

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dan metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang merupakan metode tradisional karena data dievaluasi melalui kuesioner responden. Metode kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dalam angka. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:63) penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang tujuannya untuk mengetahui apakah terpengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Penelitian ini menganalisis pengaruh manajemen talenta (X1), organisasi pembelajar (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan PT Zixta Logistics Services.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek. Memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Penelitian menarik kesimpulan, dan populasi sasaran adalah sasaran akhir dari hasil penelitian terapan atau disebut sebagai populasi sasaran (Sugiyono, 2017:80).

Adapun penggunaan pengumpulan data populasi, karena melibatkan semua kelompok orang, peristiwa atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dua kelompok yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe kelompok yaitu:

1. Populasi Umum

Menurut Sugiono (2017) berpendapat bahwa populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu, dan objek atau subjek tersebut ditentukan dan disimpulkan dengan penelitian. Populasi umum adalah seluruh objek penelitian. Populasi sasaran adalah populasi yang benar-benar dijadikan sebagai data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan pada *PT. Zixta Logistics Services*.

2. Populasi Sasaran

Populasi sasaran adalah populasi yang nantinya akan ditarik kesimpulan. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zixta Logistics Services yang berjumlah 50 karyawan. PT. Zixta Logistics Services ada di seluruh Indonesia, dan saya menggunakan hasil riset cabang Jakarta. Dari semua level jabatan, termasuk manajer, karyawan, dan direktur. Dengan tujuan agar hasil penelitian lebih akurat untuk mencapai tujuan penelitian.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) Sampel adalah suatu sebagian yang berjumlah dari 50 karyawan dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh (penarikan

sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel) yaitu pengambilan sampel dari populasi secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi setiap anggota populasi yang sama dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Zixta Logistics Services yang diambil dengan menyebar kuesioner kepada seluruh para karyawan PT Zixta Logistics Services.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

Berikut adalah uraiannya:

1. Data Primer

Data mentah adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara online langsung dari sumber aslinya. Data utama dapat berupa pendapat subjek (orang) individu atau kelompok, pengamatan objek (fisika), peristiwa atau kegiatan, dan hasil tes. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

- a. Pengumpulan data kuesioner dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menyebarkan kuesioner (survei) yang berisi lembar kerja laporan kepada karyawan *PT. Zixta Logistic Service*.
- b. *Riset literatur* dilakukan dalam bentuk data dari berbagai karya sastra seperti buku, majalah dan internet.

- c. *Instrument* pengumpulan data kuesioner berdasarkan (Sugiyono 2017) teknologi pengumpulan data menyediakan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada data yang dikumpulkan oleh non-peneliti atau data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka berupa buku, terbitan berkala dan dokumen lain yang berkaitan dengan bahan penelitian, yaitu, *Talent Manajemen, Pembelajaran Organisasi, Komitmen Organisasi*.

3.3.2. Metoda Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Penelitian kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dan informasi melalui kegiatan perpustakaan, buku, terbitan berkala, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung.

2. Kuesioner

Kuesioner meliputi pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharuskan responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini perlengkapan yang digunakan dalam pengumpulan informasi berbentuk catatan persoalan terhadap aspek– aspek yang diberikan skor ataupun nilai terhadap responden dengan memakai skala likert. Sugiyono (2013) melaporkan kalau skala likert ialah perlengkapan yang digunakan untuk mengukur

perilaku, pendapat, serta anggapan seorang ataupun sekelompok orang tertentu tentang sesuatu fenomena sosial. Dalam studi ini peneliti memakai tipe instrument angket ataupun kusioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013:93)

Menurut Paulus Insap Sentosa (2018) menyatakan kalau Skala likert 5-point ialah skala likert yang sangat kerap digunakan. Dalam sebagian permasalahan, peneliti menghindari preferensi netral dengan metode memakai skala likert genap. Salah satu penyebabnya tidak digunakannya preferensi netral merupakan supaya responden melaporkan persetujuan ataupun pertidaksujuannya atas statment yang di informasikan kepadanya.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel merupakan sesuatu definisi yang diberikan pada sesuatu variabel dengan memberi makna ataupun spesifikasi aktivitas yang bakal digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional tersebut

setelah itu dijelaskan jadi indikator yang digunakan pada tiap variabel. Pada penelitian ini variabel yang digunakan peneliti terdiri dari :

1. *Management Talenta*

Manajemen bakat berfungsi untuk organisasi, karna karyawan berbakat ialah sumber daya kreativitas, inovasi, serta penghasilan masa depan yang berarti untuk organisasi (Bradley 2016; Kim et angkatan laut (AL). 2014).

2. *Komitmen organisasional*

Komitmen organisasi merupakan sepanjang mana seorang bisa mengenali serta ikut serta di dalam aktivitas organisasi. Menurut Robbins (2016) menarangkan jika komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang a. Menandai ikatan karyawan dengan organisasi serta, b. Berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaan di organisasi.

3. *Pembelajar Organisasi*

Menurut Peter Senge(1990) organisasi pembelajar merupakan organisasi dimana orang selalu memperluas kapasitas mereka untuk menghasilkan hasil yang memang mereka mau, dimana pola baru serta perluasan pemikiran dijaga, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, serta dimana orang selalu belajar memandang bersama- sama secara merata. Penyebabnya dasar untuk organisasi tersebut merupakan kalau dalam suasana pergantian yang segera cuma mereka yang fleksibel, adaptif serta produktif yang bisa bertahan. Supaya perihal ini terjaln, berpendapat kalau organisasi butuh menciptakan gimana menggunakan komitmen orang serta kapasitas untuk belajar pada seluruh tingkatan (Senge, 1990).

4. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi merealisasikan tujuan. Menurut Tangkilisan (2019) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kinerja terkait dengan ukuran atau standart kerja. Menurut Wahyudi (2019) penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu evaluasi kinerja termasuk pengembangannya, pengukuran kinerja atau penilaian kinerja diartikan sebagai proses oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja.

Berikut adalah tabel Operasionalisasi dari variabel dan indikator dalam penelitian ini.

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
Daya Tarik Talenta	Domain Sosial	Perusahaan memberi dukungan sosial di masa-masa sulit (<i>maternity</i> , <i>paternity</i> , kematian, dan kesulitan keuangan).	1
		Menarik lebih banyak karyawan bertalenta dengan memberi mendukung komunitas karyawan melalui keterlibatan dalam	2

		inisiatif sosial, budaya, atau ekonomi	
		Karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik (misalnya bersosialisasi dengan rekan kerja, lokasi dan fasilitas yang tepat, rekreasi atau peluang gaya hidup) di perusahaan	3
	Keunggulan Organisasi	Perusahaan memiliki strategi rekrutmen yang efektif untuk menarik karyawan terbaik.	4
		Perusahaan memiliki reputasi yang baik untuk menarik karyawan bertalenta	5
		Perusahaan memiliki budaya yang inovatif	6
		Perusahaan memiliki iklim organisasi yang sesuai dengan karyawannya	7
		Perusahaan memiliki lingkungan kerja berkualitas tinggi yang mendorong karyawan mengembangkan kreativitas dan inovasi	8
Pengembangan Talenta	Manajemen Kinerja	Perusahaan memiliki strategi pengembangan karyawan yang efektif sejalan dengan strategi organisasinya	9
		Perusahaan menentukan kebutuhan pelatihan untuk karyawan secara individu	10
		Perusahaan mengidentifikasi area yang dibutuhkan untuk	11

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
		pengembangan pribadi karyawan (misalnya analisis kesenjangan keterampilan)	
	Pembinaan Talenta	Perusahaan memfasilitasi rotasi pekerjaan di lintas unit, departemen dan divisi untuk memperkuat pengalaman dan pengembangan karyawan	12
		Perusahaan mengembangkan karyawan melalui sesi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya	13
		Perusahaan mengembangkan karyawan bertalenta dengan program pelatihan (training) dan pendampingan (mentoring)	14
		Perusahaan memberikan karyawan peluang pengembangan karier (misalnya pendidikan lanjutan, sertifikasi, beasiswa, dll.)	15
	Pengembangan Kepemimpinan	Perusahaan menyertakan program pengembangan pemimpin dalam job desk setiap pekerjaan	16
		perusahaan mendukung karyawan berpotensi	17

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
		tinggi untuk menjadi pemimpin	
		Perusahaan membantu para pemimpin menjadi profesional melalui program pengembangan karier	18
		Perusahaan mengembangkan perencanaan suksesi dan mengidentifikasi karyawan berbakat untuk posisi kepemimpinan	19
Retensi Talenta	Pembandingan (<i>benchmarking</i>)	Perusahaan menentukan strategi mempertahankan talenta yang paling efektif	20
		Perusahaan membandingkan dengan perusahaan sejenis di dalam maupun luar negeri untuk mengevaluasi strategi retensi talenta	21
		Perusahaan memberikan kompensasi yang sangat kompetitif untuk mempertahankan talenta jangka panjang	22
	Kepuasan Kerja	Perusahaan memiliki lingkungan belajar yang mendukung dan mendorong kepuasan kerja karyawan	23

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
		Perusahaan memiliki kondisi kerja yang berkualitas tinggi	24
		Atasan memperlakukan karyawan dan membangun hubungan dengan baik	25
	Penghargaan Non-Finansial	Perusahaan memberikan bantuan terkait masalah kesehatan dan keselamatan karyawan	26
		Perusahaan memberikan pengakuan yang adil atas upaya dan prestasi kerja karyawan	28
		Perusahaan memberikan fleksibilitas untuk jam kerja, peran, dan tugas kerja	29
	Pemberdayaan Karyawan	Perusahaan mendorong pemikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif dari karyawan	30
		Perusahaan menjaga karyawan tetap terlibat dan termotivasi	31
		Perusahaan memberi tugas yang lebih tinggi dari posisi karyawan saat ini untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan	32

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
	Motivasi Karyawan	Perusahaan memberi karyawan wewenang dan kebebasan yang cukup untuk secara aktif menyelesaikan pekerjaan mereka	33
		Perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan karier mereka	34
		Perusahaan memperlakukan karyawan dengan imbalan finansial, gaji tinggi atau hadiah lainnya	35
		Perusahaan memantau kinerja karyawan dan memberikan saran serta masukan secara teratur dengan cara yang mendorong	36
Penguasaan Pribadi	Belajar secara individu	Kesempatan belajar secara individu di perusahaan	37
Model Mental	Metode Pembelajaran Baru	Perusahaan sangat adaptif dengan metode baru	38
Pembelajaran Tim	Pembelajaran bersama	Tim yang mendukung untuk pembelajaran bersama	39
Visi Bersama	Mengkomunikasikan visi bersama	Pemimpin mengkomunikasikan visi agar tim memiliki persepsi yang sama	40
Sistem Berpikir	Saling bergantung kerja	Koordinasi kerja antar divisi dalam perusahaan berjalan dengan baik	41

Komitmen Organisasi (X3)	1.Affective commitment	a. perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya	42
		b. keinginan untuk bertahan dalam organisasi	43
	2.Continuance commitment	c. nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila disbanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.	44
		d. Kesadaran karyawan bahwa karyawan butuh organisasi	45
	3. . Normative	e. kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis	46
		f. perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan.	47

Variabel	Indikator	Subindikator	Nomor Pertanyaan
Kinerja Karyawan	Prestasi kerja	Kualitas kerja dan pekerjaan yang menantang	48
	kepemimpinan	Kerja sama tim antara atasan dan bawahan	49
	Keahlian	Standar waktu	50
	Perilaku	Efektif dan Efisien	51

3.5. Metoda Analisis Data

3.5.1. Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi, selanjutnya akan diolah menggunakan program SPSS (*Software Product and Service Solution*) Versi 25.0. Untuk menghasilkan output didalamnya terdapat analisis statistik berupa koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3.5.2. Penyajian Data

Data yang dihasilkan disajikan dalam bentuk tabel, tujuannya agar data mudah dibaca dan dimengerti.

3.5.3. Analisis Statistik Data

Metoda analisis statistik dapat dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi (parsial dan berganda) serta pengujian hipotesis (parsial dan simultan).

1. Uji Validitas

Uji kualitas data yang awal yang wajib dicoba merupakan uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Sugiyono (2016) memberitahukan kalau validitas ialah derajat ketepatan antara informasi yang terjalin pada obyek penelitian dengan data yang bisa dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid merupakan (data yang tidak berbeda) antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya berlangsung pada obyek penelitian. Ketentuan kevaliditasan sesuatu item merupakan apabila r hitung r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) hingga instrumen itu diduga valid serta bila r hitung $< r$ tabel hingga instrumen dikira tidak valid. Sesudah perhitungan dicoba Ada pula Dasar keputusan buat kevaliditan statment merupakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $-r$ tabel $< r$ hitung $< r$ tabel, maka butir pernyataan tidak valid
- b. Jika $-r$ hitung $< -r$ tabel atau r hitung $> r$ tabel, maka butir pernyataan valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2016) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian jika suatu instrumen layak sanggup dipercaya untuk digunakan selaku perlengkapan pengumpul data sebab instrumen tersebut telah baik. Instrumen yang baik tidak bakal bersifat tendensius menunjukkan responden untuk memilih-memilih jawaban tertentu. Instrumen yang telah bisa dipercaya, yang reliabel bakal menciptakan informasi yang bisa dipercaya juga. Uji reabilitas dicoba sesudah uji validitas serta yang diuji ialah permasalahan ataupun statment yang telah valid. Kocfisien reliabilitas yang besarnya antara 0,50- 0,60. Dalam penelitian

ini peneliti memilih 0,60 selaku koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas yaitu:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpecaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable. 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan gimana kondisi (naik turunnya) variabel dependen, apabila 2 ataupun lebih variabel independen sebagai sebab prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2013). Berikut persamaan regresi yang digunakan untuk 2 *predicto* :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y = Kinerja Karyawan (Y)

a = Kosntanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel Manajemen Talenta

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel Komittment organisasi

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel Pembelajar organisasi

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = Komittment organisasi

X_3 = Pembelajar organisasi

3.5.5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) alat untuk mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan Customer Satisfaction. Nilai koefisien determinasi antar nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil berarti keahlian variabel-variabel independen dalam menarangkan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen membagikan data yang diperlukan buat memprediksi variabel-variabel dependen.

Guna mengukur variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah :

1. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial maupun secara simultan.

1. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Rumus yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak yaitu :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang **dihitung**

R² = Nilai Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber : Sugiyono (2017)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada tabel Anova kolom F hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26.0 tersebut. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_1, \rho_2, \rho_3 < 0$ (secara simultan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta, komitmen organisasi dan pembelajar organisasi terhadap kinerja karyawan *PT. Zixta Logistic Service*).

- $H_a : \rho_1, \rho_2, \rho_3 > 0$ (secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta, komitmen organisasi dan pembelajar organisasi terhadap kinerja karyawan *PT. Zixta Logistic Service*).

Kriteria Pengujian Hipotesis :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variable independen merupakan penjelas terhadap *variable dependen*.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya seluruh variable independen bukan merupakan penjelas terhadap *variable dependen*.

Kriteria pengujian dengan taraf nyata (α) 5% (0,05) adalah:

- H_0 ditolak, jika nilai *Significance F* $< 0,05$ dan,
- H_a diterima, jika nilai *Significance F* $\geq 0,05$

2. Pengujian secara parsial (Uji t)

Ghozali, Imam (2016) mengungkapkan uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai

signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.