

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi dengan rancangan penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2009), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan gaji, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*. Populasi dan sampel penelitian ini semua karyawan di PT. Federal Internasional Finance Jombang bagian *marketing*, Surveyor/Credit Marketing Officer, dan *Divisi Collection* sebanyak 38 karyawan, teknik analisa menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepuasan gaji (X1). Kepuasan gaji dalam penelitian ini merupakan terpuaskan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan, yang diukur dengan menggunakan indikator (Andini, 2006) sebagai berikut :

(a) Tingkat Gaji (*pay level*)

- (b) Kompensasi (benefits)
- (c) Kenaikan Gaji (pay raise)
- (d) Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*)

2) Kepuasan kerja (X2). Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan perasaan positif tentang pekerjaan karyawan dari hasil sebuah evaluasi diri selama bekerja, yang diukur dengan menggunakan indikator (Robbins dan Judge, 2007) sebagai berikut :

a. Pekerjaannya (*Work It Self*)

Suatu pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Indikatornya adalah jenis pekerjaan.

b. Supervisi/Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik artinya mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Indikatornya adalah sikap atasan dan gaya kepemimpinan.

c. Rekan Kerja (*Co-worker*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan hubungan pegawai lain, baik yang sama

maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikatornya adalah sikap rekan kerja.

3) Komitmen organisasi (X3). Yaitu derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, yang diukur dengan menggunakan dimensi (Andini, 2006) sebagai berikut :

(a) *Affective Organizational Commitment (AOC)*, suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

(b) *Continuance Organizational Commitment* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi,

(c) *Normative Organizational Commitment* adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi

b. Variabel Dependen

Turnover Intention (Y) yaitu keinginan seseorang untuk keluar organisasi, evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain, yang diukur melalui indikator (Mobley,1977; Abelson, 1987; Yuyetta, 2002, dalam Andini 2006) :

1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat

menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.

- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan

Berikut akan dijabarkan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1.

Instrumen Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Kisi-kisi Pernyataan |
|--------------------|---------|---------------------------------------|---|
| Kepuasan gaji (X1) | | 1. Tingkat Gaji (<i>pay level</i>) | a) Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. |
| | | | b) Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi |
| | | 2. Kompensasi (<i>benefits</i>) | c) Perusahaan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan secara berkala |
| | | 3. Kenaikan Gaji (<i>pay raise</i>) | d) Kenaikan gaji didasarkan prestasi kerja |
| | | | e) Terdapat administrasi gaji yang jelas |

| | | | |
|-------------------------------|--|--|---|
| | | 4. Struktur dan Administrasi Penggajian (<i>Pay structure and administration</i>) | f) Adanya sistem penggajian yang jelas |
| Kepuasan Kerja (X2) | | 1. Pekerjaannya (Work It Self) | a) Pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya |
| | | | b) Pekerjaan penuh tantangan |
| | | a. Supervisi/Atasan (Supervision) | c) Penghargaan prestasi kerja |
| | | | d) Kenaikan jabatan berdasarkan prestasi |
| | | b. Rekan Kerja (Co-worker) | e) Kerjasama tim yang baik |
| | | | f) Rekan kerja yang selalu mendukung |
| Komitmen organisasi (X3) | <i>Affective Organizational Commitment (AOC)</i> | 1. tentang masa atau waktu yang dihabiskan untuk mengabdikan diri di organisasi | tentang masa atau waktu yang dihabiskan untuk mengabdikan diri di organisasi |
| | | 2. bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan | bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan |
| | | 3. Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi | Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi |
| | <i>Continuance Organizational Commitment</i> | 4. Keinginan tetap dalam organisasi dan selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan diri | Keinginan tetap dalam organisasi dan selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan diri |
| | | 5. Pertimbangan meninggalkan organisasi terhadap segala hal yang mungkin akan terjadi jika meninggalkan organisasi. | Pertimbangan meninggalkan organisasi terhadap segala hal yang mungkin akan terjadi jika meninggalkan organisasi. |
| | | 6. Pertimbangan bekerja ditempat lain | Pertimbangan bekerja ditempat lain |
| | <i>Normative Organizational Commitment</i> | 7. Perasaan setia terhadap segala perasaan yang ditujukan pada organisasi | Perasaan setia terhadap segala perasaan yang ditujukan pada organisasi |
| | | 8. Perasaan bersalah terhadap segala hal yang timbul akibat meninggalkan organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan diri. | Perasaan bersalah terhadap segala hal yang timbul akibat meninggalkan organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan diri. |
| | | 9. Hutang budi terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan | Hutang budi terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan |
| <i>Turnover Intention (Y)</i> | | 1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain | a. Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain |

| | | |
|--|---|--|
| | | b. Saya lebih suka pekerjaan lain yang lebih ideal dari pada pekerjaan sekarang |
| | 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain | c. Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain d. Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain |
| | 3. Keinginan untuk mencari profesi baru | e. Saya memiliki keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah saya kerjakan f. Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja |

3.3 Pengukuran Data

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert, skala likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

Alternatif Jawaban yang tersedia sebagai berikut :

- Sangat Setuju : skor 5
- Setuju : skor 4
- Netral : skor 3
- Tidak Setuju : skor 2
- Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Federal Internasional Finance Jombang yang berjumlah 38 karyawan bagian *marketing*, *Surveyor/Credit Marketing Officer*, dan *Divisi Collection*. (Arsip PT. Federal Internasional Finance Jombang, 2017)

Tabel 3.2

Penentuan Populasi

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|--------|--|-----------------|
| 1 | <i>Marketing</i> , | 8 |
| 2 | <i>Surveyor/Credit Marketing Officer</i> | 14 |
| 3 | <i>Divisi Collection</i> . | 16 |
| Jumlah | | 38 |

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Jombang, 2017

Sampel menurut Arikunto (2012), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010), sebanyak 38 karyawan bagian *marketing*, *Surveyor/Credit Marketing Officer*, dan *Divisi Collection*

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2010). Berupa hasil penyebaran angket yang dibagikan kepada responden,

dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berisi tentang Kepuasan gaji, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turover Intention*.

2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Riduwan, 2010). Data ini berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa arsip tentang sejarah perusahaan dan jumlah karyawan. Data ini berisi tentang informasi penunjang penelitian didapat dan diolah dari sumber dari PT. Federal Internasional Finance Jombang maupun dari sumber ekstern lain yang relevan yang diperoleh melalui buku, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak, dikerjakan dengan cara sistematis dan berlandaskan pada tujuan peyelidik.

2. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

3. Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang ada diperusahaan.

4. Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan responden

3.7 Metode Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*.

Perhitungan uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 20,0. bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan r-hitung > 0,3, dinyatakan valid (Sugiyono, 2007). rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X - (\sum X)^2/n)\} \{n(\sum Y - (\sum Y)^2/n)\}}}$$

Dimana : r = korelasi

X = skor item X

Y = total item Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

| No item | Variable | r hitung | r kritis | Keterangan |
|---------|---------------------------------------|----------|----------|------------|
| 1 | Kepuasan Gaji (X ₁) | 0,803 | 0,3 | valid |
| 2 | | 0,792 | 0,3 | valid |
| 3 | | 0,806 | 0,3 | valid |
| 4 | | 0,860 | 0,3 | valid |
| 5 | | 0,576 | 0,3 | valid |
| 6 | | 0,803 | 0,3 | valid |
| 7 | | 0,792 | 0,3 | valid |
| 8 | | 0,612 | 0,3 | valid |
| 1 | Kepuasan Kerja (X ₂) | 0,491 | 0,3 | valid |
| 2 | | 0,622 | 0,3 | valid |
| 3 | | 0,747 | 0,3 | valid |
| 1 | Komitmen organisasi (X ₃) | 0,603 | 0,3 | valid |
| 2 | | 0,625 | 0,3 | valid |
| 3 | | 0,519 | 0,3 | valid |
| 4 | | 0,470 | 0,3 | valid |
| 5 | | 0,414 | 0,3 | valid |
| 6 | | 0,548 | 0,3 | valid |
| 7 | | 0,755 | 0,3 | valid |
| 8 | | 0,710 | 0,3 | valid |
| 9 | | 0,531 | 0,3 | valid |
| 1 | <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,907 | 0,3 | valid |
| 2 | | 0,621 | 0,3 | valid |
| 3 | | 0,907 | 0,3 | valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2007). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Arikunto, 2006), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

R11 adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

Si² adalah varian skor soal ke-i

St² adalah varians skor total

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Koefisien α | Keterangan |
|-------------------------------|-------|--------------------|------------|
| Kepuasan Gaji (X1) | 0,895 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,855 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X3) | 0,747 | 0,6 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,893 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga

dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.8 Teknis Analisis Data

3.8.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan dengan lebih mendalam hasil dari analisis dan mampu memberikan informasi yang lebih rinci (Umar, 2008). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan kepuasan kerja, dan intensi keluar, serta memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap angket dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban. Dalam analisis menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden. Dalam analisis menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Sumber : (Sudjana, 2005)

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- 1,0 – 1,8 = Rendah sekali
- 1,9 - 2,6 = Rendah
- 2,7 - 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 - 5,0 = Sangat tinggi

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2005)

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya dapat juga dilihat dari *Value Inflation*

Factor (VIF). Apabila nilai tolerance value $> 0,01$ atau VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2005)

3) Gejala Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai d_U dan kurang dari nilai $4-d_U$, $d_U < dw < 4-d_U$ dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2005)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi

berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan gaji, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turover Intention*. Persamaan Regresi sederhana tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = *Turover Intention*

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi kepuasans gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

X1 = kepuasan gaji

X2 = kepuasan kerja

X3 = komitmen organisasi

€ = Standar error

3.8.4. Pengujian Hipotesis dengan uji t

1. Membuat formulasi hipotesis

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

2. Menentukan level signifikansi 5% atau 0,05

3. Mengambil keputusan

- Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima

- Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.8.5. Koefisien Diterminasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSe}{SSt}$$

(Ghozali, 2011)