

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan di Toserba Fajar Talaga.

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja, dan pengembangan karir memengaruhi retensi karyawan di Toserba Fajar Talaga.

3.1.1 Profil Perusahaan

Toserba Fajar Talaga didirikan dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di berbagai bidang dengan tujuan meningkatkan taraf hidup orang-orang di sekitarnya, terutama mereka yang tinggal di sekitar dan secara keseluruhan masyarakat. Terbukti bagaimana Toserba Fajar Talaga mengalami kemajuan dan perkembangan, seperti yang ditunjukkan oleh antusiasme orang-orang yang berbelanja di sana. Hal ini menunjukkan bahwa Toserba Fajar Talaga adalah bisnis ritel yang diakui sebagai penyedia dan kebutuhan masyarakat.

Dengan berkembangnya bisnis, Toserba Fajar Talaga membuka cabang di berbagai wilayah. Pada akhirnya, Toserba Fajar Talaga memiliki 17 cabang di Kabupaten Majalengka, Kabupaten Kuningan dan Kabupaten Cirebon. Bapak

Yogi Tyandaru, menantu Bapak H. Jana, mendirikan toko swalayan Fajar dengan modal sebesar Rp. 8,9 miliar.



Gambar 3 1 Logo Toserba Fajar Talaga

Sumber : Toserba Fajar Talaga

3.1.2 Visi dan Misi Toserba Fajar Talaga

Visi

Bertujuan untuk membentuk citra merek Toserba Fajar sebagai supermarket muslim tren di lingkungan sekitar.

Misi

1. Mewujudkan sistem perekonomian islam.
2. Hal ini mendukung usaha pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan kerja yang layak.
3. Berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Toserba Fajar agar memiliki perilaku islami.
4. Senantiasa meningkatkan sistem manajemen Toserba Fajar agar lebih profesional.

3.1.3 Struktur Organisasi Toserba Fajar Talaga

Struktur organisasi Toserba Fajar Talaga berfungsi untuk menjamin aktivitas operasional dan pendukungnya :

1. *Store Manager* : Bertanggung jawab atas pengawasan tata letak tampilan, yang sangat penting untuk menarik pelanggan. Semua barang di toko harus diatur dengan baik dan menarik sehingga tertarik untuk masuk.
2. *Chief Operational* : Tanggung jawab utama adalah menerjemahkan tujuan dan target CEO, yang biasanya akan dijabarkan dalam rencana bisnis. Sebagai pimpinan harian, COO juga bertanggung jawab untuk menetapkan target pertumbuhan harian sehingga mereka dapat memenuhi target laba dengan kinerja yang ideal.
3. *Chief Wharehouse* : Tanggung jawab atas pengumpulan dan pengelolaan barang yang ada di gudang. Tujuan utamanya adalah untuk mencatat bagaimana barang masuk dan keluar gudang, dan bagaimana semua barang diklasifikasikan.
4. *Chief of MD*: Seorang pedagang yang meramaikan, merencanakan, dan memantau stok dan bekerja dengan tim pembelian atau pembelian atau penjualan untuk meramaikan, merencanakan, dan memantau stok. Kepala MD juga perlu memastikan bahwa produk tiba tepat waktu.

5. *Floor Supervisor*: Bertanggung jawab atas setiap lantai dan memiliki tanggung jawab utama di bidang *housekeeping* untuk memastikan bahwa *housekeepers* melakukan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Mereka juga adalah orang pertama yang akan bertanggung jawab atas segala jenis aduan yang diberikan oleh pelanggan.
6. *Chief Counter*: Seorang kepala konter harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan konsumen dengan cara yang ramah dan menyenangkan, karena tanggung jawab utamanya adalah membantu pelanggan dengan memenuhi kebutuhan mereka dengan menawarkan barang di konter atau menawarkan alternatif.
7. *Chief Cashier*: Seperti yang diharapkan, tugas utama seorang *chief cashier* adalah membantu pelanggan dengan semua transaksi penjualan dan menerima pembayaran. Kepala kasir ini membawahi kasir dan PA, yang memiliki tugas yang sama, hanya berbeda-beda tanggung jawab.
8. *Checker Receiving*: Petugas pemeriksa gudang bertanggung jawab untuk memeriksa kondisi barang atau proses produksi yang disimpan di gudang. Barang-barang yang baru saja tiba, barang-barang yang telah disimpan, dan barang-barang yang telah dikembalikan ke tim produksi dan dimasukkan kembali ke gudang termasuk dalam pemeriksaan ini.
9. *Warehouse Halper*: Karyawan yang membantu mengelola sistem gudang perusahaan.

10. *Buyer*: Bertanggung jawab untuk membuat rencana untuk membeli barang atau jasa yang dibutuhkan suatu bisnis, seperti kebutuhan bulanan atau insidental, seperti membeli laptop atau komputer baru.
11. *Acc/Finance Manager*: Tugas utama manajer keuangan adalah untuk memberikan nasihat keuangan yang tepat untuk membantu bisnis dalam membuat keputusan tentang rencana keuangan dan pengembalian.
12. *Chief Finance*: Bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan keuangan perusahaan. Tanggung jawab seorang manajer keuangan mencakup pemantauan arus kas dan perencanaan keuangan, serta menganalisis kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan dan merekomendasikan tindakan yang harus diambil sebagai perbaikan. Tanggung jawab meliputi pengelolaan kas kecil, bank kas, penagihan pembayaran, dan penerimaan kas.
13. *Chief Accounting*: Bertanggung jawab untuk memeriksa dan memverifikasi semua transaksi keuangan perusahaan, mencatat dokumen, dan menyiapkan laporan keuangan secara akurat. Faktor-faktor yang dihadapi termasuk acc piutang, acc hutang, acc buku besar, acc aset tetap, acc persediaan, acc kas bank.
14. *Marketing & Promotion Manager*: Tugasnya adalah membuat media promosi untuk mengiklankan bisnis, mengatur berbagai saluran untuk strategi pemasaran, mengelola anggaran untuk kampanye pemasaran, menyelidiki peluang baru untuk pemasaran, membangun hubungan dengan media, dan mengawasi keberhasilan strategi media sosial.

15. *Staf Promotion CSO*: Staf layanan pelanggan atau layanan konsumen yang memainkan peran penting dalam melindungi perusahaan dengan memberikan informasi, menjaga reputasi, menangani pertanyaan konsumen, menangani keluhan, dan menyarankan produk.
16. *HRD/GA Manager*: Ini adalah departemen yang menangani pengembalian internal; ini menangani semua hal yang berhubungan dengan pekerja, serta tugas umum lainnya yang membantu operasi perusahaan.
17. *Chief Personalia*: Bertanggung jawab atas data karyawan, pembayaran gaji, dan pengeluaran kompensasi lainnya. Mengawasi laporan kedatangan dan daftar kedatangan karyawan, pembayaran pinjaman karyawan, pengaturan cuti, dokumen file, menyusun surat izin, dan menyusun kontrak kerja dengan karyawan baru.
18. *MIS Manager*: Sistem Informasi Manajemen (SIM) atau Management Information System (MIS) adalah suatu sistem perencanaan yang merupakan bagian dari pengendalian internal suatu organisasi. Ini melibatkan penggunaan sumber daya manusia, dokumen, teknologi dan prosedur melalui akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk dan layanan.
19. *EDP Technician*: Staf *EDP* bertugas menangani *input* dan *output* data.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Sensus yaitu salah satu metode pengambilan sampel dengan sampel berasal dari semua anggota populasi karena populasi di bawah 100 (Sugiyono, 2019: 134).

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah filosofi yang berlandaskan pada positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2019: 17).

Karena menggunakan pendekatan kuantitatif, maka peneliti berusaha memverifikasi penelitian ini secara ilmiah dan empiris serta mengacu pada prinsip-prinsip penelitian agar hasilnya dapat diperhatikan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yang pertama Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat, yaitu Retensi Karyawan (Y).

Untuk lebih jelasnya, tabel operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel (1)	Definisi Variabel (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologis karyawan Toserba Fajar Talaga.	Penerangan	Cahaya yang memasuki ruang kerja karyawan.	O R D I N A L
		Suhu Udara	Suhu di ruang tempat kerja.	
		Suara Bising	Tingkat sensitivitas pekerja.	
		Penentuan Warna	Memilih warna yang tepat pada tempat kerja.	
		Ruang Gerak yang Diperlukan	Area kerja karyawan serta penataan furniture dan peralatan.	
		Kemampuan Bekerja	Merasa mampu dan kompeten dalam menyelesaikan tugasnya.	
		Hubungan Pegawai	Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya.	
Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan karyawan Toserba Fajar Talaga.	Prestasi Kerja	Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu.	O R D I N A L
		<i>Exposure</i>	Pengenalan kepada para pengambil keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi, dan kesempatan karir lainnya.	
		Kesetiaan pada Organisasi	Komitmen seorang karyawan yang ingin terus bekerja lebih lama di perusahaan.	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Retensi Karyawan (Y)	Retensi karyawan merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara mempertahankan karyawan Toserba Fajar Talaga.	Kesempatan untuk Bertumbuh	Kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.	O R D I N A L
		Dukungan Manajemen	Perusahaan mengadakan program-program untuk pengembangan karir karyawannya.	
		Komponen Organisasi	Beberapa komponen organisasional yang dapat memengaruhi bertahan atau meninggalkan perusahaan.	
		Peluang Karir Organisasi	Usaha pengembangan karir	
		Penghargaan	Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena kinerjanya.	
		Rancangan Tugas dan Pekerjaan	Usaha penyaringan seleksi yang kurang memadai.	
		Hubungan Karyawan	Hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objek penelitian melalui kuesioner yang dikirimkan kepada subjek penelitian (karyawan) Toserba Fajar Talaga.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari dokumen yang berkaitan dengan perusahaan yang menjadi subjek penelitian dan dikumpulkan secara langsung oleh para peneliti untuk membantu memperkuat dan mendukung kelemahan data primer.

3.2.3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh para peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan (Sugiyono, 2024: 130).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba Fajar Talaga yang berjumlah 55 orang.

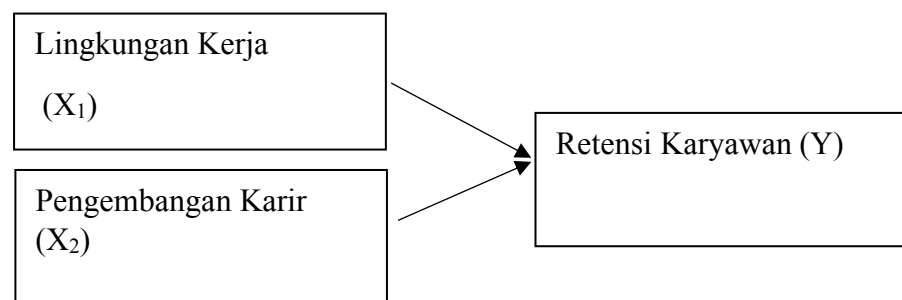
3.2.3.3 Sampel

Sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Jika populasi terlalu besar dan penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut tidak dapat mencapai semua aspek populasi, misalnya karena jumlah data, energi, atau waktu yang terbatas, maka penelitian tersebut dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2024: 131).

Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus atau sampling total adalah suatu teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya disurvei sebagai subjek atau sebagai karyawan (Sugiyono, 2024: 140). Penelitian ini mengambil sampel keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 55 orang karyawan yang bekerja di Toserba Fajar Talaga.

3.3 Model Penelitian

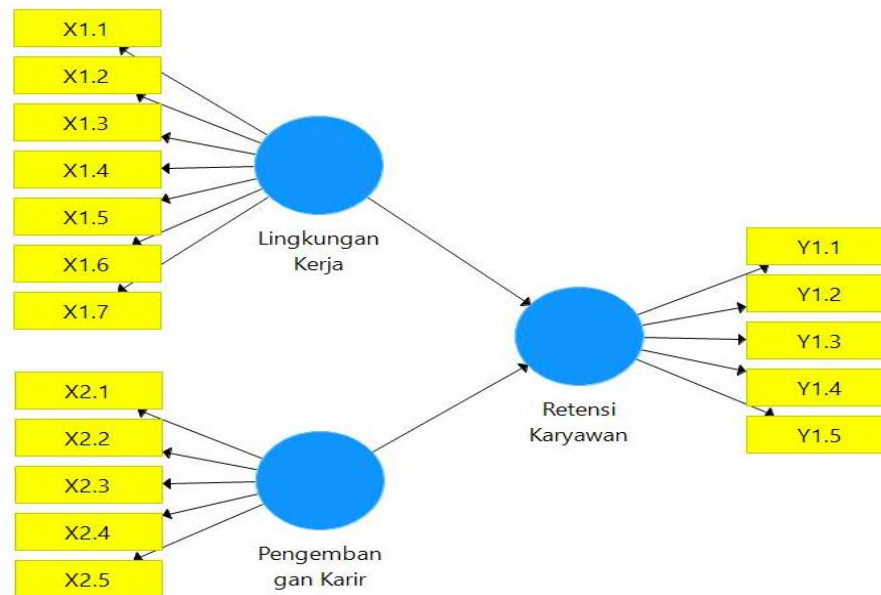
Berdasarkan kerangka pikir, penulis menguraikan model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini untuk dibuat lebih jelas tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan.



3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan statistik untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan perkembangan karir berdampak pada retensi karyawan. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan pemrosesan data menggunakan *software* SmartPLS. Metode ini digunakan sebagai pengganti SEM berbasis varian dan memiliki kelebihan karena dapat diterapkan pada jumlah sampel yang lebih sedikit.

Perangkat lunak SmartPLS, yang dikembangkan untuk mengukur persamaan struktural berbasis varian, digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.2 Rancangan Struktur SEM

3.4.1 Analisis Deskriptif

Untuk jenis pernyataan tertutup yang biasanya diskalakan, skala likert digunakan sebagai teknik pertimbangan data untuk menentukan bobot jawaban karyawan. Sikap terhadap pernyataan menunjukkan pendapat positif. Untuk informasi lebih lanjut, lihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuisioner dengan persentase dan diukur menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban.

F = Jumlah Jawaban / Frekuensi.

N = Jumlah Karyawan.

Interval dapat dihitung setelah mengetahui total nilai semua sub variabel dan hasil perhitungan yang dilakukan, yang ditunjukkan sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2 Evaluasi Model Pengukuran (outer model)

Outer model juga dikenal sebagai (*outer relation* atau *measurement model*) dan mencakup definisi evaluasi pengukuran dalam model yang dibuat untuk menunjukkan pengaruh hubungan antara indikator dan konstruk yang mendasarinya. Fungsi model pengukuran (*outer model*) adalah untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Outer model ini diawali dengan langkah pengujian validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, dengan mempertimbangkan nilai *loading factor*. Nilai AVE dan validitas diskriminan ditunjukkan

dengan nilai *cross-loading*. Kemudian, langkah kedua adalah uji reliabilitas yang diwakili oleh nilai *composite reliability* (Hamid & Suhardi, 2019).

1. Uji Validitas Konstruk

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengacu pada prinsip bahwa ukuran suatu konstruk harus sangat berkorelasi (Jogiyanto, 2013: 70) dalam (Hamid & Suhardi, 2019). Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk (Ghozali & Latan, 2015: 217). *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *explanatory*, serta nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015: 74).

b. Validitas Diskriminan

Prinsip validitas diskriminan adalah bahwa ukuran konstruk yang berbeda tidak diharuskan berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011: 71) dalam (Hamid & Suhardi, 2019). Nilai *cross-loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70 untuk menguji validitas diskriminan indikator reflektif (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji Reabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reabilitas. Uji reabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi,

konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghazali & Latan, 2015: 75). Mengukur realibilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015: 75).

3.4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*inner model*)

Langkah kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). *Inner model* merupakan model struktural yang menghubungkan variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat besar kecilnya pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Langkah evaluasi dilakukan terhadap kriteria nilai R-squared dan nilai signifikan (Hamid & Suhardi, 2019).

a. *R-Square* (R^2)

Pengukuran ini dimulai dengan melihat nilai *R-squares* dari setiap konstruk endogen yang dihasilkan dan dapat menentukan daya prediksinya. Tujuan pengukuran ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Perubahan nilai *R-squares* ditunjukkan dengan perubahan tersebut. Dapat disimpulkan terdapat kriteria nilai kuadrat *R-squares* yaitu 0,75, 0,50, 0,25 yang berarti pada kriteria tersebut dapat dikatakan nilai tersebut

mempunyai model yang kuat, sedang dan lemah. (Hair et al., 2011). *R-Square* dalam PLS dapat menghasilkan variabel yang dijelaskan dalam model diwakilkan oleh jumlah varians.

b. *Estimasi Path Coeficient*

Pengukuran evaluasi lainnya adalah uji koefisien jalur (*Path Coeficient*) yang bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai hubungan positif atau negatif dengan variabel lain (Hair et al., 2011) mengatakan pengujian pada tahap ini dapat dinilai dengan menggunakan prosedur *Bootsrapping* pada *software* smartPLS. Terdapat batasan nilai pada pengujian *Path Coeficient*, yaitu jika nilai *Path Coeficient* > 0 , maka variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel lainnya. Sebaliknya, jika *Path Coefici* < 0 , maka variabel memiliki arah hubungan yang negatif terhadap variabel lainnya.

c. *Predictive Relevance (Q-Square)*

Definisi lain dari Q^2 *Predictive Relevance* yaitu disebut *predictive sample reuse* yang merupakan pengukuran model struktural berikutnya. Pengukuran dilakukan dengan prosedur *blindfolding* dengan melihat nilai pada Q^2 . Jika nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa hasil observasi baik, namun jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa hasil observasi tersebut buruk (Ghozali & Latan, 2015).

d. *Goodness of Fit (GoF) Index*

Evaluasi model struktural lainnya adalah pengukuran indeks *Goodness-of-fit (GoF)* yang merupakan salah satu indeks pemodelan jalur PLS. Pengukuran indeks pada tahap ini mengarah pada validasi suatu variabel eksogen dan variabel endogen. Indeks *Goodness of Fit (GoF)* pada buku (Ghozali & Latan, 2015) terdapat tiga kategori penilaian, yaitu 1) 0,1 untuk nilai GoF rendah, 2) 0,25 untuk nilai GoF medium, dan 3) 0,36 untuk nilai GoF tinggi. Di bawah ini adalah rumus dari *Goodness of Fit (GoF) index*, yaitu

$$GoF = \sqrt{(\overline{AVE} \times R\text{ Square})}$$

Dengan keterangan :

$\overline{AVE}$ = Nilai Rata-Rata AVE

R^2 = Nilai *R-Square*

3.4.4 Uji Hipotesis (*Boostrapping*)

Nilai dalam t-tabel dan t-statistik yang dibuat melalui prosedur *boostrapping* dalam perangkat lunak smartPLS digunakan untuk pengujian hipotesis dalam menentukan pengaruh signifikan antara konstruk penelitian. Dengan melihat nilai t-statistik yang lebih besar daripada nilai t-tabel, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel penelitian.

Karena uji hipotesis dapat divalidasi dengan memeriksa nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel, maka kesimpulannya adalah hasil menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel penelitian.

Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t statistik $> 1,96$ maka disimpulkan pengujian tersebut tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015: 75).