

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Metode penelitian kuantitatif, yang diterapkan dalam metodologi kuantitatif penelitian ini, dapat dilihat sebagai teknik penelitian berbasis positivis yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori, yang menjelaskan suatu kejadian tertentu. Untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, analisis data melibatkan statistik kuantitatif dan pengumpulan data dengan alat penelitian. (Sugiyono 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar dari PT BPR Mojoagung Pahalapakto Jombang, berdasarkan kesulitan dan tinjauan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017), metodologi penelitian eksplanatori dalam penelitian ini menjelaskan kaitan antara variabel-variabel yang diteliti dan posisi relatifnya.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan bagaimana Spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention. Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian ini, peneliti membuat kuesioner dengan pertanyaan pilihan ganda berdasarkan skala Likert. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23, pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan.

### **3.2 Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan. Berlokasi di Jalan Raya Gambiran No.52, Gambiran Selatan, Gambiran, Kec. Mojoagung, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61482, adalah PT BPR Mojoagung Pahakapakto Jombang yang menjadi lokasi penelitian. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dibagi antara bulan Maret hingga Agustus, mulai dari tahap persiapan hingga penyajian hasil temuan.

### **3.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Pada suatu penelitian terdapat variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan digunakan yaitu Spiritualitas di tempat kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan Turnover Intention (Y). (Y) sebagai variabel terikat. Variabel tersebut akan diuraikan di bawah ini:

#### **3.3.1 Variabel Bebas atau Variabel Independen**

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, sebagai berikut:

##### **A. Spiritualitas di tempat kerja (X1)**

Pemahaman bahwa orang memiliki keberadaan batin yang dipupuk dan tumbuh ketika mereka bekerja dalam konteks komunitas dikenal sebagai spiritualitas di tempat kerja. Para pekerja menganggap diri mereka sebagai entitas

spiritual. Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja adalah mereka yang menginginkan sesuatu yang lebih dari sekadar uang, yang mencari makna yang lebih dalam dari pekerjaan mereka, dan yang bekerja dengan penuh semangat. Menurut (Nevada, 2021) spiritualitas di tempat kerja diukur dengan tiga indikator, dengan indikator sebagai berikut :

1. Kehidupan Batin (*inner life*)

Pemahaman diri atau batiniyah karyawan PT. BPR Mojoagung Pahalapakto jombang yang digunakan untuk bekerja lebih baik.

2. Makna dan tujuan bekerja (*meaning and purpose in work*)

karyawan PT. BPR Mojoagung Pahalapakto jombang hidup dengan makna, tujuan, kedamaian, dan rasa pelayanan kepada komunitas yang lebih besar merupakan komponen penting dalam kehidupan dan pekerjaan.

3. Perasaan terhubung dengan komunitas (*a sense connection and community*).

Berhubungan dengan orang lain sama pentingnya dengan menemukan pekerjaan yang bermakna yang memungkinkan Anda untuk mengekspresikan keinginan dalam diri Anda

B. Komitmen Organisasi (X2)

komitemn organisasi adalah situasi di mana seorang pekerja mendukung tujuan organisasi dan berencana untuk tetap menjadi anggota. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan seseorang menyiratkan dukungan terhadap peran spesifik orang tersebut, Komitmen organisasi yang tinggi, di sisi lain, menunjukkan

dukungan terhadap perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Indicator – indicator komitmen organisasi menurut (Darmawan, 2016) meliputi :

1. Kemauan pegawai, upaya niat baik pegawai untuk berinisiatif untuk menekuni bidang pekerjaannya.
2. Kesetiaan pegawai, loyalitas karyawan yang berbentuk pengekspresian individualitas seseorang dalam upaya berpartisipasi dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya di tempat kerja.
3. Kebanggaan pegawai, cara semua tenaga kerja diatur atau dimaksimalkan berfungsi sebagai bukti bahwa tugas tersebut berhasil mencapai standar kualitas yang tinggi.

#### C. Turnover Intention (Y)

Diadaptasi dari pendapat (Halim & Antolis, 2021) yang dimaksud dengan turnover intention pada penelitian ini adalah keinginan karyawan PT. BPR Mojoagung Pahalapakto untuk keluar dari tempatnya bekerja. Ada beberapa alasan mengapa hal ini bisa terjadi, termasuk kebutuhan untuk mencari karier yang lebih baik. Indikator turnover intention menurut (Nevada, 2021) meliputi :

1. Adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) dalam artikaryawan niat keluar dari PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.
2. Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) dalam arti Karyawan sudah merasa tidak cocok bekerja di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.

3. Adanya keinginan untuk keluar (*intention to quit*) dalam arti karyawan memiliki pertimbangan untuk keluar dari PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.

**Tabel 3. 1 Indikator Penelitian**

| Variabel                           | Indicator   | Kisi-kisi pertanyaan  |
|------------------------------------|---|---|
| Spiritualitas di tempat kerja (X1) | Kehidupan Batin ( <i>inner life</i> ),  | Saya sadar bahwa bisa bekerja dengan hasil yang memuaskan di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.                   |
|                                    | Makna dan tujuan bekerja ( <i>meaning and purpose in work</i> )                                     | Saya memiliki tujuan yang jelas Ketika bekerja di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.                              |
|                                    | Perasaan terhubung dengan komunitas ( <i>a sense connection and community</i> )                     | Saya merasa memiliki keterikatan dengan PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.  |
| Komitmen organisasi (X2)           | Kemauan pegawai   | Saya memiliki kemauan bekerja lebih baik di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.                                    |
|                                    | Kesetiaan pegawai   | saya merasa perusahaan sangat layak mendapatkan kesetiaan dari saya bekerja di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto. |
|                                    | Kebanggaan pegawai  | Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi PT BPR Mojoagung Pahalapakto.                         |
| Turnover Intention (Y)             | Adanya pikiran untuk keluar ( <i>thinking of quitting</i> )   | Saya tidak memiliki pertimbangan keluar dari PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.                                   |
|                                    | Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan ( <i>intention to search for alternatives</i> ) | Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain apabila meninggalkan PT BPR Mojoagung Pahalapakto.        |
|                                    | Adanya keinginan untuk keluar ( <i>intention to quit</i> )  | Saya tidak berniat keluar dari PT. BPR Mojoagung Pahalapakto.   |

### **3.4 Pengukuran variabel**

Mengisi kuesioner penelitian ini dengan Skala Likert. Sebuah metode untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang isu-isu sosial adalah skala Likert. menurut Sugiyono (2016). Agar komentar mereka dapat dievaluasi, responden harus memperkuat, menyanggah, atau mengklarifikasi pernyataan. Berikut ini adalah penilaian untuk pilihan jawaban pernyataan positif dan negatif pada kuesioner yang diajukan:

- a) Skor 5, dengan katagori Sangat Setuju (SS)
- b) Skor 4, dengan kategori Setuju (S)
- c) Skor 3, dengan kategori Netral (N)
- d) Skor 2, dengan kategori Tidak Setuju (TS)
- e) Skor 1, dengan kategori Sangat Tidak Setuju (STS)

### **3.5 Populasi Dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi mengacu pada sekelompok item atau individu yang telah dipilih untuk dipelajari, yang darinya generalisasi dibuat berdasarkan ciri-ciri dan atribut tertentu. Sugiyono (2016). Tiga puluh orang pekerja PT. BPR Mojoagung Pahakapakto Jombang merupakan populasi dalam penelitian ini.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel mewakili ukuran dan susunan populasi. Karyawan menjadi sampel penelitian ini PT. BPR Mojoagung Pahakapakto Jombang. Sampling jenuh digunakan dalam penyelidikan ini. Sampling jenuh adalah istilah untuk

strategi pengambilan sampel ini, dimana setiap orang dalam populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2016). untuk mempertahankan sampel sebanyak 30 responden untuk penelitian ini.

### **3.6 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber informasi pertama yang pertama kali diamati dan dicatat disebut sebagai data primer (Sugiyono, 2016). Temuan dari penyebaran kuesioner kepada 30 pekerja PT BPR Mojoagung Pahakapakto Jombang menyediakan data primer untuk penelitian ini.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung disebut sebagai data sekunder. Informasi dari penelitian sebelumnya, tinjauan literatur, dan referensi dikumpulkan sebagai bagian dari teknik pengumpulan data; dokumen dan sejarah perusahaan berfungsi sebagai sumber data pendukung.

### **3.7 Metode pengumpulan data**

1. Angket merupakan Responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi guna mengumpulkan data. (Sugiyono, 2016). Pertanyaan terbuka digunakan dalam desain kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang identitas responden. Selain itu, ada juga pertanyaan tertutup, yang membutuhkan jawaban untuk memilih satu opsi dari setiap daftar.
2. Dokumentasi mengumpulkan dan memeriksa informasi yang relevan dengan penelitian dan dokumentasi pendukung dari buku, jurnal, majalah, dan internet, seperti angka penjualan dan sejarah bisnis.

3. Observasi Mengumpulkan informasi dengan mengamati secara langsung subjek penelitian.

4. Wawancara

Sugiyono (2018) mendefinisikan wawancara sebagai percakapan yang melibatkan dua orang atau lebih yang berlangsung antara orang yang diwawancarai dan pewawancara. Ketika melakukan penelitian awal untuk menemukan masalah yang membutuhkan penyelidikan lebih lanjut, wawancara adalah cara yang berguna untuk mengumpulkan data. Ketika jumlah responden sedikit atau tidak ada sama sekali dan peneliti perlu mendapatkan data yang lebih rinci, mereka juga menggunakan strategi ini.

### **3.8 Uji Instrumen**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Tujuan dari uji validitas untuk menentukan keabsahan data. Teknik pengukuran uji validitas menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui korelasi antara skor total dan jumlah skor faktor. Suatu faktor dianggap kuat jika hubungannya dengan semua faktor lain positif dan nilainya minimal 0,3 (Sugiyono, 2016).

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = nilai variabel (jawaban responden)

Y = nilai total dari variabel untuk responden

### 3.8.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai survei yang berfungsi sebagai variabel atau indikator konstruk. Seorang responden dianggap reliabel jika memberikan jawaban yang sama secara terus menerus terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Menurut Ghazali (2016), bukti dari kuesioner dianggap dapat dipercaya jika cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dan tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6.

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

Keterangan :

|            |   |                                     |
|------------|---|-------------------------------------|
| R          | = | Koefisien korelasi.                 |
| $\sum xy$  | = | Jumlah perkalian variable x dan y   |
| $\sum x$   | = | Jumlah skor item.                   |
| $\sum y$   | = | Jumlah skor total item.             |
| $\sum x^2$ | = | Jumlah pangkat dua nilai variable x |
| $\sum y^2$ | = | Jumlah pangkat dua nilai variable y |
| N          | = | Jumlah responden                    |

## 3.9 Teknik analisis data

### 3.9.1 Teknik Analisis Deskriptif

Tanpa berusaha menarik kesimpulan atau menggeneralisasikan temuan ke publik yang lebih luas atau seluruh populasi, analisis deskriptif menggunakan statistik untuk menjelaskan data sebagaimana adanya (Sugiyono, 2016). Untuk menghitung kategori skor rata-rata, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi respon terhadap pernyataan atau item dalam kuesioner. Di antara kesimpulan-kesimpulan tersebut adalah:

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

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

Sehingga interpretasi skor antara lain (sugiono, 2016)

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,9 – 2,6 = rendah

2,7 – 3,4 = cukup

3,5 – 4,2 = tinggi

4,3 – 5,0 = sangat tinggi

### **3.9.2 Teknik Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menguji kemungkinan dampak parsial dan simultan dari spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi terhadap tingkat pergantian karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Program statistik SPSS 25 (Statistical Product and Service Solution) digunakan untuk melakukan teknik analisis berganda ini. Persamaan regresi berganda dari

penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Variabel Kepuasan kerja

a : Konstanta

X1 : Variabel Spiritualitas Tempat kerja

X2 : Variabel Komitmen Organisasi

b : Koefisien Regresi

e : Variabel Pengganggu

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Menjamin ketidakberpihakan, konsistensi, dan keakuratan persamaan regresi yang diperoleh merupakan tujuan dari uji asumsi klasik. Sebelum melakukan analisis linier berganda, uji asumsi klasik terlebih dahulu dilakukan untuk menjamin ketidakberpihakan, konsistensi, dan keakuratan persamaan regresi yang dikembangkan. Sebelum melakukan analisis linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji asumsi tradisional yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen, variabel dependen, dan model regresi normal atau sangat normal. Jika nilainya lebih besar dari 0,05, maka uji Kolmogorov-Smirnov

digunakan untuk menjalankan uji normalitas pada data penelitian agar dapat mengetahui pentingnya data terdistribusi secara normal. Ghozali (2016).

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah variabel independen yang ditemukan oleh model regresi berhubungan satu sama lain. Masalah ini dikenal sebagai multikolinieritas jika terjadi korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas menggunakan matriks korelasi. Nilai variance inflation factor (VIF), nilai tolerance, dan nilai matrik korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas. Model dianggap bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance mendekati 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10, maka dapat ditemukan adanya masalah multikolinieritas di dalam model regresi (Ghozali, 2016).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2016:134), adalah untuk memastikan apakah residual dari berbagai data dalam model regresi memiliki varians yang tidak sama. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser dengan menggunakan kriteria di bawah ini:

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0.05$ , maka terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0.05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.9.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Uji t digunakan untuk menguji; temuan dianggap signifikan jika ditemukan nilai p-value < 0,05 (Alpha 5%), dan sebaliknya. Uji hipotesis responden dapat diterima. Jika:

1) Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima

2) Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak.

#### 2. Uji koefisien determinan (Uji R<sub>2</sub>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan seberapa baik model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nol hingga satu adalah kisaran koefisien determinasi ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi yang mendekati nol (0) menunjukkan bahwa hanya ada sedikit sekali kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Di sisi lain, jika nilai koefisien determinasi variabel semakin mendekati satu (1), maka mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar (Kuncoro, 2018).

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = koefisien korelasi variabel bebas dengan

variabel terikat 100 % = presentasi distribusi.