

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory*, yaitu penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara variabel independen yaitu Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi dengan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk angket. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan bagian staff di UD. Karya Jati yang berjumlah 35 karyawan. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji-t dan uji koefisien determinasi (R^2).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, terdiri dari 2 (dua) variabel independen, yaitu (X_1) “Kepuasan Gaji” dan (X_2) “Komitmen Organisasi” serta variabel dependen (Y) “*Turnover Intention*”. Masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Independen

1. Kepuasan gaji (X_1)

Kepuasan gaji adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan atas gaji yang diterima sesuai dengan harapan, 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.

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi adalah keterikatan yang dirasakan seseorang pada perusahaan sehingga mau terlibat dan bertahan dalam perusahaan yang dapat diukur menggunakan indikator menurut Andini (2006) sebagai berikut:

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

b) Variabel Dependen

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Indikator *turnover intention* menurut Wateknya (2016) adalah:

1. Individu berpikir meninggalkan organisasi.
2. Individu mencari pekerjaan lain.
3. Individu segera meninggalkan organisasi.

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

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
Kepuasan Gaji (X_1)	1. Tingkat Gaji	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.
	2. Struktur Penggajian	2. Terdapat struktur penggajian yang jelas.
	3. Administrasi Penggajian	3. Tata cara pemberian gaji.
	4. Kenaikan Gaji	4. Perusahaan memberikan kenaikan gaji secara berkala pada karyawan staff.
	5. Kompensasi	5. Perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan.
	6. Gaji Sesuai Kebutuhan	6. Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.
Komitmen Organisasi (X_2)	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 bisa menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan.
	3. Loyalitas terhadap organisasi	3. Karyawan bersedia mengorbankan waktu untuk perusahaan.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Berpikir untuk meninggalkan organisasi	1. Karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.
	2. Mencari pekerjaan lain	2. Karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
	3. Individu segera meninggalkan organisasi	3. Karyawan akan keluar dari perusahaan dalam waktu dekat atau jika sudah dapat pekerjaan.

3.3 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) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tida Setuju (STS) : 1

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di UD. Karya Jati yang berjumlah 35 karyawan staff bagian *Quality Control* (QC), *marketing*, pembelian, keuangan, *accounting*, gudang, *Production Planning and Inventory Control* (PPIC), *Electronic Data Processing* (EDP).

Tabel 3.2
Penentuan Populasi

No	Karyawan Staff Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Quality Control (QC)	2
2.	Marketing	6
3.	Pembelian	2
4.	Keuangan	3
5.	Accounting	7
6.	Gudang	12
7.	Production Planning and Inventory Control (PPIC)	1
8.	Electronic Data Processing (EDP).	2
Jumlah		35

Sumber : UD. Karya Jati

Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian terkecil dari sebuah populasi. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan.

3.5 Jenis dan Sumber Data serta Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari narasumber (Marzuki, 2005). Data ini berupa angket yang disebarakan kepada responden yang berisi pernyataan tentang kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara (Marzuki, 2005). Data ini berupa

data karyawan dan data *turnover* karyawan yang didapatkan dari pihak perusahaan.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2011).
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011).
3. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat beberapa data yang ada diperusahaan, misalnya data jumlah karyawan, struktur organisasi, job deskripsi, data karyawan yang keluar.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen (Suharsimi, 2013). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya. Pengukuran dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Data dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,3$

(Sugiyono, 2007). Uji validitas menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

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

Dimana: r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *Corrected item total* karena dalam metode ini tingkat ketelitiannya lebih tinggi (Azwar, 2007). Tabel dibawah ini menjelaskan uji validitas yang menggunakan *Corrected item total* menurut Widiyanto (2010) dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi setiap item pernyataan dalam kuisioner yang telah di ujicobakan pada 30 responden.

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel X1 (Kepuasan Gaji)

Item	Corrected Item Total	Standart Validitas	Keterangan
X1.1	0,889	0,3	Valid
X1.2	0,781	0,3	Valid
X1.3	0,732	0,3	Valid
X1.4	0,776	0,3	Valid
X1.5	0,619	0,3	Valid
X1.6	0,759	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

Item	Corrected Item Total	Standart Validitas	Keterangan
X2.1	0,840	0,3	Valid
X2.2	0,915	0,3	Valid
X2.3	0,860	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Y (*Turnover Intention*)

Item	Corrected Item Total	Standart Validitas	Keterangan
Y1	0,923	0,3	Valid
Y2	0,965	0,3	Valid
Y3	0,935	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah

Dari tabel diatas 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 pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Suharsimi, 2006). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Suharsimi, 2006). Berikut adalah rumusnya :

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

Keterangan :

r = koefisien reabilitas instrumen (Cronbach Alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_1^2 = total varian

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i> Kritis	Reliabilitas
X1	0,914	0,60	Reliabel
X2	0,938	0,60	Reliabel
Y	0,972	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 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 (Sudjana, 2001):

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

Sehingga interval range :

Tabel 3.7
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

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut 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) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

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

3.7.3 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.

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas data juga menggunakan rumus *kolmogorov smirnov*. Data dikatakan normal jika nilai *sig* > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika X_1 dan X_2 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 Autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji *Durbin Watson*, dengan nilai *Durbin Watson* diatas nilai d_U dan kurang dari nilai $4-d_U$ ($d_U < dw < 4-d_U$) maka dinyatakan tidak ada autokorelasi. (Simamora, 2005)

4. 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*.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t 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).

3.8.2 Analisis 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).