

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. Objek dalam penelitian ini yaitu Turnover Intention(Y) dan Job Insecurity (X1) dan Job Satisfaction (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 26.0. 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 R².

3.2 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 2019) 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, 2015) variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi.

1) Job Insecurity

Job insecurity merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Hellgren *et*

al (1999) dalam Marzuqi (2021) menggunakan dua indikator dalam mengukur *job insecurity* yaitu:.

1. Indikator kuantitatif

Indikator kuantitatif merupakan hal-hal yang berkaitan dengan eksistensi pekerjaan yang dilaksanakan saat ini di masa mendatang.

2. Indikator kualitatif

Indikator kualitatif merupakan kejadian yang mengarah pada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir maupun berkurangnya kenaikan gaji.

Pengukuran variabel *job insecurity* mengacu pada penelitian (Jung et al., 2021) dengan menggunakan skala Likert lima poin.

2) Job Satisfaction (X2)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Spector (1985) dalam Marzuqi (2021) memaparkan ada 9 (sembilan) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap gaji

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima.

b. Kepuasan terhadap promosi

Indikator ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi.

c. Kepuasan terhadap supervisi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan

d. Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap imbalan tidak langsung yang diterima dari perusahaan. tunjangan tidak langsung diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Kepuasan terhadap penghargaan kontinjen (*contingent rewards*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil kerja karyawan

f. Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja

Indikator ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja

g. Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-worker*)

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap dukungan rekan kerja

h. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Indikator ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

i. Kepuasan terhadap komunikasi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja pegawai terhadap informasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Sumber
<i>Job insecurity</i> (X ₁)	1. Kuantitatif	a) Saya khawatir harus keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sebelum saya menginginkannya b) Ada resiko saya harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja pada masa mendatang c) Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat	Hellgren <i>et al</i> (1999) dalam Marzuqi (2021)
	2. Kualitatif	d) Saya memiliki peluang kerja yang baik di perusahaan tempat saya bekerja e) Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja dapat menyediakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki	
Job Satisfaction (X ₂)	1. Kepuasan terhadap gaji	a) Saya merasa diberi gaji dalam jumlah yang pantas untuk pekerjaan yang saya	Spector (1985) dalam Marzuqi (2021)

		lakukan	
	2. Kepuasan terhadap promosi	b) Mereka yang melakukan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan	
	3. Kepuasan terhadap supervisi	c) Atasan (supervisor) saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaan	
	4. Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (fringe benefits)	d) Paket keuntungan (<i>benefit</i>) yang saya dapatkan dari institusi saya bekerja adalah pantas	
	5. Kepuasan terhadap penghargaan kontingen (<i>contingent rewards</i>)	e) Ketika saya mengerjakan tugas dengan baik, saya menerima pengakuan untuk hal itu, dan itu pantas saya terima	
	6. Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja	f) Beberapa peraturan dan prosedur kerjamembuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik	
	7. Kepuasan terhadap rekan kerja (<i>co-worker</i>)	g) Saya menyukai lingkungan kerja yang baik dan dapat bekerja sama	
	8. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	h) Pekerjaan saya menyenangkan	
	9. Kepuasan terhadap komunikasi	i) Komunikasi diantara organisasi ini terjalin dengan baik	
Turnover Intention (Y)	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	
--	---	--	--

3.3 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, 2019).

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, 2019).

3.4 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), 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 Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran (Sales) pada dealer-dealer Honda Di Jombang

yang berjumlah 112 karyawan yang terbagi di 7 dealer Honda di Kabupaten Jombang.

Tabel 3. 3 **Populasi Penelitian**

No	Dealer	Jumlah Sales
1	PT. Mitra Pinsthika Mustika	15
2	PT. Aries Putra Mandiri	17
3	PT. Surya Abadi Jombang	16
4	CV. Anyar Motor	17
5	UD. Anyar Makmur II	16
6	CV. Sumber Mitra Sejati	15
7	PT. Tunas Dwipa Matra	16
Jumlah		112

Sumber : Bidang Administrasi SDM, 2022

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Adapun pengertian sampel menurut Ferdinand (2014), 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.

Cara untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran sebesar 10% atau 0,1.

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan, dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + (112 \times 0,1^2)}$$

$$1 + (112 \times 0,01) = 2,12$$

$$110 : 2,12 = 52,8$$

$$n = 52$$

Jadi berdasarkan rumus diatas, sampel yang diambil sebanyak 51 karyawan. Perhitungan sampel sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Sampel Penelitian

Dealer	Jumlah Sales	Sampel	
PT. Mitra Pinsthika Mustika	15	53/112x15	7
PT. Aries Putra Mandiri	17	53/112x17	8
PT. Surya Abadi Jombang	16	53/112x16	8
CV. Anyar Motor	17	53/112x17	8
UD. Anyar Makmur II	16	53/112x16	8
CV. Sumber Mitra Sejati	15	53/112x15	6
PT. Tunas Dwipa Matra	16	53/112x15	6
JML	112		52

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling*. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Proportionate random*

sampling adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak Homogen dan berstrata secara proporsional..

3.5 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 dealer Honda di Kabupaten 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. Dokumentasi

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan mengumpulkan data mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang dimiliki relevansi dengan penelitian.

3.6 Uji Instrument

3.6.1. 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 H tidak valid.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Job Insecurity (X1)	X1.02	0,571	0,3	Valid
	X1.02	0,784	0,3	Valid
	X1.03	0,930	0,3	Valid

	X1.04	0,720	0,3	Valid
	X1.05	0,817	0,3	Valid
Job Satisfaction (X2)	X2.01	0,492	0,3	Valid
	X2.02	0,631	0,3	Valid
	X2.03	0,713	0,3	Valid
	X2.04	0,532	0,3	Valid
	X3.05	0,739	0,3	Valid
	X3.06	0,695	0,3	Valid
	X3.07	0,731	0,3	Valid
	X2.08	0,691	0,3	Valid
	X2.9	0,743	0,3	Valid
Trunover Intention	Y1.01	0,732	0,3	Valid
	Y1.02	0,732	0,3	Valid
	Y1.03	0,472	0,3	Valid

Sumber data : data primer (diolah) 2022

Bedasarkan tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari keseluruhan variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.6.2. 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 (2019).

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

Keterangan:

Rii = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma \tau^2$ = Varian total

Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,904	0,6	Reliabel
Job Satisfaction(X2)	0,898	0,6	Reliabel
Trunover Intention (Y)	0,773	0,6	Reliabel

Sumber data : data primer (diolah) 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 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

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. 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. 7 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*).

3.7.2. Analisis Inferensial

3.7.2.1. 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*

X₁ = *Job Insecurity*

X₂ = *Job Satisfaction*

b₁ = Koefisien regresi *Job Insecurity*

b₂ = Koefisien regresi *Job Satisfaction*

α = konstanta

e = error term

3.7.2.2. 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:

3.7.2.2.1 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 statistik adalah non-parametrik Kosmolgorov-Smirnov (K-S). Data dari setiap variabel berdistribusi normal apabila memiliki nilai yang signifikan atau lebih dari 0.05.

3.7.2.2.1 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 0,10. Apabila *tolerance value* > 0.1 dan nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.2.2.2 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 heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

3.7.2.2.3 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 tindaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Dubrin Watson) dengan kreteria 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).

3.7.2.3.Uji Hipotesis

3.7.2.3.1.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.

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

3.7.2.3.2. 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)