

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Studi *explanatory research* digunakan untuk mendapatkan informasi lebih banyak tentang topik tertentu. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian dilakukan dengan mengkaji populasi atau sampel tertentu, melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis numerik/statistik, guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sunarta et al., 2023).

### **3.2 Lokasi dan Periode Penelitian**

Studi dilakukan di lingkungan PT. Hesed Indonesia yang berlokasi di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. PT. Hesed Indonesia bergerak di bidang garmen. PT. Hesed Indonesia terletak di kawasan yang mudah diakses oleh transportasi umum dan dekat dengan pusat kota Semarang, sehingga memudahkan koordinasi antar karyawan dan pelaksanaan kegiatan operasional.

Periode penelitian ini akan dilakukan selama 6 bulan, dari April 2025 - September 2025. Waktu ini dipilih untuk memberikan peneliti cukup waktu dalam mengumpulkan data yang valid dan representatif, terutama terkait dengan kinerja karyawan.

### **3.3 Populasi dan Sample**

#### **3.3.1 Populasi**

Dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik simpulannya (Sugiyono, 2019). Seluruh karyawan di PT Hased Indonesia sebanyak 1.111 orang yang ada dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

#### **3.3.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik yang relevan. Teknik sampling dalam penelitian ini ditentukan menggunakan *simple random sampling*. Teknik *Simple Random Sampling* dilakukan dengan pengambilan sampel secara acak dari populasi, tanpa memperhitungkan adanya strata atau tingkatan dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

#### **3.3.3 Teknik *Sampling***

Pengambilan sampel yang dilakukan yaitu benar-benar yang dapat merepresentasikan atau mewakili seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik Slovin, yaitu:

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

n = Sample

N = Populasi

e = margin *error* yang ditoleransi atau presentase kelonggaran ketidaktelitian.

Margin *error* adalah ukuran ketidakpastian yang melibatkan variabilitas hasil survei dari hasil sebenarnya populasi. Dalam rumus Sloin yang digunakan dalam penelitian ini kriteria batas toleransi kesalahan dalam pengambilan sampel ditentukan sebesar 10%, sehingga :

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

$$n = \frac{1.111}{1+1.111 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 91,74 = 92$$

Keputusan penggunaan *margin of error* sebesar 10% didasari oleh sejauh mana peneliti dapat mentolerir kelonggaran dari kesalahan dalam pengambilan sampel. Pada umumnya *margin of error* dari rumus Slovin yang dapat ditolelir yaitu 1%, 5% dan 10% karena dianggap masih *representative* dalam penentuan sampel. Sampel penelitian terdiri atas 92 responden.

### **3.4 Sumber Data**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, dengan demikian, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Sumber Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung untuk keperluan analisis dan penyelesaian masalah yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019). Jawaban responden melalui kuesioner menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.

#### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumen atau orang lain, bukan langsung dari responden (Sugiyono, 2019). Data pelengkap dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, jurnal sebelumnya, serta dokumen milik PT. Hased Indonesia yang relevan dengan penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama. Menurut Sugiyono (2019) teknik kuesioner dilakukan dengan menyajikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, *talent performance*, teknologi dalam manajemen talenta dan kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

#### Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala ukur
1	Perencanaan sumber daya manusia (X1)	Aktivitas yang terstruktur dan terencana, bertujuan untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dalam organisasi, menggunakan informasi yang akurat agar jumlah dan kualitas pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi (Ndoen et al., 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (<i>Human Resource Needs Analysis</i>)</li> <li>2. Peramalan Kebutuhan SDM (<i>HR Forecasting</i>)</li> <li>3. Ketersediaan SDM (<i>Labor Supply Analysis</i>)</li> <li>4. Kesenjangan Tenaga Kerja (<i>HR Gap Analysis</i>)</li> <li>5. Analisis Pergantian Karyawan (<i>Turnover Analysis</i>)</li> <li>6. Analisis Beban Kerja (<i>Workload Analysis</i>)</li> <li>7. Evaluasi Efektivitas Rencana SDM</li> </ol>	Rasio
2	Rekrutmen talenta (X2)	Rekrutmen memegang peran penting dalam manajemen SDM di organisasi, yaitu sebagai proses untuk mencari dan menarik individu yang memenuhi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon</li> <li>2. Pengisian data formulir lamaran</li> <li>3. Pelaksanaan tes kecerdasan</li> <li>4. Pelaksanaan tes bakat</li> <li>5. Pelaksanaan tes wawancara</li> </ol>	Rasio

		kualifikasi guna mengisi posisi yang tersedia	6. Pelaksanaan tes kesehatan 7. Penilaian hasil diterima atau ditolak	
3	Pengembangan talenta (X3)	Serangkaian kegiatan sistematis yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi karyawan, agar mampu mendukung pencapaian sasaran organisasi secara lebih efektif	1. Strategi dan program seperti pelatihan 2. Pendidikan, 3. Pembinaan 4. Pengalaman kerja yang diberikan kepada karyawan.	Rasio
4	Retensi talenta (X4)	suatu strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki organisasi dengan tujuan agar karyawan tersebut tetap loyal terhadap organisasi	1. Rencana suksesi: perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target. 2. Rotasi jabatan: pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain. 3. pengayaan jabatan: peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan. 4. Perluasan jabatan: peningkatan kinerja	Rasio

			<p>talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.</p> <p>5. Penghargaan: sesuatu/ perihal yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas.</p>	
5	<i>Talent performance</i> (X5)	Gabungan dari kemampuan dasar, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, motivasi, serta potensi untuk berkembang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Current Job Performance</li> <li>2. Learning Agility</li> <li>3. Leadership Potential</li> <li>4. Cognitive Capability</li> <li>5. Motivation and Drive</li> <li>6. Cultural Fit and Values Alignment</li> <li>7. Career Aspirations and Mobility</li> <li>8. Feedback from Multiple Sources (Multi-Rater Feedback)</li> </ol>	Rasio
6	Teknologi dalam manajemen talenta (X6)	Pemanfaatan teknologi dalam sistem SDM juga secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adopsi Talent Management System (TMS)</li> <li>2. Penggunaan AI dalam Rekrutmen</li> </ol>	Rasio

		<p>karyawan. Penggunaan teknologi ini memastikan bahwa kehadiran karyawan tercatat secara akurat dan efisien, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan transparansi dalam manajemen waktu. Selain itu, sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan analisis data kinerja yang lebih mendalam (Ananda et al., 2025).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Integrasi Sistem SDM</li> <li>4. Kemampuan Analitik Talenta (Talent Analytics Capability)</li> <li>5. Platform Pembelajaran Digital (Digital Learning Platforms)</li> <li>6. Pengalaman Pengguna (User Experience) Teknologi HR</li> <li>7. Akses Mobile dan Cloud-Based</li> <li>8. Self-Service Tools untuk Pengembangan Talenta</li> </ol>	
7	Kinerja karyawan. (Y)	<p>tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan kerja (Silaen et al., 2021).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu meningkatkan target pekerjaan</li> <li>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Mampu menciptakan kreativitas dalam</li> </ol>	Rasio

		menyelesaikan pekerjaan	
		5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan	

### 3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data menurut variabel, mentabulasi hasil responden, menyajikan data tiap variabel, serta melakukan perhitungan untuk pengujian hipotesis dan pemecahan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Metode analisa yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran sejauh mana suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Uji yang digunakan adalah uji *corrected item total statistic*. Hasil kuesioner akan disebut valid jika nilai r hitung lebih besari dari r tabel dengan melihat r tabel (n-2) (Sitoayu et al., 2020). Responden untuk uji validitas dalam penelitian ini sebanyak 20 responden.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, Reliabilitas mengacu pada tingkat kestabilan dan konsistensi jawaban responden saat mengisi kuesioner, serta keandalan instrumen yang digunakan. Uji Reliabilitas pada penelitian

dilakukan melalui *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Sitoayu et al., 2020).

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Dalam rangka memperkuat validitas persamaan regresi dan memastikan sifat liniernya untuk keperluan peramalan, pengujian dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data variabel dependen dan independen pada model regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Uji ini dikerjakan menggunakan analisis *kolmogorof-smirnov (1-sample K - S)*.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila bebas dari multikolinieritas. Penelitian ini menilai gejala multikolinieritas melalui Tolerance dan VIF; Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 menandakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2018).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi berbeda di antara pengamatan. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan Uji Glejser. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

#### 4.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi data interval atau rasio dengan lebih dari satu prediktor. Analisis ini menilai kekuatan hubungan antar variabel serta pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan model regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y : variabel terkait atau variabel response

X : variabel bebas atau variabel predictor

$\alpha$  : konstanta

$\beta$  : slope atau koefisien estimate

e : stansart *error* (tingkat kesalahan)

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Analisis korelasi digunakan untuk menilai kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Analisis ini tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat dan tidak membedakan variabel dependen maupun independen. Berbeda dengan analisis regresi, yang selain mengukur kekuatan hubungan antar variabel, juga mengindikasikan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Sugiyono (2019) mengatakan kekuatan hubungan antar variabel dapat diukur melalui lima tingkatan:

**Tabel 3.2**

#### **Koefisien Korelasi**

<b>Besarnya Angka Korelasi</b>	<b>Interpretasi</b>
0,00 – 0,20	Korelasi variabel X dan variabel Y, sangat lemah (tidak ada korelasi)
0,20 – 0,40	Terdapat korelasi yang lemah atau rendah
0,40 – 0,70	Terdapat korelasi yang sedang
0,70 – 0,90	Terdapat korelasi yang kuat dan tinggi
0,90 – 1,00	Terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi

### 3.7.6 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar

kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi untuk memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini, penghitungan koefisien determinasi dilakukan menggunakan program SPSS (Ghozali, 2018).

### **3.7.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji signifikansi simultan, yang juga dikenal sebagai uji statistik F, digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam model penelitian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima jika nilai  $F > 4$  pada tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.7.8 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik T)**

Uji T berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai  $p\text{-value} < 0,05$  menandakan pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen (Ghozali, 2018).