

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini berjenis penelitian survey. Nazir (2005) Penelitian survei dapat didefinisikan sebagai penyelidikan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu individu. Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Perolehan data akan diambil dari bagian Personalia mengenai data karyawan dan akan disebarkan kuesioner. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention.

#### **3.2 Sumber Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari dokumen yang sudah ada pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi. Menurut Sugiyono (2017) "Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

#### **3.3 Populasi dan Sample**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi yang berjumlah 258 orang.

##### **3.3.2 Sample**

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subyek atau obyek penelitian. Sugiyono (2017) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah keseluruhan karyawan bagian di PT.Duren Mandiri Fortuna

Jambi ada 72 orang. Pengambilan sample pada penelitian ini yaitu memakai rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimum yang akan diambil

N = Jumlah populasi

E = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan Pengambilan sample.

Untuk penelitian ini ditetapkan 10%.

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, misalnya 5%.

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,1^2)} = 72$$

Maka dapat diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Turnover Intention (Y)**

*Turnover intention* sebagai variabel terikat (variabel dependen). *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*) yaitu perpindahan kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Indikator yang digunakan dalam variabel turnover intention adalah absensi yang mulai meningkat, mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

### 3.4.2 Variabel Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (variabel independent) yang merupakan hasil pencapaian kerja karyawan yang berpengaruh terhadap lama tidaknya karyawan bekerja di PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi Jambi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Kuesioner dirancang menggunakan skala pengukuran jenis skala Likert yang dijangkar 5 poin, dimana poin 1 menyatakan sangat tidak puas dengan pernyataan hingga poin 5 menyatakan sangat puas dengan pernyataan.

### 3.4.3 Komitmen Organisasi (Z)

Dalam penelitian ini, yang menjadi variable intervening adalah Komitmen Organisasi (Z) pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi. Komitmen Karyawan terhadap organisansi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap memperthankan ke anggotanya dalam organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. (Allen dan Mayer, 2013).

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator Hasil	Item
1	<i>Turnover intention</i> (Y)	Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Hartono,2017)	1. Absensi yang mulai meningkat	1. Sering tidak hadir dengan alasan yang tidak rasional 2. Meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya	1-2
			2. Malas bekerja	3. Pekerjaan yang sering terbengkalai 4. Tidak melaksanakan tugas dari atasan	3-4
			3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib	5. Terlambat pada jam kerja yang telah ditentukan 6. Tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan	5-6
			4. Peningkatan Protes terhadap Atasan	7. Kebijakan yang bertentangan dengan harapan	7-8

				8. Kurangnya rasa hormat terhadap atasan	
2	Kepuasan Kerja (X)	Merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans,2016)	1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	1. Senang dengan pekerjaan sekarang 2. Pekerjaan yang tidak memberatkan	1-2
			2. Kepuasan terhadap gaji	3. Puas dengan gaji yang diterima 4. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab	3-4
			3. Kepuasan terhadap promosi	5. Sistem Promosi yang ada 6. Peluang yang sama dengan yang lain	5-6
			4. Kepuasan terhadap atasan	7. Diperlakukan baik oleh atasan 8. Atasan adil terhadap semua karyawan	7-8
			5. Kepuasan terhadap rekan kerja	9. Rekan kerja yang solidaritas 10. Rekan kerja yang saling membantu	9-10
3	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi kan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan ke anggotannya dalam organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Allen Mayer, 2013)	1. Affective Commitment	1. Senang menghabiskan sisa karir di organisasi 2. Merasakan bagian dari organisasi 3. Terikat secara emosional 4. Organisasi penting	1-4
			2. Continuance Commitment	5. Khawatir jika berhenti dari pekerjaan 6. Berat untuk meninggalkan organisasi 7. Kebutuhan akan terganggu jika meninggalkan organisasi	5-8

				8. Tidak memiliki pilihan lain bila meninggalkan organisasi	
			3. Normative Commitment	9. Percaya dan loyalitas pada organisasi 10. Alasan percaya loyalitas adalah hal yang penting 11. Tetap setia pada satu organisasi 12. Kecocokan dalam pekerjaan	9-12

### 3.5 Metode pengumpulan data

Data penelitian ini adalah berjenis data kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1 Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek tersebut.

#### 3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah upaya mengumpulkan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap PT Duren Mandiri Fortuna Jambi agar diisi atau dijawab, bertujuan untuk menggali keterangan lebih lanjut.

Untuk mengukur variable di atas digunakan Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- TS (Tidak Setuju) = 2
- CS (Cukup Setuju) = 3
- S (Setuju) = 4
- SS (Sangat Setuju) = 5

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistic deskriptif. Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara medeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

sehingga :

$$RS = \frac{72(5-1)}{5}$$
$$= 57,6$$

### Penentuan Rentang Skor

Rentang Skor Terendah = n x Skor Terendah

$$= 72 \times 1$$

$$= 72$$

Rentang Skor Tertinggi = n x Skor Tertinggi

$$= 72 \times 5$$

$$= 360$$

Maka dari rumus di atas jarak interval adalah 57,6 dan kemudian akan disusun Skala Likert yang akan di terapkan dalam penelitian ini. Dengan pemikiran tentang Skala Likert yang dipakai untuk menganalisa data primer adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Rentang Skala**

Variabel	Rentang Penilaian	Klarifikasi
Turnover Intention (Y)	72 – 129,5	Sangat Rendah
	129,6 – 187,1	Rendah
	187,2 – 244,7	Cukup
	244,8 - 302,3	Tinggi
	302,4 – 360	Sangat Tinggi
	72 – 129,5	Sangat Tidak Puas
	129,6 – 187,1	Tidak Puas

Kepuasan Kerja (X1)	187,2 – 244,7	Cukup Puas
	244,8 - 302,3	Puas
	302,4 – 360	Sangat Puas
Komitmen Organisasi (Z)	72 – 129,5	Sangat Tidak Komitmen
	129,6 – 187,1	Tidak Komitmen
	187,2 – 244,7	Cukup
	244,8 - 302,3	Komitmen
	302,4 – 360	Sangat Komitmen

### 3.6.2 Analisis Data Statistik

Metode yang digunakan untuk pengembangan dan pengujian model serta pengolahan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) merupakan salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Partial Least Square (PLS) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS):

PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. selain itu, model ini cocok digunakan pada penelitian ini karena adanya keterbatasan data, jumlah sampel yang diteliti hanya sedikit kurang dari 100. PLS terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis. Beberapa keunggulan pada metode PLS adalah:

1. Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal.
2. Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yang relatif kecil.
3. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

### 3.6.3 Analisis Outer Model (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan Model Pengukuran)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement

yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Pengujian ini meliputi pengujian validitas konstruk (convergent validity dan discriminant validity) dan pengujian reliabilitas konstruk. Menurut Ghazali & Latan (2015), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah konsep atau indikator yang ditentukan dapat diandalkan hasilnya jika digunakan untuk uji berkali-kali.

#### **3.6.3.1 Uji Validitas dengan *Convergent Validity***

Uji validitas konvergen (convergent validity) indikator refleksi dengan program SmartPLS 3.3.9. dapat dilihat dari nilai loading factor atau outer loading untuk setiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasa digunakan untuk suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$  untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai outer loading antar 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat explanatory serta nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015).

#### **3.6.3.2 Uji Validitas dengan *Discriminant validity***

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity jika nilai cross loading indikator setiap variabel harus  $> 0,7$  (Ghozali & Latan, 2015). Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

#### **3.6.3.3 Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability***

Suatu konstruk menggunakan indikator refleksif dapat diukur reliabilitasnya menggunakan dua cara, yaitu dengan cronbach's alpha dan composite reliability. Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,7$ . Untuk memperkuat hasil dari composite reliability, maka dilakukan uji cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$  (Ghozali & Latan, 2015).

### **3.6.4 Analisis Inner Model**

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory (Ghozali & Latan, 2015). Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### **3.6.4.1 R-Square (R<sup>2</sup>)**

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square pada PLS merepresentasikan jumlah varian asal konstruk yang dijelaskan. Tingkatan nilai yg tinggi pada R-Square menunjukkan bahwa semakin baik prediction model dan research model yg diajukan (Ghozali & Latan, 2015).

#### **3.6.4.2 Analisis Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficients yg menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang pada perkiraan dapat menyampaikan informasi mengenai korelasi antar variabel-variabel penelitian mempunyai batas untuk menolak serta menerima hipotesis yang diajukan yaitu memakai probabilitas 0,05, sehingga rule of thumb-nya adalah:

- a. Jika nilai T-statistic  $> 1,96$  dan P-Values  $< 0,05$ , maka signifikan
- b. Jika nilai T-statistic  $< 1,96$  dan P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan