

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data penelitian, instrumen penelitian, kategorisasi skala, Sampel dan teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data dan uji persyaratan statistik.

3.1 Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Bandung yang merupakan kantor distributor minuman kemasan. Bertempat di Jalan Soekarno Hatta no. 326-327 Bandung. Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil dari populasi karyawan pada perusahaan tersebut yang bekerja pada divisi penjualan area II.

3.2 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara cermat dan aktual. Namun dengan pengertian penelitian yang lebih luas, penelitian deskriptif mencakup penelitian yang lebih luas di luar metode sejarah dan metode eksperimental. Pekerjaan yang dilakukan peneliti bukan saja memberi gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 1999).

3.3 Variabel dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan digunakan antara lain: *diversity*, kepuasan kerja pada karyawan dan retensi karyawan.

3.3.2 Definisi Operasional

Untuk memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilaksanakan secara terlebih dahulu dibuat definisi operasionalnya. Berikut ini penjelasan dari masing-masing variabel:

3.3.2.1 *Diversity*

Diversity yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah keadaan keberagaman perusahaan ditinjau dari keadaan karyawannya. Gardenswartz dan Rowe (Kreitner dan Kinicki, 2004: 47) menyatakan bahwa *diversity* adalah mewakili banyak perbedaan individu dari keberagaman yang ada antara orang-orang. Perbedaan yang terjadi dapat menimbulkan keuntungan bagi perusahaan. Pentingnya mengkaji mengenai *diversity* ini agar karyawan khususnya yang bekerja pada divisi penjualan dituntut untuk memiliki ide-ide kreatif baik dalam pembuatan produk sampai pada pemasaran. Semakin beragamnya karyawan sama halnya dengan semakin tingginya *diversity*. Secara teoritis hal ini akan membawa pada hasil yang inovatif dari keberagaman kinerja karyawannya.

3.3.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diterima dari pekerjaannya tersebut. Jika sebanding bahkan lebih daripada harapan maka karyawan cenderung akan merasa puas, begitupun sebaliknya. Smith dan Kendall (Luthans, 2006: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan hasil dari persepsi karyawan

mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal yang menjadi penilaian penting meliputi mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

3.3.2.3 Retensi Karyawan

Retensi karyawan yang dimaksudkan adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bertahan (bekerja) pada perusahaan. Mathis dan Jackson (2006: 128) mengungkapkan bahwa retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Semakin tingginya retensi karyawan maka antara karyawan dan perusahaan sudah memiliki tujuan bersama untuk kesejahteraan bersama.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ada dua yaitu: skala kepuasan kerja dan skala retensi karyawan. Untuk pengukuran variabel *diversity*, peneliti menggunakan data perusahaan.

3.4.1 Pengukuran *diversity*

Variabel *diversity* akan menggunakan data perusahaan. Data demografi mengenai karakteristik responden akan diberi peringkat. Semakin memiliki frekuensi yang tinggi maka akan diberikan peringkat terkecil. Setelah diurutkan, kemudian diberikan skor. Hal ini guna mengubah data berskala nominal menjadi data berskala interval.

Peneliti memberi maksimal nilai 10 untuk nilai tertinggi dari setiap indikator. Berikut ini disajikan penskoran data *diversity* berdasarkan responden dari karyawan divisi penjualan area II PT. Sinar Sosro Bandung:

Tabel 3.1 Data Diversity

DIMENSI	INDIKATOR	FREKUENSI	URUTAN	SKOR
1.Lingkaran Dalam	Kepribadian			
	Nilai 66 – 70	2	5	10
	Nilai 71 – 75	15	2	4
	Nilai 76 – 80	19	1	2
	Nilai 81 – 85	13	3	6
	Nilai > 85	3	4	8
2.Dimensi Internal	Jenis Kelamin			
	Laki-laki	37	1	5
	Perempuan	3	2	10
	Usia			
	21 – 27 tahun	21	1	2
	28 – 34 tahun	10	2	4
	35 – 41 tahun	5	3	6
	42 – 48 tahun	3	4	8
	49 – 55 tahun	1	5	10
	Suku			
	Jawa	5	2	6,66
	Sunda	34	1	3,33
	Minang	1	3	9,99
	3.Dimensi Eksternal	Asal Geografis		
Jawa Barat		33	1	2,5
Jawa Tengah		4	2	5
DIY		2	3	7,5
Sumatra Barat		1	4	10
Penghasilan				
1jt – 2jt		12	2	5

	2,5jt – 4jt	23	1	2,5
	4jt – 5,5jt	2	4	10
	5,5jt – 7jt	3	3	7,5
	Agama			
	Islam	37	1	3,33
	Khatolik	1	3	9,99
	Kristen	2	2	6,66
	Pendidikan			
	Diploma	5	3	9,99
	Sarjana	10	2	6,66
	SMA	25	1	3,33
	Status Perkawinan			
	Menikah	32	1	5
	Belum menikah	8	2	10
4.Lingkaran Luar	Lama Kerja			
	0 – 2 tahun	21	1	2
	3 – 5 tahun	8	2	4
	6 – 8 tahun	5	3	6
	9 – 11 tahun	4	4	8
	12 – 14 tahun	2	5	10
	Jabatan			
	Sales Rep EC	9	2	4
	Salesman	15	1	2
	Adm Sales	7	4	8
	Supervisor	8	3	6
	Unit Manajer	1	5	10
	Golongan			

	Level 2	5	4	8
	Level 4	7	3	6
	Level 6	18	1	2
	Level 8	10	3	4
	Level 10	1	5	10

3.4.2 Kisi-kisi skala kepuasan kerja

3.4.2.1 Instrumen

Tabel 3.2 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	NO. ITEM
1. Pekerjaan Itu Sendiri	Keragaman keterampilan	(+)Keragaman keterampilan yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan saya	10
		(-)Saya belum menguasai seluruh keterampilan pekerjaan di bidang saya	22
	Tugas yang penting	(+)Pekerjaan saya merupakan tugas penting yang harus saya selesaikan tepat waktu	1
	Otonomi	(+)Saya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri	15
	Pemberian umpan balik	(+)Saya memperbaiki hasil pekerjaan berdasarkan feedback dari atasan	21
		(-)Saya sulit menerima kritikan dari rekan kerja yang lebih muda	26
2.Gaji/Imbalan	Sesuai dengan tuntutan pekerjaan	(+)Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban	6
	Sesuai dengan tingkat keterampilan individu	(+)Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki	11

	Sesuai dengan standar gaji yang berlaku	(-)Saya merasa gaji yang saya terima lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan lain	16
3. Kesempatan Promosi	Adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan	(+)Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk promosi	2
		(-)Saya memerlukan waktu yang cukup panjang untuk dapat dipromosikan jabatan pada divisi ini	7
	Proses kenaikan jabatan yang terbuka	(+) Saya senang karena karir saya diperhatikan	25
		(-)Proses kenaikan jabatan hanya untuk golongan tertentu	20
4. Pengawasan	Kepemimpinan yang konsisten	(+)Atasan saya bersikap demokratis terhadap seluruh karyawan	9
		(+) Atasan saya membimbing saya sampai saya mampu mengerjakan sendiri	23
	Adanya hubungan fungsional yang baik	(+). Saya menyukai cara atasan dalam memberikan petunjuk suatu pekerjaan	5
		(-) Saya kesulitan menyatakan pendapat kepada atasan saya	17
	Hubungan keseluruhan yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang serupa	(+) Saya merasa senang dengan cara atasan memerintah	12
		(-) Atasan saya sering menyindir kesalahan yang saya perbuat dihadapan rekan kerja yang lain	19
5. Rekan Kerja	Terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan	(+) Apabila ada rekan kerja yang sedang terkena musibah saya ikut membantu	27
		(+) Saya dan rekan kerja saling bertegur sapa saat masuk kantor	13
	Rekan kerja yang kooperatif	(+) Saya dan rekan kerja saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	24

		(+) Saya dan rekan kerja menjadi tim untuk mencapai tujuan perusahaan	18
	Rekan kerja yang saling membantu dan mendukung	(+) Rekan kerja membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan saya	28
		(-) Apabila rekan kerja menghadapi masalah dalam hal pekerjaan, saya akan memberi bantuan jika diminta	4
6. Kondisi Kerja	Kondisi ruangan	(+) Ruangan kerja saya selalu bersih	8
	Tata letak ruangan	(+) <i>Furniture</i> yang ada di ruangan saya tertata dengan rapi	14
	Ketersediaan fasilitas	(+) Fasilitas di ruangan saya memperlancar pekerjaan saya	3

3.4.2.2 Skala

Skala yang digunakan adalah skala Likert. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan pelanggan, yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Setiap alternatif jawaban memiliki nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3 Bobot Item Skala Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden. Semakin tinggi skor yang di dapatkan, maka semakin tinggi nilai aspek-aspek kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

3.4.2.3 Kisi-kisi skala retensi karyawan

3.4.2.3.1 Instrumen

Tabel 3.4 Kisi-kisi Skala Retensi Karyawan

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	NO. ITEM
1. Komponen Organisasi	Nilai dan budaya	(+) Nilai-nilai perusahaan membangun kinerja saya	9
		(-) Nilai- nilai perusahaan memberatkan saya	14
	Strategi	(+) Strategi penjualan perusahaan memicu saya untuk berkreaitivitas	27
		(-) Strategi perusahaan membuat saya berkompentensi secara tidak sehat	10
	Peluang	(+) Saya mendapatkan peluang pengembangan karir melalui pelatihan dari perusahaan	1
		(-) Saya sulit mendapatkan peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.	26
	Manajemen organisasional	(+) Peraturan yang berlaku di perusahaan memperjelas tugas pekerjaan saya	16
		(+) Saya dimudahkan bekerja dengan sistem peraturan perusahaan yang berlaku.	22
	Kontinuitas dan keamanan kerja	(+) Saya merasa keamanan kerja pada perusahaan sudah berjalan sesuai prosedur sistem keselamatan kerja.	8
		(-) Saya merasa perusahaan tidak dapat bertahan lebih sepuluh tahun kedepan	17
2. Peluang	Pelatihan,	(+) Perusahaan memberikan pelatihan kepada	11

Karir Organisasi	Pengembangan dan bimbingan	karyawannya secara berkala	
	Perencanaan karir	(+) Saya merasa dapat mencapai perencanaan karir lima tahun kedepan di perusahaan ini	25
		(-) Keadaan perusahaan sulit mewujudkan perencanaan karir yang saya inginkan	15
3. Penghargaan	Gaji dan tunjangan kompetitif	(+) Insentif penjualan membuat saya bersemangat mencapai target	28
		(-). Insentif penjualan sering menimbulkan perselisihan antara karyawan penjualan	2
	Tunjangan dan bonus spesial	(+) Perusahaan memberikan bonus berdasarkan target/ keuntungan perusahaan	18
	Pengakuan	(+) Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja diatas lima tahun	12
	Kinerja dan kompensasi	(+)Perusahaan memberikan kompesasi yang sesuai dengan kinerja saya	4
4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan	Tanggung jawab	(+) Saya merasa berkompeten untuk memenuhi tanggung jawab pada jabatan saya	31
		(+) Saya dapat bertanggung jawab terhadap seluruh tugas pekerjaan saya	29
	Fleksibilitas Kerja	(+) Saya dapat bekerja dengan waktu fleksibel asalkan target penjualan sudah tercapai	3
		(+) Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan demi mencapai target penjualan	19
	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	(+) Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menikmati kehidupan sosial dan pekerjaan secara seimbang	21
		(-) Saya kekurangan waktu untuk berkumpul bersama keluarga	13

	Kondisi Kerja	(+) Ruang kerja saya terasa nyaman	30
5. Hubungan Karyawan	Perlakuan Adil	(+) Saya merasa di perlakukan adil oleh perusahaan.	23
		(+) Peraturan perusahaan berlaku cukup adil dimata karyawan	6
	Dukungan atasan	(+) Atasan saya peduli dengan jenjang karir saya	20
		(-) Atasan saya sering menegur dengan membentak saya	5
	Hubungan dengan rekan kerja	(+) Rekan kerja saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan saya	24
		(-) Saya merasa adanya persaingan tidak sehat diantara rekan kerja	7

3.4.2.3.2 Skala

Skala yang digunakan adalah skala Likert. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan pelanggan, yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Setiap alternatif jawaban memiliki nilai sebagai berikut:

Tabel 3.5 Bobot Item Skala Retensi Karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden. Semakin tinggi skor yang di dapatkan, maka semakin tinggi nilai aspek-aspek retensi karyawan mempengaruhi karyawan tersebut.

3.5 Kategorisasi Skala

Kategori skala dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010:107). Dalam penelitian ini skor *diversity*, kepuasan kerja dan retensi karyawan dikelompokkan dalam lima kategori. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Kategorisasi Skala *Diversity*

Rumus	Kategori
$X > (M+1,50s)$	Sangat Beragam
$(M+ 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Beragam
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Cukup Beragam
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak Beragam
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat tidak beragam

Tabel 3.7 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Rumus	Kategori
$X > (M+1,50s)$	Sangat Puas
$(M+ 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Puas
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak puas
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat tidak puas

(Azwar, 2009:163)

Tabel 3.8 Kategorisasi Skala Retensi Karyawan

Rumus	Kategori
$X > (M+1,50s)$	Sangat mempengaruhi
$(M+ 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Mempengaruhi
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak mempengaruhi
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat tidak menimbulkan pengaruh

(Azwar, 2009:163)

3.6 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan area II PT. Sinar Sosro Bandung. Populasi berjumlah 41 karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan penjualan karena melihat tingginya *turnover* yang terjadi pada divisi penjualan. Padahal divisi ini adalah ujung tombak dalam rangka mendapatkan keuntungan perusahaan yang setinggi-tingginya. Oleh karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *diversity* dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan pada divisi penjualan.

3.7 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005:74). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Karena populasi pada divisi penjualan area II PT. Sinar Sosro berjumlah 41 karyawan. Maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.8 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:

3.8.1 Penggunaan Kuisisioner

Alasan penggunaan kuisisioner ini adalah karena kemudahan-kemudahan kuisisioner ini antara lain efisien dalam hal waktu dan biaya, anonimitas terjaga, dan memungkinkan untuk mendapatkan partisipan dalam jumlah banyak. Kuisisioner ini terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama adalah isian data partisipan, kedua alat ukur kepuasan kerja dan yang terakhir adalah retensi karyawan.

3.8.2 Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung tanya jawab kepada subjek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan terkait dengan objek yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara guna mendapatkan informasi mengenai data-data karyawan sebagai sumber dari data *diversity*.

3.8.3 Telaah Kepustakaan

Telaah kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data teoritis dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian sebagai landasan pengambilan kerangka pemikiran.

3.9 Validitas dan Reliabilitas Skala

3.9.1 Validitas Skala

3.9.1.1 Validitas Isi

Uji validitas merupakan uji tentang kemampuan kuisisioner, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang dapat diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian

validitas isi. Validitas ini merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *profesional judgement* (Azwar, 2007). Validitas isi instrumen penelitian ini dilakukan oleh dosen profesional dari kalangan psikologi industri dan organisasi.

3.9.1.2 Korelasi Total Item

Menurut Azwar (2007) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar daripada 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,3 menjadi 0,2 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,2.

a) Korelasi Total Item Skala Kepuasan Kerja

Tabel 3.9 Korelasi Total Item Skala Kepuasan Kerja

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	96,2605	101,872	,186	,851	Tidak Valid
VAR00002	97,0252	94,330	,501	,842	Valid
VAR00003	96,7899	97,625	,396	,846	Valid
VAR00004	98,5714	103,128	,028	,856	Tidak Valid
VAR00005	96,9664	95,812	,534	,842	Valid
VAR00006	97,3613	95,131	,443	,844	Valid
VAR00007	98,1345	99,083	,241	,851	Tidak Valid
VAR00008	96,9244	100,884	,182	,852	Tidak Valid
VAR00009	96,9664	93,660	,618	,839	Valid
VAR00010	96,4706	100,895	,253	,849	Tidak Valid
VAR00011	97,2857	95,392	,472	,843	Valid
VAR00012	97,1849	92,660	,674	,837	Valid
VAR00013	96,2773	100,422	,314	,848	Valid

VAR00014	96,9076	97,712	,413	,845	Valid
VAR00015	96,8319	102,395	,070	,855	Tidak Valid
VAR00016	98,0924	91,017	,559	,839	Valid
VAR00017	97,5630	93,180	,557	,840	Valid
VAR00018	96,6303	98,947	,371	,847	Valid
VAR00019	97,4454	91,588	,518	,841	Valid
VAR00020	97,6555	91,702	,516	,841	Valid
VAR00021	96,9076	102,864	,050	,855	Tidak Valid
VAR00022	97,6303	99,489	,175	,854	Tidak Valid
VAR00023	97,0672	94,860	,530	,841	Valid
VAR00024	96,6050	98,817	,444	,845	Valid
VAR00025	97,0756	94,528	,593	,840	Valid
VAR00026	97,0588	97,632	,344	,847	Valid
VAR00027	96,4790	101,218	,313	,849	Valid
VAR00028	96,6639	99,615	,295	,849	Tidak Valid

Melalui tabel tersebut diketahui dari 28 item yang diuji coba terdapat 19 item yang memiliki kolerasi item-total $\geq 0,30$ dan terdapat 2 item yang tidak memiliki kolerasi item-total mencapai $\geq 0,30$ yang kemudian dibuang. Item –item yang terbuang yaitu: item no 1, 4, 7, 8, 10, 15, 21, 22 dan 28.

b) Korelasi Total Item Retensi Karyawan

Tabel 3.10 Korelasi Total Item Retensi Karyawan

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	107,8571	191,157	,561	,913	Valid
VAR00002	108,4202	199,076	,259	,917	Tidak Valid
VAR00003	108,0252	201,432	,140	,919	Tidak Valid
VAR00004	107,9244	190,172	,625	,912	Valid
VAR00005	107,7815	189,223	,558	,913	Valid
VAR00006	107,9328	193,843	,473	,914	Valid
VAR00007	108,0924	191,746	,470	,914	Valid

Keren Fransisca Meriane, 2013

Hubungan deversity dan Kepuasan Kerja Dengan Retensi Karyawan Pada PT Sinar Sosro Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

VAR00008	107,6639	196,089	,532	,913	Valid
VAR00009	107,6975	192,399	,685	,911	Valid
VAR00010	107,8235	192,536	,507	,913	Valid
VAR00011	107,8487	192,350	,524	,913	Valid
VAR00012	107,9328	192,894	,443	,914	Valid
VAR00013	108,6975	191,789	,382	,916	Valid
VAR00014	108,0840	192,027	,577	,912	Valid
VAR00015	108,3866	193,663	,429	,915	Valid
VAR00016	107,7647	194,859	,504	,913	Valid
VAR00017	107,7227	189,761	,522	,913	Valid
VAR00018	108,0588	193,700	,379	,916	Valid
VAR00019	107,5966	197,022	,456	,914	Valid
VAR00020	107,8235	191,926	,657	,912	Valid
VAR00021	107,8067	190,140	,570	,912	Valid
VAR00022	107,9328	189,978	,705	,911	Valid
VAR00023	107,8992	187,990	,697	,910	Valid
VAR00024	107,5966	201,972	,187	,917	Tidak Valid
VAR00025	108,0252	188,923	,620	,912	Valid
VAR00026	108,3277	191,290	,524	,913	Valid
VAR00027	107,7983	194,586	,494	,914	Valid
VAR00028	107,9664	191,084	,517	,913	Valid
VAR00029	107,2773	198,982	,442	,915	Valid
VAR00030	107,5378	194,522	,521	,913	Valid
VAR00031	107,3193	198,185	,488	,914	Valid

Melalui tabel tersebut diketahui dari 31 item yang diuji coba terdapat 28 item yang memiliki kolerasi item-total $\geq 0,30$ dan terdapat 3 item yang tidak memiliki kolerasi item-total mencapai $\geq 0,30$ yang kemudian dibuang. Item –item yang terbuang yaitu: item no 2, 3 dan 24.

3.9.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Skala yang memiliki reliabilitas yang tinggi dinamakan skala yang reliabel.

Menurut kriteria Guildford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini:

Tabel 3.11 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat reliabel	>0,900
Reliabel	0,700 - 0,900
Cukup reliabel	0,400 - 0,700
Kurang reliabel	0,200 - 0,400
Tidak reliabel	< 0,200

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS. 18.0

Berdasarkan hasil perhitungan setelah beberapa item dibuang karena tidak memenuhi syarat, maka diperoleh indeks reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,873 dan indeks reliabilitas skala retensi karyawan sebesar 0,912. Indeks tersebut menunjukkan bahwa masing-masing skala tersebut reliabel yang tinggi untuk skala kepuasan kerja dan reliabel yang sangat tinggi untuk skala retensi karyawan. Sehingga kedua skala ini dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

- a) Uji reliabilitas skala kepuasan kerja

Tabel 3.12 reliabilitas skala kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	19

Nilai *cronbach's alpha* pada skala kepuasan kerja sebesar 0,873. Angka ini menunjukkan skala kepuasan kerja sudah memenuhi persyaratan reliabel.

- b) Uji reliabilitas skala retensi karyawan

Tabel 3.13 reliabilitas skala retensi karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	28

Nilai *cronbach's alpha* pada skala retensi karyawan sebesar 0,921. Angka ini menunjukkan skala retensi karyawan memiliki reliabel yang tinggi.

3.10 Prosedur Penelitian

Tahap-tahap yang ditempuh peneliti untuk penelitian adalah sebagai berikut:

3.10.1. Tahap Persiapan

- a) Menentukan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti
- b) Menentukan variabel yang akan diteliti
- c) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian
- d) Menentukan dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yaitu: skala kepuasan kerja dan skala retensi karyawan.
- e) Membuat permohonan untuk pengambilan data.
- f) Menetapkan jadwal pengambilan data.

3.10.2. Tahap Pengambilan Data

- a) Menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data.
- b) Melaksanakan pengambilan data.

3.10.3. Tahap Pengolahan Data

- a) Melakukan skoring untuk setiap hasil skala
- b) Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian dibuat tabel data
- c) Melakukan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian

3.10.4. Tahap Pembahasan

- a) Menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya.
- b) Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan memperhitungkan data penunjang dan hasil observasi lapangan.

3.10.5. Tahap Penyelesaian

- a) Membuat laporan hasil penelitian
- b) Pengujian laporan hasil penelitian

3.11 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan teknik statistik. Untuk mengetahui gambaran umum responden digunakan perhitungan statistik deskriptif. Statistik deskriptif memungkinkan peneliti membuat pernyataan-pernyataan yang tepat mengenai data (Cozby, 2009).

Metode pengujian statistik yang digunakan mencakup:

3.12.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini memakai uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model analisis data berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005 : 115). Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Ketentuannya:

- a. Jika Responden > 50 , maka membacanya menggunakan Kolmogorov-Smirnov
- b. Jika Responden ≤ 50 , maka membacanya menggunakan Shapiro-Wilk

Data berdistribusi normal jika hasil uji (p-value) $> 0,05$. Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila sig $> 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, berarti distribusi data normal (H_0 diterima), sebaliknya bila sig $< 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, berarti distribusi data tidak normal (H_a diterima).

b) **Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005 : 91). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi apabila interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,60 sehingga analisis regresi berganda dapat dilanjutkan. Apabila terdapat korelasi lebih dari 0,60 maka terjadi multikolinieritas sehingga analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan.

c) **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005 : 105). Dasar yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas dalam metode uji heteroskedastisitas yaitu dengan korelasi

Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d) **Uji Autokorelasi**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada *time series*. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi adalah dengan uji *Durbin Watson*. Pada tabel Durbin Watson, yaitu nilai dL ; $dU = \alpha$; n ; $(k - 1)$. Keterangan : n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel, dan α adalah taraf signifikan. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

Tabel 3.14 Kriteria Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

3.12.2. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Untuk Tujuan 1 (R_1) dan Tujuan 2 (R_2)

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis untuk tujuan 1 dan tujuan 2. Perhitungan regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 18.0. Berikut pengujian yang dilakukan untuk menjawab hipotesis tujuan 1 dan tujuan 2:

- a. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel X dan Y. Jika nilai koefisien korelasi semakin mendekati angka 1 maka dinilai semakin mempengaruhi. Begitupula sebaliknya.
- b. Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian kali ini, Uji t akan menjawab hipotesis tujuan 1 dan hipotesis tujuan 2. Dimana hasil uji t akan menjelaskan hubungan signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y dan variabel X_2 terhadap variabel Y. Adapun kriteria uji t sebagai berikut:

Tabel 3.15 Kriteria Uji t

Kriteria		
Probabilitas > 0,05	H_0 : diterima	Tidak signifikan
Probabilitas < 0,05	H_0 : ditolak	Signifikan

- c. Menemukan nilai R dan koefisien Determinasi (Rsquare). Hasil ini akan terlihat dari tabel Model Summary. Hal ini akan menunjukkan persentase variabel Y akan dipengaruhi oleh variabel X. Sementara untuk nilai R square akan berkisar antara

0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka R square maka semakin lemah hubungan kedua variabel.

d. Hasil dari uji ANOVA menunjukkan nilai F. Bilamana tingkat probabilitas sig. lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y.

e. Hasil dari uji Coefficient akan ditemukan nilai konstanta (a) dan beta (b) serta harga t hitung dan signifikansi. Sehingga nantinya akan dapat dibuat persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\check{Y} = a + bX$$

Riduwan dan Sunarto, (2012)

Keterangan:

- Y : Retensi Karyawan
- X : Variabel X₁ atau X₂ (secara individu)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi

Pada persamaan regresi akan di uji t kembali untuk melihat signifikansi konstantanya dengan kaidah sebagai berikut:

Jika nilai t hitung \geq t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Jika nilai t hitung \leq t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

Sehingga pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel X dan variabel Y.

2. Uji Hipotesis Untuk Tujuan 3 (R₃)

Uji hipotesis untuk tujuan 3 menggunakan analisis regresi ganda. Hal ini untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . Perhitungan uji hipotesis untuk tujuan 3 dilakukan secara manual. Adapun tahap-tahap perhitungan sebagai berikut:

- a. Menghitung persamaan regresi ganda. Adapun persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas menurut Riduwan dan Sunarto, (2012) adalah sebagai berikut:

$$\check{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Retensi Karyawan

X_1 : *Diversity*

X_2 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b_1 dan b_2 : Koefisien regresi

b. Mengitung korelasi ganda

$$= \sqrt{\frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma Y^2}}$$

R_{X1.X2.Y}

Riduwan dan Sunarto, (2012)

Keterangan:

 ΣY : Jumlah Skor Retensi Karyawan ΣX_1 : Jumlah Skor *Diversity* ΣX_2 : Jumlah Skor Kepuasan Kerja b_1 dan b_2 : Koefisien regresi

Jika nilai korelasi ganda semakin dekat dengan 1 maka hubungan korelasi ganda akan semakin kuat. Untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (1959), yaitu:

Tabel 3.16 Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Kurang dari 0,20	Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 - < 0,40	Hubungan yang kecil (tidak erat)
0,40 - 0,70	Hubungan yang cukup erat
0,70 - < 0,90	Hubungan yang erat (reliabel)
0,90 0 < 1,00	Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)
1,00	Hubungan yang sempurna

(Guilford, 1956)

c. Mencari nilai kontribusi korelasi ganda

Adapun rumus perhitungan sebagai berikut:

$$KP = (R_{x1.x2.y})^2 \times 100\%$$

Riduwan dan Sunarto, (2012)

KP : Nilai kontribusi korelasi ganda

$R_{x1.x2.y}$: Nilai Korelai ganda

Nilai kontribusi korelasi ganda akan memberikan besaran signifikan bagaimana variabel bebas memberikan kontribusi kepada variabel terikat dalam bentuk persentase.

d. Menguji signifikansi (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Menguji signifikan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Berikut rumus perhitungan menurut Riduwan dan Sunarto, (2012):

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(R_{x_1x_2y})^2 (n-m-1)}{m(1-(R_{x_1x_2y})^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Responden

m : Jumlah Variabel bebas

$R_{x_1x_2y}$: Nilai Korelasi ganda

Kaidah pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

Jika nilai F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Jika nilai F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

e. Membuat kesimpulan

Kesimpulan dapat ditarik setelah diketahui nilai F hitung dan F tabel. Sehingga akan diketahui hubungan antara kedua variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

