161 > X$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$133 \leq X < 161$
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 133$

f) Interpretasi Kategorisasi Skor

1. Kategori Tinggi

Pada kategori ini artinya subjek memiliki loyalitas yang tinggi. Kategori ini menunjukan bahwa responden memiliki dedikasi tinggi pada perusahaan, memiliki keterikatan pada perusahaan, dan berhasil mengidentifikasi pekerjaannya. Dengan demikian, responden yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung memiliki kesanggupan untuk mematuhi, bertanggung jawab, dan setia pada perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja secara maksimal.

2. Kategori Sedang

Pada kategori ini artinya subjek memiliki loyalitas yang sedang. Kategori ini menunjukan bahwa responden memiliki dedikasi yang tidak terlalu tinggi pada perusahaan, memiliki keterikatan yang tidak terlalu tinggi pada perusahaan, dan berhasil mengidentifikasi pekerjaannya namun belum maksimal. Dengan demikian, responden yang memiliki loyalitas sedang cenderung memiliki kesanggupan untuk mematuhi, bertanggung jawab, dan setia pada perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja namun belum secara maksimal.

3. Kategori Rendah

Pada kategori ini artinya subjek memiliki loyalitas yang rendah. Kategori ini menunjukkan bahwa responden memiliki dedikasi yang rendah pada perusahaan, kurang memiliki keterikatan pada perusahaan, dan belum berhasil mengidentifikasi pekerjaannya. Dengan demikian, responden yang memiliki loyalitas yang rendah cenderung terbebani oleh rasa untuk mematuhi, bertanggung jawab, dan rasa untuk setia pada perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja.

3.4.2 Pengembangan Karir

a) Spesifikasi Instrumen

Pengukuran pengembangan karir menggunakan skala pengembangan karir berdasarkan teori Gomes (2003). Alat ukur perencanaan karir dan manajemen karir yang digunakan adalah adaptasi dari (Simanjuntak, 2017). Alat ukur ini memiliki 10 item dengan reliabilitas (*cronbach alpha*) sebesar 0,961.

Instrumen pengembangan karir ini menilai melalui pendekatan persepsi yang ditunjukkan melalui semakin tinggi skor total dari pengembangan karir menunjukkan semakin positif persepsi pengembangan karir. Sebaliknya semakin rendah skor total dari pengembangan karir menunjukkan semakin negatif persepsi pengembangan karir.

b) Pengisian Kuesioner

Adapun skala yang digunakan adalah lima skala likert dengan kategori pilihan yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

c) **Penyekoran****Tabel 3. 4****Penyekoran Item Pengembangan Karir**

Respon	Nilai Respon
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

d) **Kisi-kisi Instrumen****Tabel 3. 5****Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir**

Dimensi	Indikator	Item
Perencanaan Karir	Kesesuaian minat dengan keahlian dalam pekerjaan	1 dan 2
	Peluang pengembangan karir	3 dan 4
	Kejelasan perencanaan karir	5 dan 6
Manajemen Karir	Peluang promosi	7 dan 8
	Tingkat transparansi tentang informasi karir	9 dan 10

e) **Kategorisasi Skor Pengembangan Karir****Tabel 3. 6****Kategorisasi Skor**

Rumus	Kategori Pengembangan Karir	Skor
$M + 1SD > X$	Tinggi	$48 > X$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$38 \leq X < 48$
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 38$

f) Interpretasi Kategorisasi Skor

1. Kategori Tinggi

Apabila responden memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi. Kategori ini menunjukkan bahwa responden merasakan perusahaan ditempatnya bekerja berhasil membangun hubungan stabil antara perencanaan karir karyawan dengan proses manajemen karir yang ada. Dengan demikian, responden merasa dipersiapkan dengan baik dan dilibatkan pada setiap prosedur untuk mencapai tujuan karir yang dijanjikan.

2. Kategori Sedang

Apabila responden memiliki tingkat pengembangan karir yang sedang. Kategori ini menunjukkan bahwa responden merasakan perusahaan ditempatnya bekerja berhasil namun belum maksimal dalam membangun hubungan stabil antara perencanaan karir karyawan dengan proses manajemen karir yang ada. Dengan demikian, responden merasa sudah dipersiapkan dan sudah dilibatkan pada setiap prosedur untuk mencapai tujuan karir yang dijanjikan namun belum maksimal.

3. Kategori Rendah

Apabila responden memiliki tingkat pengembangan karir yang rendah. Kategori ini menunjukkan bahwa responden merasakan perusahaan ditempatnya bekerja kurang berhasil membangun hubungan stabil antara perencanaan karir karyawan dengan proses manajemen karir yang ada. Dengan demikian, responden merasa kurang dipersiapkan dan kurang dilibatkan pada setiap prosedur untuk mencapai tujuan karir yang dijanjikan.

3.4.3 Motivasi Kerja

a) Spesifikasi Instrumen

Pengukuran motivasi kerja menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan teori Herzberg (2003). Alat ukur motivasi kerja yang digunakan adalah adaptasi dari (Suseno, 2019). Alat ukur ini memiliki 24 item namun setelah melewati seleksi item didapatkan hasil bahwa terdapat 3 item yang tereliminasi. Adapun koefisien alpha cronbach dari item ini sebesar 0,903.

b) Pengisian Kuesioner

Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara penilaian angka terendah (1) hingga angka tertinggi (5) tergantung dengan kondisi yang dinilai paling sesuai dengan responden pada setiap item yang dimuat dalam kuesioner. Adapun kategori pilihan jawaban meliputi: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

c) Penyekoran

Tabel 3. 7

Penyekoran Item Motivasi Kerja

Respon	Nilai Respon	
	<i>(Favorable)</i>	<i>(Unfavorable)</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (TS)	2	4
Agak Setuju (AS)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

d) Kisi-kisi Motivasi Kerja

Tabel 3. 8

Kisi-kisi Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
<i>motivational factors</i>	Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya	1, 2	3, 4	4
	Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi	5, 6	7, 8	4
	Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri	9, 10	11, 12	4
	Tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan	13	14	2
	Kemungkinan karyawan dapat maju dalam karir	15, 16	17	3
	Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan	18, 19	20, 21	4
Total				21

e) Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

Tabel 3. 9

Kategorisasi Skor

Rumus	Kategori Motivasi Kerja	Skor
$M + 1SD > X$	Tinggi	$92 > X$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$69 \leq X < 92$
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 69$

f) Interpretasi Kategorisasi Skor

1. Kategori Tinggi

Pada kategori ini artinya subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kategori ini menunjukkan bahwa responden berhasil mencapai kepuasan kerja secara maksimal. Dengan demikian, responden merasa puas akan pengakuan yang diberikan perusahaan, merasa puas akan peluang yang diberikan untuk mengembangkan karirnya, dan merasa

puas akan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap dirinya.

2. Kategori Sedang

Pada kategori ini artinya subjek memiliki motivasi kerja yang sedang. Kategori ini menunjukkan bahwa responden responden berhasil mencapai kepuasan kerja namun belum maksimal. Dengan demikian, responden merasa telah diberikan peluang, pengakuan dan tanggung jawab dari pihak perusahaan namun belum mencapai kepuasan dari hal tersebut.

3. Kategori Rendah

Pada kategori ini artinya subjek memiliki motivasi kerja yang rendah. Kategori ini menunjukkan bahwa responden kurang berhasil mencapai kepuasan kerja. Dengan demikian, responden merasa kurang diberikan peluang, kurang diberikan pengakuan terhadap pencapaian yang telah dicapai, dan merasa kurang dipercaya untuk memegang suatu tanggung jawab dari pihak perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner atau angket dalam pengumpulan data. Kuesioner ini berisikan instrumen dari variabel yang akan diteliti yaitu pengembangan karir, loyalitas karyawan, dan motivasi kerja. Kuesioner akan disebarkan kepada responden yang sesuai dengan kriteria sampel secara daring atau online dengan menggunakan google form. Adapun *platform* yang akan digunakan oleh peneliti adalah aplikasi WhatsApp, Instagram, dan LinkedIn.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut Azwar (2003) Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan bantuan statistik dari data yang telah dianalisis yang mencakup jumlah subjek (N) dalam kelompok, *mean* skor skala (M), skor minimum (Xmin), skor maksimal (Xmkas), skor standar deviasi, dan statistik-statistik yang lain yang dianggap perlu. Data ini digunakan untuk menganalisis data demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

3.6.2 Statistik Inferensial

1. Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh pada variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja, dan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda yang dilakukan pada variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

3. Sobel Test

Pengujian sobel test yang digunakan untuk melihat adakah fungsi mediasi pada variabel motivasi kerja pada pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Penghitungan sobel test dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai S_{ab} diperoleh menggunakan rumus berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

S_{ab} : Besarnya error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel dependen (Z)

b : Jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

S_a : Standar error koefisien a

S_b : Standar error koefisien b

Namun sebelum dilakukan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan perhitungan sobel test. Peneliti melakukan uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat yang perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis dengan model regresi agar data menjadi valid sebagai alat penduga. Asumsi-asumsi yang harus terpenuhi di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).