

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive Sampling* dengan sampling responden 53 karyawan di KSP Podo Joyo Jombang. Objek dalam penelitian ini yaitu Turnover Intention(Y) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Komitmen Organisasi (X2.) Sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang dimiliki organisasi. Skala pengukuran yang digunakan skala likert. Alat analisis data SPSS Versi 21.0. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji t-statistik dan Uji R<sup>2</sup>.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu penelitian**

##### **3.2.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo Di Wilayah Kab. Jombang.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Penelitian terhadap permasalahan yang telah dirumuskan setelah proposal ini telah diuji dan disetujui, dan dilaksanakan mulai dari kegiatan penyusunan usulan penelitian sampai dengan penelitian dilakukan di obyek

penelitian yang dilakukan mulai bulan april sampai dengan agustus 2020. Penetapan waktu tersebut dimaksudkan agar apa yang diperlukan dalam penelitian benar-benar lengkap dan laporan penelitian dapat dilakukan secara cermat dan teliti.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independen (Sugiyono 2010:39) variabel dependen dalam penelitian ini yaitu turnover intention.

#### **3.3.2. Turnover Intention (Y):**

Turnover Intention adalah kesadaran seseorang memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi atau perusahaan lain.

Indikator pengukuran turnover intention menurut Mobley (2002) terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kesesuaian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

### 3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### **3.3.3. Variabel Independen (X)**

Variabel independen adalah keadaan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (sugiyono, 2010) variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi.

##### **1) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang ada di perusahaan akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia juga tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya, antara manusia dan lingkungannya terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

DeStefano (2012) mengemukakan bahwa ada 3 indikator lingkungan kerja non fisik karyawan, yaitu:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan,
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

## 2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri seperti kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pernyataan</b>	<b>Sumber</b>
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)</b>	1. Prosedur Kerja	Aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas	DeStefano (2012).
	2. Standar Kerja	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas	
	3. Pertanggung jawaban Supervisor	Adanya supervisor dalam membantu pemecahan masalah pekerjaan	
	4. Kejelasan Tugas	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki tugas yang jelas	
	5. Sistem Penghargaan	Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil	
	6. Hubungan antar Karyawan	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan	
<b>Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	1. Kemauan karyawan	kemauan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan	Sopiah (2008)
	2. Kesetiaan karyawan	Memiliki kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan	
	3. Kebanggaan karyawan	Memiliki kebanggaan bekerja pada perusahaan	
<b>Turnover Intention (Y)</b>	1. Pikiran untuk keluar	Memikirkan untuk keluar dari perusahaan.	Mobley (2002)
	2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Memiliki keinginan mencari pekerjaan lain	
	3. Keinginan untuk keluar dari organisasi	Memiliki keinginan untuk keluar organisasi	

### 3.4 Skala pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok dalam sebuah fenomena sosial. Skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang nantinya sebagai tolak ukur untuk menyusun sebuah butir-butir pertanyaan, jawaban setiap butir pertanyaan menggunakan skala *Likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). (Sugiyono, 2010).

**Tabel 3.2**  
**Skor Jawaban Kuisisioner**

Kategori	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2010).

### 3.5 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan semua bagian Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo Kab. Jombang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Adapun pengertian sampel menurut Ferdinand (2014:171), mengemukakan bahwa sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari

beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel (Indrianto & Supomo, 2011 : 155), sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

**Tabel 3.3**  
**Tempat Cabang & Jumlah Karyawan KSP.Podo Joyo**

No	Tempat Cabang KSP.Podo Joyo	Jumlah Karyawan
1	Jombang	11
2	Gudo	9
3	Ploso	10
4	Peterongan	12
5	Diwek	10
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>52</b>

*Sumber :KSP Podo Joyo*

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, observasi dan angket.

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber yang bersangkutan.

#### 2. Kuesioner/ Angket:

Teknik pengumpulan data yang di peroleh dari kuesioner yang di berikan ke 53 responden yang bersangkutan berisi tentang tanggapan responden

yang berhubungan dengan turnover intention Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo di Kab. Jombang

Fungsi angket:

- a. Guna mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam menyusun catatan permanen.
- b. Menjamin validitas informasi yang diperoleh dalam metode lain.
- c. Pembuatan evaluasi program bimbingan.
- d. Guna mengambil sampling sikap atau pendapat responden.

### 3.7 Uji Instrument

#### 3.7.1. Uji validitas

Uji validitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data di dalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi ( $r$ ) antara skor item dan skor total.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected item Total Correlation* dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Teknik *Corrected item Total Correlation* secara teoritis menggunakan rumus korelasi terhadap efek spurious overlap (Widiyanto, 2010), dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi.

Pengambilan keputusan dalam uji validitas *Corrected item Total Correlation* pada signifikansi 5% dan didasarkan pada ketentuan sebagai berikut (Suwono,2012):

1. Jika nilai  $r$  hitung  $r$  kritis 0,3 maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung  $r$  kritis 0,3 maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.4  
Hasil Pengujian Validitas  
3.

No item	Variable	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0.480	0,3	valid
2		0.517	0,3	valid
3		0.658	0,3	valid
4		0.527	0,3	valid
5		0.676	0,3	valid
6		0.420	0,3	valid
1	Komitmen Organisasi (X2)	0.734	0,3	valid
2		0.656	0,3	valid
3		0.764	0,3	valid
1	Turnover Intention (Y)	0.384	0,3	valid
2		0.524	0,3	valid
3		0.597	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.4 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

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kesetabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel begitu sebaliknya, dengan rumus menurut sugiyono (2004).

$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan:

Rii = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma \tau^2$  = Varian total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Lingkungan Kerja non Fisik (X1)	0,791	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,849	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,658	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2011), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan kuesioner, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$$

**Jumlah kategori**

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$\begin{aligned} & \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ & = \frac{5 - 1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Interpretasi Skor**

Range	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Netral / Cukup
3,5 – 4,2	Baik / Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber: Sudjana (2005)

Untuk melihat deskriptif penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

### 3.8.2. Analisis Inferensial

#### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan independen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat Y atas nilai X. Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

Model persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + .e$$

Y = Turnover Intention

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Lingkungan Kerja nonfisik

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Komitmen Organisasi

α = konstanta

$e$  = error term

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis melalui uji-t untuk menentukan ketepatan model maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.9.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. (Ghozali 2013). Untuk pengujian statistik yang dapat digunakan dalam uji statistic adalah non-parametrik Kosmolgorov-Smirnov (K-S). Data dari setiap variabel berdistribusi normal apabila memiliki nilai yang signifikan atau lebih dari 0.05.

#### 3.9.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,1 dan batas *VIF* adalah 10. Apabila *tolerance value* > 0.1 dan nilai *VIF* <10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

### 3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

### 3.9.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang terdekat datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi *time series* ( lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentan waktu ). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW ( Durbin Watson ) dengan kriteria pengambilan jika  $D - W$  sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* ( aturan ringkas), jika nilai  $D - W$  diantara 1,5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali 2012).

## 3.10 Uji Hipotesis

### 3.10.1. Uji t Statistik

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui

apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a) Jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , maka hipotesis diterima, dan jika  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$  maka hipotesis ditolak.
- b) Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima dan jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka hipotesis ditolak.

### **3.10.2. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013)

