

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji dan menjelaskan pengaruh dari *perceived organizational support*, komitmen organisasi, dan *organizational justice* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih (Sugiono, 2017).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang, tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah random jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 96 orang. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara dan angket untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, sedangkan analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Independen

3.2.1.1 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support (POS) adalah sejauh mana tingkat keyakinan karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kontribusi dan

kesejahteraan mereka. Variabel *Perceived organizational support* dapat diukur melalui indikator yang dikembangkan oleh Artatio dan Kartika (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat delapan indikator, yakni:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli dengan kepuasan karyawan secara umum.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
8. Organisasi merasa bangga terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja.

3.2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap individu mengenal dan terikat dengan organisasinya, menerima tujuan dan harapan-harapan organisasi, serta berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator yang telah dikembangkan oleh Kristianto (2015), dalam Suci (2018), yakni:

1. Kesesuaian nilai perusahaan dengan nilai karyawan
2. Kebersediaan untuk organisasi
3. Kebanggaan terhadap organisasi.

4. Keinginan untuk bertahan di perusahaan.

3.2.1.3 *Organizational Justice*

Organizational justice merupakan rasa adil yang diberikan organisasi kepada karyawan yang mencakup rasa adil dalam pemberian kompensasi, pengambilan keputusan dan lain sebagainya.

Organizational justice dapat diukur dengan indikator-indikator yang telah dikembangkan oleh beberapa peneliti. Yakni menurut Dyna & Graham (2005), dalam Mardiansyah (2018), indikator tersebut adalah :

1. Perbandingan gaji dengan pekerjaan
2. Kesamaan dalam menyatakan pendapat
3. Kesamaan pelaksanaan keputusan perusahaan
4. Perlakuan atasan terhadap bawahan
5. Keterbukaan atasan terhadap bawahan

3.2.2 Variable Dependend

3.2.2.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat diketahui dan diukur dengan beberapa indikator yang dikembangkan oleh Lee dan Zhao (2010), yang mengatakan bahwa indikator dari turnover intention adalah:

1. *Thinking of quitting*
2. *Intention to search for alternative*
3. *Intention to quit*

Tabel 3. 1 Instrumen penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Kisi-kisi
Perceived Organizational Support (POS) (Artatio & Kartika, 2017)	1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan	Organisasi menghargai kontribusi saya dalam bekerja
	2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang diberikan karyawan	Organisasi menghargai usaha ekstra saya dengan memberikan imbalan yang sesuai
	3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan	Organisasi menanggapi keluhan yang saya utarakan
	4. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan	Organisasi peduli dengan kesejahteraan saya
	5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila pekerjaan karyawan tidak baik	Atasan menegur saya apabila saya tidak bekerja dengan baik
	6. Organisasi peduli dengan kepuasan karyawan secara umum	Organisasi peduli dengan kepuasan kepada pekerjaan karyawan secara umum
	7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan	Organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan
	8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	Organisasi merasa bangga dengan pencapaian kerja dari karyawan.
Komitmen Organisasi (Kristianto, 2015)	1. Kesesuaian nilai organisasi dengan nilai karyawan	Nilai-nilai yang saya anut sama dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi
	2. Kebersediaan untuk berorganisasi	Kebersediaan melakukan pekerjaan apa saja untuk mendukung tujuan dari organisasi
	3. Kebanggaan terhadap organisasi	Saya bangga dengan organisasi tempat saya bekerja
	4. Keinginan untuk bertahan di organisasi	Saya mempunyai keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini
Organizationa Justice (Dyna & Graham, 2005)	1. Perbandingan gaji dengan pekerjaan	Perbandingan gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja dan usaha yang telah dilakukan
	2. Kesamaan dalam menyatakan pendapat	Adanya kesempatan yang sama terhadap karyawan untuk menyatakan pendapatnya
	3. Kesamaan pelaksanaan keputusan perusahaan	Pelaksanaan keputusan organisasi kepada tiap karyawan dilakukan dengan sama
	4. Perlakuan atasan terhadap karyawan	Kesamaan perlakuan yang diterima karyawan dari atasan
	5. Keterbukaan atasan terhadap bawahan	Atasan memberikan informasi secara terbuka
	1. Thinking of quitting	Karyawan berfikir untuk mempertimbangkan keluar dari

Turnover Intention (Lee & Zhao, 2010)		organisasi
	2. Intention to search of alternative	Karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain
	3. Intention to quit	Karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi

3.3 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena yang ada (Sugiono, Metodologi Penelitian, 2017). Berikut adalah pengukuran dari skala likert:

Tabel 3. 2
Pengukuran skor

Bobot Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiono (2017)

Berdasarkan pengukuran indikator di atas, responden bebas dalam memberikan nilai sesuai dengan persepsinya terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bunga Jaya Jati Bintang yang berjumlah 220 karyawan, yang terdiri dari:

Tabel 3. 3
Bagian dan jumlah karyawan

No	Bagian	Jumlah
1.	Staff	8
2.	Dapur	6
3.	Produksi	96
4.	Bungkus	78
5.	Penjualan	16
7.	Teknisi mesin	7
8.	Isi mobil	5
9.	Satpam	4
		220

Sumber: data primer PT. Bunga Jaya Jati Bindang yang diolah

Berdasarkan tabel diatas peneliti menggunakan seluruh karyawan bagian produksi sebagai sampel sehingga bersifat homogen.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana pengambilan sampling dilakukan kepada seluruh karyawan (Sugiono, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut, sampel yang digunakan peneliti diambil dari populasi karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang pada bagian produksi yang berjumlah 96 karyawan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan dari penelitian. Sesuai dengan fokus dari penelitian maka peneliti mangguakn data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari objek

penelitian. Data primer primer digunakan untuk mneguji hipotesis yang diajukan atau menjawab masalah yang akan diteliti. Tehnik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Tehnik pengumpulan data ini berupa data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer adalah data yang didapat dai hasil wawancara dan kuesioner, yang dilakukan oleh oleh peneliti. Data primer digunakan untuk mendapatkan responden tentang pengaruh *perceived organizational support* (POS), komitmen organisasi, *organizational justice* terhadap *turnover intention* oleh responden berdasarkan penyebaran angket dan wawancara pada karyawan produksi di Pt. Bunga Jaya Jati Bintang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil atau diperoleh secara tidak langsung, melalui pihak ketiga atau melalui histori yang teah dipublikasi. Data sekunder dari PT. Bunga Jaya Jati Bintang diambil dari beberapa artikel dan buku profil yang telah dipublikasikan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan fenomena yang ada dan standar data yang ditetapkan (Sugiono, 2014). Untuk itu, penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan wawancara dan angket untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun bebarapa tehnik pengumpulan data, yakni:

1. Wawancara (Interview)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan tanya jawab dengan obek penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dari PT. Bunga Jaya Jati Bintang

2. Kuesioner (Angket)

Tehnik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberi beberapa pernyataan tertulis kepada objek penelitian.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dari suatu intrumen. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrumen atau item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Untuk melakukan uji ini, menggunakan rumus *pearson product moment*, yaitu :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

x = Skor item x

y = Skor item y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Agar dapat dikatakan bahwa item dalam penelitian valid atau tidak, dapat dilihat dari hasil $r_{\text{hasil}} > 0,3$ (Sugiono, 2017). Berikut adalah hasil dari pengujian uji validitas yang dilakukan dalam penelitian menggunakan perhitungan *SPSS 20 for Windows*:

Tabel 3. 4 Uji Validitas

Variabel	Item	Person correlation (R hitung)	R kritis	Keterangan
Perceived Organizational Support	X1.1	0,857	0,3	Valid
	X1.2	0,858	0,3	Valid
	X1.3	0,666	0,3	Valid
	X1.4	0,877	0,3	Valid
	X1.5	0,274	0,3	Valid
	X1.6	0,816	0,3	Valid
	X1.7	0,877	0,3	Valid
	X1.8	0,873	0,3	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,779	0,3	Valid
	X2.2	0,84	0,3	Valid
	X2.3	0,861	0,3	Valid
	X2.4	0,757	0,3	Valid
	X3.1	0,807	0,3	Valid
Organisasi	X3.2	0,83	0,3	Valid
Justice	X3.3	0,795	0,3	Valid
	X3.4	0,818	0,3	Valid
	X3.5	0,796	0,3	Valid
Turnover Intention	Y1	0,892	0,3	Valid
	Y2	0,874	0,3	Valid
	Y3	0,899	0,3	Valid

Sumber data: Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa hasil dari uji yang dilakukan pada setiap pernyataan pada variabel *perceived organizational support* (X1), *komitmen organisasi* (X2), *organizational justice* (X3), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai $> 0,3$ sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan valid.

1.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah instrumen tersebut dapat dipercaya. Sebagai alat ukur. Reliabilitas dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya menggunakan Alpha Cronbach (Primantara, 2017). Koefisien reliabilitas mempunyai rentang angka mulai dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin alat ukur mendekati angka 1,00 menunjukkan alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Menurut Sugiono (2017), item dikatakan reliabel jika menunjukkan angka >0,60. Berikut adalah rumus menggunakan uji reliabel:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r= Reliabilitas instrumen

k= banyaknya instrumen pertanyaan/ pernyataan

σ_b^2 = total varian butir

σ_1^2 = total varian

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 for Windows:

Tabel 3. 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's alpha	N of Item
Perceived Organizational Support	0,911	8
Komitmen Organisasi	0,818	4
Organizational Justice	0,859	5
Turnover Intention	0,861	3

Sumber data : Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa hasil uji reabilitas dari pengujian yang dilakukan pada ke empat variabel memiliki nilai cronbach's alpha diatas $> 0,6$. Sehingga dapat dikatakan instrumen reabilitas dan dapat dilakukan ke pengujian selanjutnya.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dengan maksud untuk dilakukannya pengambilan kesimpulan yang berlaku untuk umu atau generalisasi (Sugiono, 2017). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui atau menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai dengan lima. Berikut adalah rumus untuk mengetahui kategori rata-rata skor:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ & = \frac{5-1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat rendah
- 1,81 – 2,6 = Rendah
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber: (Sugiono, 2010)

1.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan bila hubungan yang mempunyai variabel lebih dari satu. Analisa regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini, analisa dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), komitmen organisasi, dan *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan produksi PT. Bunga Jaya Jati Bintang. Untuk melakukan analisa regresi berganda, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi POS

b_2 = Koefien Regresi Komitmen Organisasi

b_3 = Koefisien Regresi Organizational Justice

X_1 = POS

X_2 = Komitmen organisasi

X_3 = Organizational Justice

e = Error

1.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model persamaan regresi dan dapat digunakan untuk mencari peramalah. Maka untuk itu, dalam uji asumsi klasik perlu dilakukan asumsi-asumsi lain untuk mendapatkan hasil yang sesuai. Berikut adalah asumsi-asumsi yang perlu dilakukan menurut Ghozali (2009):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distrubusi normal. Jika asumsi melanggar maka uji statistik menjasi tidak valid dan statistik parametik tidak dapat digunakan(Ghozali, 2009). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dalam penelian ini dilihat dengan cara memperhatikan dan memperlihatkan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dengan dasar pengambilan keputusannya adalah:

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

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y . Jika X_1 , X_2 , X_3 berkolinieritas berarti kedua variabel cukup mewakili satu variabel saja (Ghozali, 2018).

Untuk mendeteksi adanya kolinieritas terdapat beberapa metode, yaitu:

- 1) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalkan terdapat tiga variabel yang uji dikorelasikan, hasilnya antara X_1 , X_2 , dan X_3 sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinieritas antara X_1 , X_2 , dan X_3 .
- 2) Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Begitupun sebaliknya jika *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Uji korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t (saat ini) dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan nilai *durbin watson* diatas dari nilai d_U dan kurang dari $4-d_U$, $d_U < d_W < 4-d_U$ maka dinyatakan tidak ada autokorelasi (Ghozali I. , 2018)

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali I., 2018). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan metode: metode Grafik Plot, uji Park, uji Glejser, dan uji White. Dalam penelitian ini menggunakan metode grafik plot untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, yakni dengan melihat garis plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) terikat dengan residunya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residu ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di-studentized. Berikut adalah dasar analisisnya:

1. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

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

3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

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