

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif. Sugiyono (2017:125) mengatakan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Strategi ini dimaksudkan agar dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas terhadap *turnover intention* yang merupakan variabel terikat.

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2017:113) mengatakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan survei menurut Singarimbun (2012:12-13) adalah :

- 1) Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei;
- 2) Menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan;
- 3) pengambilan sampel;
- 4) Pembuatan kuesioner;
- 5) Pekerjaan lapangan;
- 6) Pengolahan data;
- 7) Analisa dan pelaporan.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1. Populasi penelitian**

Sekaran (2013:121) mendefinisikan populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang kejadian, atau hal minat yang ingin di invstigasi. Menurut Sugiyono (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi

yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision) yang berjumlah 140 karyawan khususnya area National Service Operation (NSO) Jabodetabek.

### 3.2.2. Sampel penelitian

Sugiyono (2017:116) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul mewakili. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Tujuan sampling adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya. Teknik *non probability sampling* yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang artinya teknik penentuan sampel adalah karyawan PT. Indonusa Telemedia (Transvision) yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun tidak dimasukkan ke dalam sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat kesalahan (5%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2} = \frac{140}{1,35} = 103,70 \approx 104$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang yang diperoleh dari PT. Indonusa Telemedia (Transvision).

### **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono, 2014:131). Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Data primer ini untuk mendapatkan responden tentang pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan PT. Indonusa Telemedia (Transvision).

#### **3.3.2. Metoda pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah

##### **1. Metoda Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada pihak yang berwenang di dalam kantor PT. Indonusa Telemedia (Transvision).

##### **2. Metoda Observasi**

Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun non perilaku (Sanusi, 2017:111).

##### **3. Metoda Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 142). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel di PT. Indonusa Telemedia (Transvision).

Instrumen penelitian ini diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berbentuk pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian di ukura dengan skala *likert*, karena skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1.** Bobot Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi dari operasional variabel adalah variabel (yang diungkapkan dalam definisi konsep) tersebut secara operasional secara praktik secara nyata dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), yaitu :

1. Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:152). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Dengan penjelasan sebagai berikut :
  - a. Komitmen organisasi adalah keberpihakan anggota organisasi kepada organisasinya, yang berkaitan dengan loyalitas, dan hasrat yang kuat untuk bertahan di dalam organisasinya.

- b. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan ketika dia tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada tiap-tiap karyawan.
- c. Kepuasan kerja adalah ekspresi dari karyawan, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan puas, sementara karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan tersebut.
2. Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Untuk lebih jelasnya variabel operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2.** Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Pernyataan
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )  Sumber: Umam (2012)	1. Komitmen Afektif	Kenyamanan bekerja pada organisasi	1) Merasakan kenyamanan di lingkungan organisasi	No. 1
		Perasaan Emosional	2) Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi	No. 2
		Keterikatan karyawan kepada organisasi	3) Keterikatan masalah organisasi dengan karyawan	No. 3
		Keterlibatan Kerja	4) Berpartisipasi secara aktif	No. 4
	2. Komitmen Berkelanjutan	Khawatir kehilangan pekerjaan	1) Khawatir jika tidak memiliki pekerjaan lain yang serupa	No. 5

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Pernyataan	
	3. Komitmen Normatif	Merasa Rugi	2) Merasa rugi jika keluar dari perusahaan	No.6	
		Pengabdian terhadap organisasi	1) Menghabiskan sisa waktu karier	No. 7	
			Kesetiaan terhadap organisasi	2) Loyalitas perusahaan	No. 8
				3) Memiliki keyakinan dan percaya terhadap nilai tetap setia pada suatu perusahaan	No. 10
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )  Sumber: Robbins dan Judge (2016)	1. Stres Lingkungan	Lingkungan Kerja	1) Lingkungan yang bising	No. 1	
		Ketidakpastian Ekonomi	2) Pendapatan yang tidak sebanding	No. 2	
		Ketidakpastian Politik	3) Persaingan politik diruang lingkup pekerjaan	No. 3	
		Ketidakpastian Teknologi	4) Perubahan Teknologi	No. 4	
	2. Stres Organisasi	Tuntutan Tugas	1) Pekerjaan diluar kemampuan	No. 5	
			2) Tuntutan waktu dalam penyelesaian tugas	No. 6	
		Tuntutan Peran	3) Beban pekerjaan yang berlebihan	No. 7	
		Tuntutan Pribadi	4) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja	No. 8	
	3. Stres Individu	Masalah Keluarga	1) Waktu lembur yang berlebihan	No. 9	
		Masalah Ekonomi	2) Ketidacukupan penghasilan	No. 10	
		Karakteristik Pribadi	3) Wujud perilaku daya ingat	No. 11	

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Pernyataan</b>
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )  Sumber: Robbins dan Judge (2016)	1. Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan	1) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	No. 1
		Pekerjaan yang beragam	2) Pekerjaan yang beragam dan tidak monoton	No. 2
	2. Gaji/Upah	Sistem Penggajian	1) Ketepatan penerimaan gaji	No. 3
		Tingkat Gaji	2) Kesesuaian tingkat gaji dengan kemampuan	No. 4
	3. Promosi	Kebijakan Promosi	1) Sosialisasi mengenai kebijakan promosi	No. 5
		Kesempatan Promosi	2) Memiliki kesempatan untuk maju	No. 6
	4. Pengawasan	Bantuan Teknis	1) Pengarahan yang jelas dari atasan	No. 7
		Dukungan Perilaku	2) Dukungan dari atasan	No. 8
	5. Rekan Kerja	Kerja Sama Tim	1) Rekan kerja dapat bekerja sama dalam tim	No. 9
		Lingkungan Sosial Dalam Tim	2) Dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam tim	No. 10
<i>Turnover Intention</i> ( $X_2$ )  Sumber: Firdaus (2017)	1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi	Niat keluar dari perusahaan	1) Seringkali memiliki niat dan pikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan	No. 1
		Ketidakpuasan kerja dan jenuh	2) Merasa tidak puas dan jenuh terhadap kondisi dan pekerjaan saat ini	No. 2
		Perasaan antusias terhadap organisasi	3) Memiliki perasaan antusias yang tinggi terhadap pekerjaan	No. 3

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item	Pernyataan
	2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	Mencari pekerjaan di perusahaan lain	1) Memiliki niat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain	No. 4
		Mencari informasi lowongan pekerjaan	2) Aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan	No. 5
		Melamar pekerjaan di perusahaan lain	3) Mencoba melamar pekerjaan di perusahaan lain	No. 6
	3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan	Mempertimbangkan tawaran pekerjaan	1) Mempertimbangkan banyak hal untuk menerima tawaran pekerjaan	No. 7
			2) Menerima tawaran pekerjaan lain apabila dirasa sudah tepat	No. 8
		Perubahan Karakteristik	3) Menunjukkan sikap kemangkiran dalam bekerja pada perusahaan	No. 9
		Meninggalkan Perusahaan	4) Keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	No. 10

### 3.5. Metoda Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 3.5.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 26.00. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dimana dilakukan editing dan coding. *Editing* adalah tahapan pertama dalam pengolahan data yang

diperoleh peneliti dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden. *Coding* adalah memberikan atau tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

### **3.5.2. Metoda penyajian data**

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

Data yang diperoleh, setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### **3.5.3. Analisis statistik data**

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial) sebagai berikut :

#### **3.5.3.1. Uji Instrumen**

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *reliability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

## 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2012:88). Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2017:126) : Jika  $r_{hitung} \geq 0,30$  ( $r_{kritis}$ ) dengan tingkat signifikansi 5%, yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus Korelasi Pearson (*Correlation Product Moment*). Suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  yang dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* melebihi  $r_{kritis}$  (0,30).

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (3.2)$$

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden (sampel)
- X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

## 2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel

tersebut dikatakan handal (reliable) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyatno, 2012:26).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{it} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisisioner

$\alpha_{it}$  = koefisien keterandalan butir kuisisioner

$\sum S_i^2$  = jumlah variansi skor butir yang valid

$S_t^2$  = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left( \frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$  = jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$  = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6 \rightarrow$  maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,6 \rightarrow$  maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

### 3.5.3.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis  $R^2$  (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel

independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

$$R^2_1 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\%$$

2. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

$$R^2_2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\%$$

3. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

$$R^2_3 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\%$$

### 3.5.3.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap Y

Ho :  $\beta_{y1.23} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*).

Ha :  $\beta_{y1.23} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*).

2. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

Ho :  $\beta_{y2.13} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*).

Ha :  $\beta_{y2.13} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*).

3. Pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$

$H_0 : \beta_{y3.12} = 0$  (secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*).

$H_a : \beta_{y3.12} \neq 0$  (secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ )

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima jika *P-value*  $< 0,05$  dan

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak jika *P-value*  $\geq 0,05$