

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang sedang dilakukan ini merupakan penelitian asosiatif dimana penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan salah satu metode yaitu survey yang dimana metode tersebut merupakan penelitian yang nantinya akan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok mengenai kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah para karyawan. Penelitian juga dikumpulkan atas keberadaan data – data yang sudah terkumpul yang berasal darimana tempat penelitian dilakukan dimana populasi dan sampel penelitian ialah karyawan tetap PT. SENG FONG dengan jumlah 987 karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ialah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yakni kepuasan gaji, komitmen organisasi dan *turnover*

intention pada PT. SENG FONG, penelitian dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih 3 bulan, sebagaimana untuk memenuhi data didalam proposal penelitian dengan menggunakan metode survey maka ada subjek yang dijadikan sumber untuk mengumpulkan data.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, terdiri dari 2 variabel independen, (X1) “Kepuasan Gaji” dan (X2) “Komitmen Organisasi” serta variabel dependen (Y) “*Turnover Intention*”

3.3.2 Defiinisi Operasional

1. *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention yakni keinginan individu yang berpikir bahwa ia sebagai seorang karyawan tersebut berkeinginan atau berpikiran bahwa ia sudah tidak dapat bertahan didalam organisasi atau sudah berpikir untuk meninggalkan organisasi demi pekerjaan lain yang ia fikir lebih baik bagi individu tersebut.

(a) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar)

(b) *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan)

(c) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

2. Kepuasan gaji (X_1)

Kepuasan gaji yakni sebuah rasa puas atau penerimaan atas pemberian tanda balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, yang diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari Andini (2006):

- a) Tingkat Gaji, tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.
- b) Kompensasi, besarnya balas jasa yang diterima karyawan secara keseluruhan.
- c) Kenaikan Gaji, adanya kenaikan gaji atas pekerjaannya.
- d) Struktur Penggajian, struktur penggajian yang jelas.
- e) Administrasi Penggajian, sistem administrasi yang mengatur tata cara pemberian gaji.
- f) Kesesuaian gaji yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

3. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi yakni sebuah rasa dimana seorang individu berusaha untuk tetap bertahan didalam organisasi yang dinaungi, serta menerima atas segala keputusan bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dan dapat diukur menggunakan indikator menurut Mobley dalam Andini (2006) sebagai berikut;

- a) Kesesuaian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi.
- b) Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi.
- c) Loyalitas terhadap organisasi.

Berikut merupakan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
Kepuasan Gaji (X1)	1. Tingkat Gaji	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan <i>jobdesk</i> karyawan
	2. Kompensasi	2. Perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan.
	3. Kenaikan Gaji	3. Perusahaan memberikan kenaikan gaji secara berkala pada karyawan staff.
	4. Struktur Penggajian	4. Terdapat struktur penggajian yang jelas.
	5. Administrasi Penggajian	5. Tata cara dalam pemberian gaji.
	6. Kesesuaian Gaji	6. Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.
Komitmen Organisasi (X2)	1. Kesesuaian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi	1. Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.
	2. Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi	2. Karyawan dapat memberikan sumbangsih berupa ide untuk kemajuan perusahaan.
	3. Loyalitas terhadap organisasi	3. Karyawan bersedia mengorbankan waktu yang dimiliki untuk perusahaan.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Memikirkan untuk keluar	1. Karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.
	2. Mencari alternative pekerjaan lain	2. Karyawan berusaha untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
	3. Niat untuk segera meninggalkan perusahaan	3. Karyawan akan keluar dari perusahaan dalam waktu dekat .

3.4 Metode Pengukuran Data

Pengukuran nilai dari angket ini dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini karyawan diharapkan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Menurut Sugiyono (2011) alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut;

- | | |
|------------------------------|-----|
| a) Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| b) Setuju (S) | : 4 |
| c) Kurang Setuju (KS)/Netral | : 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

3.5 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2011) yakni wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. SENG FONG yang berjumlah 987 karyawan, sedangkan peneliti membatasi jumlah populasi responden dimana hanya pada karyawan tetap yang berada pada divisi produksi yang terbagi atas departemen Flooring BG1, Multilayer BG2, Coating, Sawmill, dan KD atau ST dengan jumlah 663 karyawan tetap PT. SENG FONG pada bagian produksi.

Sedangkan pengertian dari sampel yakni bagian terkecil dari sebuah populasi. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (random sampling)

yakni teknik penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri – sendiri atau bersama – sama diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota (Sugiyono, 2013). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui kurang dan lebihnya ada 87 karyawan tetap divisi produksi pada PT. SENG FONG, yang diketahui hasil tersebut dengan menggunakan rumus Slovin, dengan perhitungan sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

$$n = \frac{663}{1 + (663(0,1)^2)} = \frac{663}{7,63} = 86,8 = 87$$

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yakni menggunakan beberapa teknik, sebagai berikut;

1. Wawancara yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tatap muka langsung maupun dengan menggunakan sambungan telepon (Sugiyono, 2011).
2. Kuesioner yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang dituju untuk dijawab (Sugiyono, 2011).
3. Observasi yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
4. Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara melihat

beberapa data yang ada diperusahaan seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, job deskripsi, data karyawan yang berpindah dari suatu instansi atau perusahaan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas diartikan dengan menguji ketepatan antara dua yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti menurut Sugiyono (2011:121). Uji validitas dilakukan juga untuk melihat tingkat kevalidan item – item pernyataan yang diberikan kepada responden. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* dan *Microsoft Office Excel*. Dilakukan dengan rumus scale, yakni setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan 0,3 dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi $> 0,05$ % dengan $dk = n - 2$. Jika $r_{hitung} > 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	Syarat	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	1	0,744	$> 0,3$	Valid
	2	0,775	$> 0,3$	Valid
	3	0,543	$> 0,3$	Valid
	4	0,461	$> 0,3$	Valid
	5	0,503	$> 0,3$	Valid
	6	0,567	$> 0,3$	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1	0,710	$> 0,3$	Valid
	2	0,614	$> 0,3$	Valid
	3	0,905	$> 0,3$	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,870	$> 0,3$	Valid
	2	0,817	$> 0,3$	Valid
	3	0,748	$> 0,3$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:348) menyatakan bahwa reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat keandalan suatu data dari variabel yang diteliti, uji tersebut dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel.

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0,635	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,616	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,737	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan pada masing – masing variabel dari angket yakni reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran dari jawaban responden tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum (Sugiyono, 2011). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan rentang skor menurut (Sugiono, 2016), yakni

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

Sehingga interval range :

Tabel 3.4 Interval Range

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Cukup / Sedang
3,5 – 4,2	Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat Tinggi

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010) adalah analisis yang digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah – rubah. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Persamaan regresi menurut Sugiyono (2010), yakni sebagai berikut;

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

Ket : Y = Variabel *turnover intention* a = Konstanta
 X1 = Variabel kepuasan gaji e = Standar error
 X2 = Variabel komitmen organisasi b₁...b₂ = Koefisien regresi

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dengan dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) 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 variabel Y. Jika X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. (Simamora, 2005). Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Menurut Simamora (2005) terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$, sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan antara *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot*.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Penggunaan Uji t ialah dilakukan terhadap data ordinal untuk menguji korelasi dua sampel yang dianalisis (Ferdinand, 2014). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri –

sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$, dan sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak (Ferdinand, 2014).

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (kepuasan gaji dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (*turnover intention*) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2018).