

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2012) penelitian *explanatory research* variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Berdasarkan kepada Singarimbun (2008:3) “*Explanatory studies* dipergunakan untuk mengungkapkan korelasi kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa untuk mengetahui adanya imbas antara variabel-variabel yang diteliti” Variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel *employee engagement* (X₁), budaya organisasi (X₂) terhadap retensi karyawan (Y). merupakan penelitian yang bermaksud menyebutkan kedudukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positif. Pendekatan ini dipergunakan buat menginvestigasi populasi atau sampel eksklusif menggunakan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menganalisis data menggunakan metode statistik atau kuantitatif. Tujuan utamanya ialah buat melakukan uji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan pada Yayasan Tuaian Dunia yang berlokasi di Lippo Village Karawaci Kabupaten Tangerang. Peneliti menilai bahwa lokasi ini memiliki data yang diperlukan untuk penelitian ini ketika memilih lokasi penelitian, terutama untuk dapat mengetahui *employee engagement* dan budaya organisasi yang mempengaruhi retensi karyawan dalam bekerja di Yayasan Tuaian Dunia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam konteks penelitian, diperlukan keberadaan populasi sebagai sumber data yang akan diperoleh. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:105), populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang memiliki ciri-ciri yang akan diprediksi. Pendapat lain dari Sugiyono (2010:72) menyatakan bahwa populasi merujuk pada domain umum yang meliputi obyek dan/atau subyek dengan kapasitas dan karakteristik yang eksklusif, yang kemudian akan dipelajari untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah kelompok pegawai atau karyawan Yayasan Tuaian Dunia., masa kerjanya lebih dari sama dengan (\geq) 1 tahun sebanyak sembilan puluh lima orang karyawan dengan *non probability* sampling sebanyak 86 responden.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian, sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang menjadi fokus utama. Menurut Margono (2004:121), sampel merupakan bagian yang diambil sebagai contoh dari populasi secara keseluruhan, dengan menggunakan metode tertentu.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, teknik pengambilan sampel secara random tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2006: 58), adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Menurut Sekaran (2017), terdapat dua sumber utama yang dapat digunakan untuk mendapatkan data sebagai sumber informasi, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer mengacu kepada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti sebagai sumber utama yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti dalam konteks studi tersebut. Informasi ini diperoleh melalui wawancara dengan narasumber, pengisian kuesioner yang disediakan oleh peneliti, atau melalui observasi. Dalam penelitian ini, data

primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan di Yayasan Tuaian Dunia, serta melalui wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan para karyawan.

a. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193), data sekunder mengacu pada sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung namun digunakan didalam pengumpulan data. Sumber-sumber data sekunder meliputi dokumen dan literatur yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder terdiri dari buku-buku yang relevan dengan variabel penelitian, jurnal-jurnal penelitian, laporan tahunan yang diperoleh dari Yayasan Tuaian Dunia yang mencakup informasi tentang profil yayasan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data pendukung lainnya.

3.4.2. Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), terdapat berbagai metode pengumpulan data yang mendukung penelitian, yang mencakup teknik-teknik berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Interview digunakan sbagai cara untuk mengumpulkan data ketika peneliti ingin melakukan study pndahuluan guna identifikasi permasalahan yang akan diteliti dan mendapatkan pengertian yang lebih dalam tentang pandangan responden, terutama dalam situasi ketika jumlah responden terbatas. Wawancara dapat dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur maupun tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai pewawancara yang melakukan wawancara dengan karyawan Yayasan Tuaian Dunia.

b. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan yang tertulis pada narasumber untuk direspon. survey dapat diisi dengan pertanyaan terstruktur atau terbuka, serta dapat diberikan secara langsung pada narasumber atau dikirim melalui pos atau internet. Pada Penelitian yang ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang tertutup karena

peneliti telah menyediakan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner yang disebar berisi sejumlah pernyataan yang tertulis yang terkait dengan variabel pada penelitian, yakni keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan serta retensi karyawan.

c. Observasi

Penulis melakukan observasi secara langsung dalam penyebaran kuesioner di Yayasan Tuaian Dunia. Selain itu observasi dilakukan untuk memperoleh data-data tambahan, khususnya untuk mengetahui sejarah dan kegiatan kemanusiaan Yayasan.

3.5 Definisi Operasional

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014), variabel penelitian merujuk pada elemen-elemen yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan memberikan informasi dan kesimpulan yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, variabel penelitian dibagi menjadi dua kategori: Variabel independen, seperti keterikatan karyawan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dan variabel dependen, seperti retensi karyawan (Y).

3.5.1 Variabel Independen

Menurut Sekaran (2017), variabel independen atau variabel bebas merujuk kepada faktor yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, baik itu pengaruh positif maupun negatif. Dengan kata lain, keberadaan variabel bebas akan mempengaruhi eksistensi variabel terikat, di mana setiap tingkat kenaikan atau tingkat penurunan sebesar 40 unit pada variabel yang bebas akan menyebabkan perubahan kepada variabel terikat. Dengan demikian, variasi yang terjadi pada variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi *employee engagement* (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

Employee engagement adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan energi positif yang diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi. Rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi akan menjadikan

karyawan bekerja secara efektif dan efisien serta loyalitas demi kemajuan organisasi dimana karyawan bekerja.

Terdapat tiga dimensi *employee engagement* menurut Schaufeli, et al. (2022), yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu karyawan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja, waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

1. Budaya Organisasi (X_2)

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merujuk pada sistem di mana anggota organisasi saling berbagi makna yang membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya. Dalam konteks penelitian ini, akan dilakukan evaluasi terhadap keberlanjutan budaya organisasi di Yayasan Tuaian Dunia untuk menilai apakah budaya organisasi tersebut memenuhi indikator yang sudah ditetapkan..

Menurut Robbins dan Judge (2015), pengukuran Budaya organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator berikut ini:

a. Inovasi dan mengambil risiko

Para karyawan di dorong untuk memiliki tingkat keinginan yang tinggi dalam berinovasi dan memiliki keberanian dalam mengambil risiko di karyawannya.

- b. Memperhatikan detail
Para karyawan diharapkan untuk dapat menunjukkan kualitas analisis yang cermat dan memperhatikan pada detail dalam menjalankan tugas mereka.
- c. Orientasi terhadap hasil
Manajemen berorientasi pada mencapai hasil atau tujuan akhir, tidak hanya terfokus pada metode atau proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi pada orang
Manajemen mengambil keputusan dengan memperhatikan dampaknya terhadap individu-individu yang berada di dalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim
Tugas-tugas diatur dalam tim, bukan dilakukan secara individual yang terpisah satu sama lain.
- f. Keagresifan
Individu-individu menunjukkan sikap yang agresif dan kompetitif, daripada bersikap santai.
- g. Pemeliharaan kestabilan
Aktivitas di dalam organisasi difokuskan pada menjaga *status quo*, berbeda dengan usaha untuk pertumbuhan.

3.5.2 Variabel dependen

Menurut Sugiyono (2016), variabel dependen atau variabel terikat merujuk pada variabel yang akan dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel bebas. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen yang sedang menjadi fokus penelitian adalah retensi karyawan (Y).

1. Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah praktik dan proses yang digunakan untuk mengelola karyawan yang berharga agar tetap tinggal di posisi mereka dalam organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur retensi karyawan diadaptasi dari Mathis dan Jackson (2002) dan meliputi :

- a. Aspek Organisasi
- Perusahaan memiliki budaya dan nilai-nilai yang memberikan dampak positif bagi saya.
 - Strategi dan manajemen organisasional di perusahaan sangat jelas.
 - Sumber daya manusia dikelola dengan baik.
 - Perusahaan memberikan keberlanjutan dan keamanan kerja yang tinggi.
- b. Peluang Karier
- Perusahaan memberikan keberlanjutan dalam pelatihan bagi saya.
 - Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karier bagi setiap karyawan
 - Terdapat perencanaan karir formal yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.
- c. Penghargaan
- Saya menerima kompensasi yang kompetitif dari perusahaan.
 - Perusahaan memberikan insentif yang pantas bagi saya.
 - Prestasi setiap karyawan diakui oleh perusahaan.
 - Perusahaan memberikan tunjangan yang pantas, seperti tunjangan kesehatan, dan sebagainya.
- d. Desain Tugas dan Pekerjaan
- Saya memiliki tanggungjawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.
 - Perusahaan memberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas.
 - Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja bagi setiap karyawan.
 - Kondisi kerja di tempat kerja mendukung saya dalam melakukan pekerjaan saya.
- e. Hubungan Karyawan
- Saya merasa bahwa pimpinan memperlakukan semua karyawan dengan adil.
 - Saya mendapatkan dukungan dari manajemen.
 - Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 3.5.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
<i>Employee Engagement</i> (Schaufeli, et al. 2022)	Vigor (X1.1)	Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja,
		Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
		Tekun dalam menghadapi kesulitan kerja
		Kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan
		Tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan
	Dedication (X1.2)	Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan
		Mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.
	Absorption (X1.3)	Dalam bekerja karyawan merasa selalu penuh konsentrasi dan fokus terhadap suatu pekerjaan.
		Dalam bekerja, waktu berasa berlalu begitu sangat cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaannya.
<i>Culture Organisation</i> (Robbis dan Juge, 2015)	Inovasi dan pengambilan resiko (X2..1)	Dorongan pegawai untuk dapat melaksanakan ide baru
	Perhatian terhadap	Dorongan pegawai untuk

Variabel	Indikator	Item
	detail (X2.2)	bekerja dengan lebih teliti
	Orientasi hasil (X2..3)	Dorongan pegawai untuk dapat menyelesaikan karyawannya dengan waktu yang cepat
	Orientasi orang (X2..4)	Pemberian apresiasi kepada pegawai yang memiliki berprestasi
	Orientasi team (X2..5)	Peningkatan kerja sama antar bagian/divisi/unit/tim
	Keagresifan (X2.6)	Respond yang positif terhadap perubahan dan dorongan bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih tinggi
	Stability (X2.7)	Di dalam melaksanakan pekerjaan, ada peraturan-peraturan yang akan mengatur perilaku pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, digunakan metode pengukuran variabel menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Respon dalam skala Likert terdiri dari kategori sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijelaskan sebagai dimensi, dimensi dijelaskan sebagai indikator, dan indikator dijelaskan sebagai sub-indikator yang dapat diukur. Sub-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki rentang skor antara 1 hingga 4, di mana skor 4 menunjukkan tingkat setuju yang sangat tinggi (SS), skor 3 menunjukkan tingkat setuju (S), skor 2 menunjukkan tingkat tidak setuju (TS), dan skor 1 menunjukkan tingkat tidak setuju yang sangat tinggi (STS). Data primer merujuk pada data asli yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh badan atau individu dari obyek penelitian (Wirawan, 2001).

Tabel 3.6.1 Skala Likert.

Kategori	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Wirawan , 2001

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dari Sugiyono (2016), analisis deskriptif artinya sebuah teknik statistik yang digunakan buat menguji serta mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan menggunakan objektif, tanpa tujuan buat membentuk kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang dikutip dalam Ghozali (2018), menjelaskan bahwa analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi yang mengkaji hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Dalam Penelitian ini, digunakan persamaan regresi linear berganda sebagai model analisis, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

Y = Variabel Retensi Karyawan

X₁ = Variabel *Employee Engagement*

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

α = konstanta

β = coefisien regresi

ε = error

Dalam melakukan analisis regresi linier berganda, diperlukan pemenuhan terhadap persyaratan untuk menguji asumsi-asumsi klasik. Dalam penelitian ini, digunakan tiga pengujian asumsi klasik, yakni pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Mnurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam mendefinisikan variasi pada variabel dependen. Di sisi lain, nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara komprehensif memberikan info yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Ghozali (2018) juga menyatakan bahwa terdapat kekurangan utama dalam penggunaan R^2 , yakni adanya kecenderungan untuk dapat memasukan jumlah variabel independen yang banyak ke dalam model. Penambahan pada satu variabel independen akan meningkatkan nilai R^2 , tanpa mempertimbangkan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 ketika mengevaluasi model regresi yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , nilai adjusted R^2 dapat meningkat atau menurun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Tingkat kepentingan peran instrumen penelitian dalam penelitian sangatlah tinggi karena kualitas data yang digunakan sangat tergantung pada kualitas instrumen yang digunakan. Melakukan pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat secara akurat merepresentasikan dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:172), keabsahan hasil penelitian dapat tercapai ketika data yang terkumpul sejalan dengan data yang nyata pada obyek yang sedang diteliti. Validitas instrumen mengacu pada alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dianggap valid, yaitu instrumen yang mampu dengan akurat mengukur variabel yang ingin diukur. Penggunaan instrumen yang valid dalam pengumpulan data juga memberikan keuntungan dalam menghasilkan penelitian yang lebih valid. Sugiyono (2010:174) juga menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk instrumen, yaitu instrumen tes yang menggunakan pilihan "benar" atau "salah" untuk mengukur sikap, dan instrumen non-tes yang menggunakan pilihan "positif" atau "negatif".

Menurut Ghazali (2018.), uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas pada suatu kuesioner. Validitas kuesioner tercapai ketika pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya mampu mengungkapkan hal-hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi bivariate dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinands (2014.), instrumen pengukuran data dianggap memiliki keandalan atau reliabilitas yang dapat dipercaya jika secara konsisten menghasilkan hasil yang konsisten setiap kali dilakukan pengukuran. Ghazali (2018) juga menjelaskan bahwa untuk mengukur reliabilitas kuesioner, digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Satu konstruk atau variabel dianggap akan mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dalam penelitian ini, perhitungan uji reliabilitas akan dikerjakan secara otomatis menggunakan perangkat lunak komputer SPSS.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Dalam penjelasan Ghazali (2018), disebutkan bahwa sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, tahapan awal yang dilakukan adalah uji asumsi

klasik. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memverifikasi bahwa koefisien regresi tidak terpengaruh oleh bias, tetap konsisten, dan memberikan estimasi yang akurat.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi yang mengikuti pola normal. Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menentukan apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam analisis grafik, kita dapat mengobservasi apakah data berbentuk garis diagonal yang lurus, dan membandingkan plot data residual dengan garis diagonal tersebut. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data aktual akan mengikuti garis diagonal tersebut. Namun, untuk menghindari adanya kesalahan penilaian secara visual, disarankan untuk melengkapi analisis grafik dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018.) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak seharusnya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independent. Salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Terdapat batasan yang umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas, seperti nilai tolerance $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 .

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah ada perbedaan signifikan dalam varians antara residual pengamatan dalam model regresi. Ketika varians residual tetap antara pengamatan, ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda-beda, ini disebut heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik, idealnya tidak ada heteroskedastisitas dan memenuhi homoskedastisitas (Ghozali, 2018.). Salah satu metode yang digunakan untuk

mendeteksi heteroskedastisitas yaitu analisis tabulasi Scatterplot. Pola khusus, seperti pola gelombang yang teratur (menyempit dan melebar) pada titik-titik, dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara sembarang di atas dan di bawah poros Y di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan memakai uji coba Park untuk hasil yang lebih akurat. Uji coba Park melibatkan regresi variabel independen dengan logaritma residual yang telah berpangkat dua. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$), ini menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian, dan ataupun sebaliknya (Ghozali, 2018).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F atau analisis varian digunakan untuk menganalisis secara bersama-sama signifikan pengaruh sejumlah faktor independen terhadap variabel dependen dalam versi regresi, menurut Priyatno (2014). Tingkat signifikan pengujian ditetapkan sebesar 0,05. Uji statistik F, menurut Ghozali (2016), secara sederhana menunjukkan apakah semua faktor independen yang ada dalam versi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan tingkat signifikan F kurang dari 0,05 (5%), maka pengujian ini memenuhi kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$. Variabel independen dan variabel dependen sama-sama berpengaruh secara signifikan secara simultan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Sebaliknya, jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

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

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n - K - 1$) = derajat kebebasan

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang sudah ditentukan.

K = Banyaknya variabel yang bebas

N = Ukuran besarnya sampel (86 sampel)

Dalam perhitungan tersebut, akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-K-1) sesuai dengan ketentuan berikut ini:

- a. Tolak H₀ jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ – H_a diterima (signifikan)
- b. Terima H₀ jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ – H_a ditolak (tidak signifikan)

3.10.2 Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)

Uji t (uji koefisien regresi parsial) digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan secara marginal terhadap retensi karyawan, menurut Priyatno (2014). Ghozali, (2011) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya mengukur sejauh mana variabel independen secara individu mempengaruhi variasi variabel dependen. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{Tabel} dengan tingkat signifikansi $t < 0,05$ (5%) dan level kebebasan $df = n-k-1$. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis:
H₀: *Employee engagement* dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
H_a: *Employee engagement* dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Menentukan nilai t_{Tabel} dan t_{hitung} :
Nilai t_{Tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.
Nilai t_{hitung} diperoleh dari perhitungan komputer = n-k-1. Dalam hal ini, nilai $t_{Tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 86-2-1) = 1.976$.
3. Keputusan:
 - a. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} , maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (*employee engagement* dan budaya organisasi) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (retensi karyawan).

- b. Jika nilai thitung lebih kecil dari nilai tTabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, variabel independen (*employee engagement* dan budaya organisasi) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (retensi karyawan).

