

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *Employee Engagement*, *Employee Welfare*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Retention* pada Karyawan Bagian Produksi PT Daiwani Putra Utama Tasikmalaya.

3.1.1 Gambaran Umum PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya

PT. Daiwani Putra Utama merupakan perusahaan manufaktur yang berawal dari konveksi rumahan yang sudah berdiri sejak tahun 1994 dan diresmikan sebagai sebuah perusahaan PT pada November tahun 2019 produksi sebagai model usaha CMT (*Cut, Make dan Trim*). Tumbuh menjadi perusahaan produsen pakaian terpadu produk wanita dan pria dalam memenuhi kebutuhan retail grosir maupun *special order*. Kunci utama PT. Daiwani Putra Utama dalam menjalankan bisnis adalah mendengarkan *customer* dan terus berinovasi untuk menghasilkan produk terbaik yang sesuai dengan keinginan pasar atau *client*.

Pada saat ini PT. Daiwani Putra Utama mengoperasikan satu pabrik dan dua konveksi yang telah dimutakhirkan untuk memproduksi berbagai model pakaian jadi mulai dari anak sampai dewasa. Menyediakan kebutuhan customer serta melayani pelayanan khusus. Team member PT. Daiwani Putra Utama adalah orang-orang yang antusias. *Higly-motivatied* dan kompeten dengan tujuan menghasilkan produk terbaik di setiap lini produksi, kualitas dan pelayanan.

Berikut adalah logo PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalya



Sumber: PT. Daiwani Putra Utama

Gambar 3.1
Logo PT. Daiwani Putra Utama

Filosofi logo:

Menggambarkan perusahaan yang inovatif dalam mengeluarkan produk-produk unggulan dengan berbagai macam motif baru yang ter *up to date*, menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memberikan kenyamanan bagi konsumen, dengan rancangan khusus yang dibuat menyesuaikan kebutuhan konsumen dan perhuruf dibuat menyabung memaknai keterikatan Antara perusahaan, karyawan dan konsumen.

Filosofi icon logo:

Burung Elang	: Focus Pada Visi dan Misi Perusahaan
Warna Orange	: Keberanian, Kekuatan dan Energy Dalam Mengelola
Warna Merah	: Kehangatan, Kenyamanan, Keceriaan dan Kreatif dalam mengolah produk
Warna Emas	: Prestasi, Kesuksesan, Kemewahan, Kemenagan dan Kemakmuran

Perusahaan ini menekankan pentingnya *employee engagement*, kesejahteraan karyawan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai faktor utama dalam menjaga retensi karyawan, khususnya pada bagian produksi. Melalui upaya-upaya peningkatan keterlibatan, kepuasan kerja, serta perilaku positif antar karyawan, PT Daiwani Putra Utama berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan stabil yang mendukung keberlanjutan operasional jangka panjang.

Selain itu, PT Daiwani Putra Utama juga memiliki misi untuk mendukung perkembangan ekonomi lokal dengan memberikan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar Tasikmalaya. Perusahaan ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan agar mampu bersaing dalam industri yang terus berkembang.

3.1.2 Visi Misi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya

Visi :

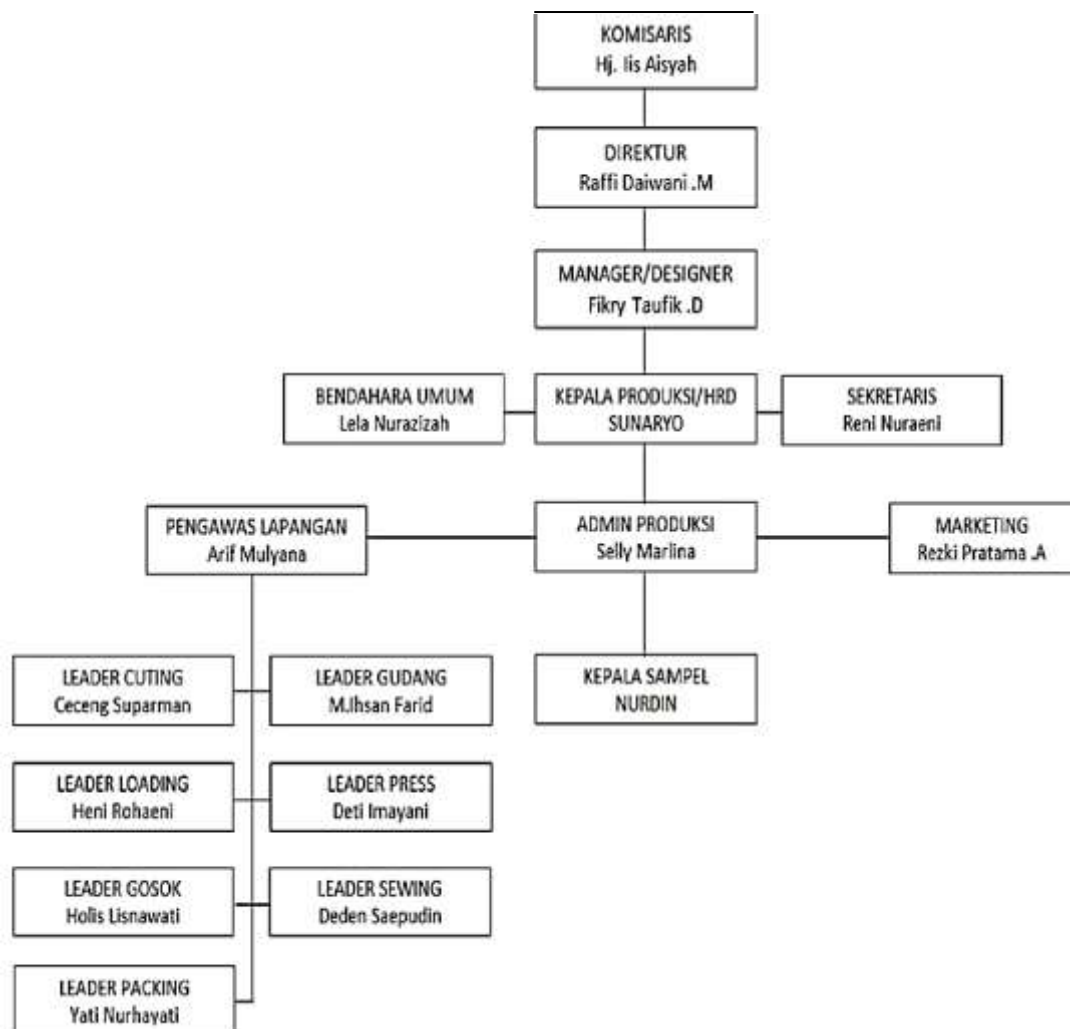
Meningkatkan dan mengembangkan usaha *embroidery* daerah sehingga menjadi pabrik konveksi dan garmen yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam pelayanan kinerja untuk memberikan pelayanan atas kebutuhan *fashion* yang *up to date* untuk memberikan warna dan gaya dalam kehidupan.

Misi :

1. Memberikan produk yang berkualitas dan inovatif.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas *embroidery*.
3. Pemanfaatan teknologi yang tepat guna untuk penunjang produksi *embroidery*.
4. Menjaga kepercayaan dan loyalitas pelanggan.
5. Memberikan dan menerapkan pelayanan yang baik dan berkualitas demi kepuasan pelanggan.

6. Menjadikan acuan sebagai konveksi dan garmen yang memiliki tata kelola yang baik.
7. Menciptakan lapangan kerja serta menyejahterakan karyawan dan lingkungan perusahaan.
8. Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebagai kebanggaan dalam bekerja.

3.1.3 Struktur Organisasi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya



Gambar 3.2

Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya (2024)

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2020: 2) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Employee Welfare*, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Retention* karyawan bagian produksi PT Daiwani Putra Utama.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020: 8).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari empat variabel yaitu:

- a. Variabel *employee engagement*, *employee welfare*, dan *organizational citizenship behavior* diberikan simbol (X) sebagai variabel independent.
- b. Variabel *employee retention*, diberikan simbol (Y) dependent.

Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	Tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan bagian produksi terhadap pekerjaan tim, dan perusahaan di PT Daiwani Putra Utama.	<i>Vigor</i> (Semangat)	- Antusiasme karyawan dalam bekerja - Bekerja dengan penuh energi selama jam kerja	Ordinal
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	- Kebanggaan dan keterikatan terhadap pekerjaan - Keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik	Ordinal
		<i>Absorption</i> (absorpsi)	- Konsentrasi dalam menyelesaikan tugas - Tidak merasa bosan atas tugas yang diberikan	Ordinal
<i>Employee Welfare</i> (X ₂)	Mengacu pada kondisi di mana karyawan bagian produksi pada PT Daiwani Putra Utama merasa terpenuhi secara finansial, fisik, sosial, dan emosional dalam lingkup kerja	Tunjangan karyawan (<i>employee benefits</i>)	- Asuransi Kesehatan - Tunjangan Hari Raya	Ordinal
		Pelayanan karyawan (<i>employee services</i>)	- Program konseling bagi karyawan	Ordinal
		Perlindungan karyawan (<i>employee protection</i>),	- Kontrak kerja yang adil - Jaminan keselamatan kerja	Ordinal
		Keamanan finansial dan jaminan sosial (<i>financial security and social benefits</i>)	- Jaminan uang pesangon - Bantuan bagi karyawan yang mengalami musibah atau bencana	Ordinal
		Kesejahteraan kerja (<i>workplace well-being</i>)	- Lingkungan kerja yang aman dan sehat	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₃)</i>	Mengacu pada perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh karyawan bagian produksi pada PT Daiwani Putra Utama di luar tugas formal mereka, yang secara sukarela mendukung kinerja tim dan tujuan perusahaan	Perilaku menolong (<i>helping behavior</i>)	- Sukarela membantu rekan kerja	Ordinal
		<i>Sportsmanship</i>	- Bersikap positif dan tidak pernah mengeluh	Ordinal
		<i>Organizational loyalty</i>	- Senantiasa mendukung visi dan misi perusahaan	Ordinal
		<i>Organizational compliance</i>	- Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur	Ordinal
		<i>Individual initiative</i>	- Berinisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja	Ordinal
		<i>Civic virtue</i>	- Berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	Ordinal
<i>Employee Retention (Y)</i>	Mengacu kepada kemampuan PT Daiwani Putra Utama untuk mempertahankan an karyawan bagian produksi dalam jangka waktu yang lama dan mengurangi tingkat <i>turnover</i> .	Komponen organisasional	- Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	Ordinal
			- Lingkungan organisasi yang mendukung untuk bertahan	Ordinal
		Penghargaan nyata yang diterima karyawan	- Dukungan dari atasan	Ordinal
			- Kepuasan terhadap kompensasi finansial,	Ordinal
		Rancangan tugas dan pekerjaan	- Kepuasan terhadap bentuk penghargaan non-finansial	Ordinal
			- <i>Job desk</i> yang diberikan mudah dipahami oleh karyawan	Ordinal
			- Merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

1. Wawancara

Creswell (2018:77) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan

data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada orang yang di wawancarai. Wawancara digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang terjadi di perusahaan yang menjadi latar belakang pada penelitian ini.

2. Kuesioner

Sugiyono (2020:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu berupa daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya sudah disediakan dalam bentuk pilihan ganda dengan menggunakan skala *Likert*.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan dan data-data pendukung lainnya yang diperlukan. Dokumentasi juga kegiatan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik.

3.2.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti yang bersangkutan dengan penelitiannya melalui wawancara dan observasi yang kemudian data tersebut diolah langsung oleh peneliti..

2. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari literature, jurnal-jurnal penelitian, majalah mau data dokumen yang diperlukan untuk menyusun penelitian.

3.2.2.3 Populasi

Populasi sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2020: 215) adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama sebanyak 262 orang. Berikut adalah sebaran data karyawan secara yang akan penulis sajikan

Tabel 3.2

Sebaran Data Karyawan Bagian Produksi PT. Daiwani Putra Utama

No	Departemen	Jumlah
1	Staff Produksi	4 Orang
2	Loading Produksi	17 Orang
3	Sample Produksi	3 Orang
4	Cutting	22 Orang
5	Sewing 1	42 Orang
6	Sewing 2	40 Orang
7	Sewing 3	34 Orang
8	Button Machine	13 Orang
9	Helper Loading-Gosok	32 Orang
10	Finishing-packing	28 Orang
11	Gudang/Mekanik/Umum	27 Orang
Jumlah		262 Orang

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya (2024)

3.2.2.4 Sampel

Sugiyono (2020:149) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar refresentatif.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Untuk menentukan sampel peneliti berpedoman pada teori yang dikemukakan Slovin dalam Ghazali (2018: 162) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(2)^2)}$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran sampel

e = 10% (Tingkat kesalahan)

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis mengambil sampel berdasarkan perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(2)^2)}$$

$$n = \frac{262}{1 + (262(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{262}{1 + 2,62}$$

$$n = \frac{262}{3,62}$$

$$n = 72,376 \approx 73$$

Jadi, n = 72,376 kemudian dibulatkan menjadi 73. Maka, jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 73 orang. Jumlah sampel tersebut akan dibagi secara proporsional dari setiap bagian produksi yang ada dengan menggunakan rumus berikut:

$$n \sum_{n=1}^n = Nn$$

Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3

Proporsi Sampel Karyawan Bagian Produksi PT. Daiwani Putra Utama

No	Departemen	Angka	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Staff Produksi	$\frac{4}{262} \times 73 = 1,115$	1 orang
2	Loading Produksi	$\frac{17}{262} \times 73 = 4,737$	5 orang

(1)	(2)	(3)	(4)
3	Sample Produksi	$\frac{3}{262} \times 73 = 0,836$	1 orang
4	Cutting	$\frac{22}{262} \times 73 = 6,130$	6 orang
5	Sewing 1	$\frac{42}{262} \times 73 = 11,702$	12 orang
6	Sewing 2	$\frac{40}{262} \times 73 = 11,145$	11 orang
7	Sewing 3	$\frac{34}{262} \times 73 = 9,473$	9 orang
8	Button Machine	$\frac{13}{262} \times 73 = 3,622$	4 orang
9	Helper Loading-Gosok	$\frac{32}{262} \times 73 = 8,916$	9 orang
10	Finishing-packing	$\frac{28}{262} \times 73 = 7,802$	8 orang
11	Gudang/Mekanik/Umum	$\frac{27}{262} \times 73 = 7,523$	7 orang
Jumlah Sampel			73 orang

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama (2024)

3.2.2.5 Pengujian Instrumen

Sukardi (2017: 75) menjelaskan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Secara fungsional kegunaan instrumen penelitian adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang dipergunakan maka penulis menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Sujianto (2019: 96)

memberikan kriteria jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

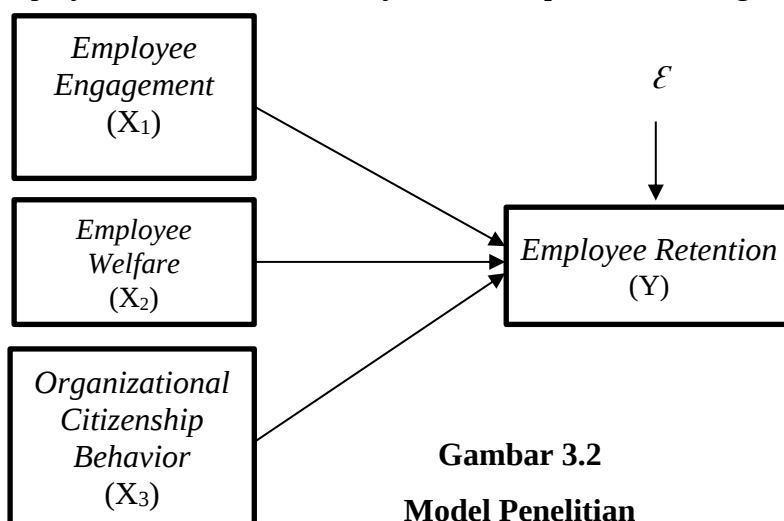
Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Sujianto (2019: 97) menjelaskan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rank yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang *reliable*.
- Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak *reliable*.
- Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup *reliable*.
- Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti *reliable*.
- Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat *reliable*.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *Employee Engagement*, *Employee Welfare*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Retention* maka disajikan model penelitian sebagai berikut.



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Hasan (2018: 30) menjelaskan teknik analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian yang memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Terhadap Kuesioner

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Skala *likert* yang berguna untuk mengukur keseluruhan mengenai topik, pengalaman dan pendapat. Sugiyono (2020:146) menjelaskan skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala *likert* akan menunjukkan nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3.4
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.5
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2019. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan:

$$Skala = Scale\ Value + Scale\ Value\ minimum + 1$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu perlu diadakan beberapa uji sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Sujianto (2019: 77-78) mengemukakan uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan cara analisis plot grafik histogram. Analisis normalitas data dengan menggunakan grafik histogram dilakukan dengan cara melihat apakah posisi histogram berada di tengah – tengah atau tidak. Apabila posisi histogram sedikit menceng ke kiri ataupun ke kanan, maka data tidak berdistribusi secara normal. Dalam mendeteksi normalitas data menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogrov- Smirnov sebagai berikut.

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah

tidak normal.

- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Sujianto (2019: 80) menjelaskan multikolinieritas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linear, biasanya, korelasinya mendekati sempurna atau (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya:

- a) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.
- b) Jika Nilai Tolerance tidak kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastitas

Sujianto (2019: 100) menjelaskan heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada Heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, Heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (X) yang semakin besar.

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel bebas (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya sebagai berikut.

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heterokedastisitas pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heterokedastisitas. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pola gambar Scatterplot model tersebut.

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2019:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*variabel independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Employee*

Engagement, Employee Welfare dan *Organizational Citizenship* terhadap *Employee Retention*. Persamaan regresi penelitian ini antara lain

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Sumber: Ghozali, (2019: 21)

Dimana:

Y = *Employee Retention*

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = *Employee Welfare*

X_3 = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

ε = Faktor lain yang tidak teliti

3.4.5 Koefisien Determinasi dan Non – Determinasi (R^2 dan $1- R^2$)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y .

3.4.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara paling mudah dengan uji sig , dengan ketentuan, jika nilai sig . $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig . $> 0,05$, maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah dalam

penelitian ini digunakan program SPSS. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ maka:

$H_{04} : \beta_4 = 0$ Secara simultan *Employee Engagement*, *Employee Welfare* dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$ Secara simultan *Employee Engagement*, *Employee Welfare* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Retention*

Kriteria:

Tolak H_0 jika nilai $Sig. \leq 0,05$

Terima H_0 jika nilai $Sig. > 0,05$

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (Serempak / bersama-sama) antara variabel X_1 (*Employee Engagement*) X_2 (*Employee Welfare*) dan X_3 (*Organizational Citizenship Behavior*) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (*Employee Retention*).

2. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat keabsahan $(n-k)$ maka:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Secara parsial *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{o2} : \beta_2 = 0$ Secara parsial *Employee Welfare* tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ Secara parsial *Employee Welfare* berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{o3} : \beta_3 = 0$ Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention*

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Retention*

Kriteria:

Tolak H_o jika nilai *Sig.* $\leq 0,05$

Terima H_o jika nilai *Sig.* $> 0,05$

Untuk mempermudah penelitian ini digunakan program SPSS dan Microsoft Office Excel.