

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada September 2020, penelitian ini diawali dengan penyebaran kuesioner pra riset oleh peneliti dan pengambilan data sekunder yang dibutuhkan, guna untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT X Jakarta. Selanjutnya, penelitian berlanjut sampai bulan Maret 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT X Jakarta yang berlokasi di Jakarta Selatan. PT X Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi.

B. Pendekatan Penelitian

Secara umum ada tiga macam pendekatan penelitian, yaitu kuantitatif, kualitatif, dan campuran. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif atau berupa angka yang nantinya diolah menggunakan teknik statistik (Yusuf, 2016). Berdasarkan pendekatan penelitian, metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode eksplanatori.

Metode penelitian deskriptif menurut Medina et al. (2016) adalah suatu penelitian yang menjabarkan suatu gambaran terperinci mengenai situasi yang khusus, *setting* sosial maupun hubungan keduanya. Sehingga metode penelitian deskriptif hanya memberikan gambaran dan penjelasan mengenai suatu gejala atau fenomena yang ada dengan lebih detail tanpa harus melakukan pengujian hipotesis.

Anggapraja (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian eksplanatori merupakan metode yang bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dengan cara menentukan kedudukannya dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2010), populasi merupakan total keseluruhan yang ada pada suatu kelompok orang, acara, maupun kegiatan. Biasanya sekelompok orang, acara, maupun kegiatan ini dipilih sesuai dengan topik penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Dengan hal ini dapat disintesis bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada Sektor *Financial* PT X Jakarta, yaitu berjumlah 116 karyawan dengan tingkat karyawan sebagai staf. Sedangkan metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel. Dengan hal ini, sampel yang digunakan berjumlah 116 karyawan.

D. Penyusunan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara daring menggunakan *google form*. Instrumen ini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat memiliki nilai yang berbeda-beda dan beragam. Nilainya dapat berbeda di berbagai waktu untuk objek yang sama atau di waktu yang sama dengan objek yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2010).

Variabel penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Sekaran & Bougie (2010) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang menjadi minat utama oleh peneliti. Tujuan dari variabel ini adalah untuk memahami dan menjelaskan variabel bebas atau untuk menjelaskan keberagaman atau untuk memprediksikan. Sedangkan variabel terikat menurut Sekaran & Bougie (2010) adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas secara positif atau negatif. Variabel bebas pada penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional	1	Likert
		Identifikasi	2	

<p>Komitmen organisasi adalah rasa loyalitas dan rasa ingin terlibat yang dirasakan oleh karyawan terhadap seluruh kegiatan perusahaannya. Semua hal yang berhubungan untuk mencapai tujuan dan kemajuan dari perusahaannya, dirasakan merupakan tanggung jawab dan bagian dari kehidupan karyawan tersebut.</p> <p>Abdelmoteleb (2019), Hasbie et al. (2017), Karunia & Puri (2020), Fojt (2016)</p>		Keterlibatan individu dalam suatu organisasi	3	
	Komitmen Kontinyu	Tetap bertahan menjadi anggota organisasi	4	
		Jumlah investasi yang individu berikan pada organisasi	5	
		Kurangnya alternatif pekerjaan lainnya	6	
	Komitmen Normatif	Kepercayaan	7	
		Kesetiaan	8	
		Perasaan bersalah	9	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Stres Kerja (X2) Stres kerja merupakan suatu respons dalam menyesuaikan diri terhadap perbedaan lingkungan dan ketidakmampuan menyelesaikan suatu tugas yang memberikan reaksi yang berbeda-beda untuk setiap individu dapat berupa fisiologis, psikologis, dan perilaku.</p> <p>Paat et al. (2017), Haholongan (2018), (Yang et al., 2016), Irvianti & Verina (2015)</p>	Pekerjaan itu sendiri	Tuntutan tugas	10	Likert
		Tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan	11	
		Pengambilan keputusan yang terlalu banyak	12	
	Peran dalam pekerjaan	Ketidakpastian dan kurangnya informasi peran	13	
		Harapan dalam pekerjaan	14	
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	15	
	Hubungan di tempat kerja	Hubungan dengan atasan	16	
		Hubungan dengan rekan kerja	17	
	Pengembangan karir	Kurangnya keamanan kerja	18	
		Promosi yang buruk	19	
Hak pekerja		20		

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
-----------------	---------	-----------	------	-------

<p>Turnover Intention (Y) <i>Turnover intention</i> merupakan keinginan yang dirasakan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini dalam kurun waktu dekat.</p> <p>Ajiputra & Yuniawan (2016), Kurniawan et al. (2016), Li et al. (2019), Association Management Information Resources (2017)</p>	<i>Thoughts of quitting</i>	Berpikir untuk berhenti	21	<i>Likert</i>
		Adanya peluang untuk berhenti	22	
		Adanya kesempatan yang lebih baik	23	
	<i>Intention to quit</i>	Keinginan untuk berhenti	24	
		Segera meninggalkan organisasi setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	25	
		Keinginan berhenti dalam waktu dekat	26	
	<i>Intention to search for another job</i>	Aktif mencari pekerjaan lain	27	
		Adanya peluang kerja yang lebih bagus	28	
		Menghubungi teman mengenai lowongan pekerjaan	29	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2020

2. Skala Pengukuran

Menurut Sekaran & Bougie (2010), skala pengukuran merupakan alat yang digunakan untuk membedakan individu dalam penilaian terhadap variabel yang sedang diteliti. Terdapat empat tipe dasar dalam pengukuran skala, yaitu nominal, ordinal, interval, dan rasio. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tipe pengukuran skala interval dengan skala peringkat menggunakan likert.

Skala interval memungkinkan kita untuk melakukan operasi aritmatika tertentu pada data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran & Bougie, 2010). Sedangkan skala likert merupakan skala peringkat yang terdapat pertanyaan yang cukup panjang tentang objek yang ditanyakan lalu

dapat dijawab dengan memilih skala yang telah ditentukan (Wu & Leung, 2017). Atau bisa dikatakan skala likert adalah untuk menilai seberapa besar rasa setuju dan tidak setuju terhadap objek yang ditanyakan (Sekaran & Bougie, 2010). Terdapat beberapa jenis skala likert yang digunakan, yaitu 4 poin, 5 poin, 7 poin, dan 9 poin. Tetapi pada penelitian ini, peneliti menggunakan likert dengan skala 4 poin yang biasanya digunakan untuk mengasah ukuran ipsatif (pilihan paksa) dan agar jawaban yang dipilih tidak menghasilkan jawaban yang bias (Emerson, 2017). Penilaian menggunakan skala likert ini dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) yang diberi skor 2, Setuju (S) yang diberi skor 3, dan Sangat Setuju (SS) yang diberi skor 4.

Tabel 3.2 Bobot Skor Kuesioner

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hermawan & Amirullah (2016), teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang ada di lapangan yang berguna untuk membuktikan kebenaran penelitian dan menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan bersumber dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber datanya. Pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring kepada sampel penelitian sebanyak 116 responden. Penyebaran kuesioner secara daring ini menggunakan *google form*, pada *google form* terdapat beberapa pertanyaan yang kemudian diisi oleh responden. Kuesioner adalah kumpulan dari pertanyaan-pertanyaan yang ada untuk mendapatkan informasi dari para responden (Hermawan & Amirullah, 2016).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data tidak dapat langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan merupakan data yang sudah ada di dalam arsip perusahaan, seperti data jumlah karyawan dan data *turnover karyawan*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mengambil hasil kesimpulan dari seluruh data yang sudah dikumpulkan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *software* uji statistik SPSS 24 sebagai sarana mengolah data dan menganalisis hasil dari data yang sudah terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan cara mendeskripsikan dan menggambarkan hasil dari data yang telah dikumpulkan tanpa ada maksud menyimpulkan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Hasil dari data yang dapat digunakan untuk analisis deskriptif mencakup tabel, grafik, bagan, diagram lingkaran, pictogram, dan hasil perhitungan aritmatika.

Dalam penelitian ini, data deskriptif yang digunakan didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada 116 karyawan yang bekerja di Sektor *Financial* PT X Jakarta. Hasil dari kuesioner akan digunakan untuk mengetahui kondisi umum perusahaan yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti, yaitu komitmen organisasi, stres kerja, dan *turnover intention*. Untuk mempermudah peneliti dalam proses interpretasi terhadap data hasil penelitian yang telah dijawab, maka peneliti menggunakan interpretasi skor variabel pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor

Skor	Komitmen Organisasi STS + TS	Stres Kerja STS + TS	<i>Turnover Intention</i> STS + TS
0 – 25%	Sangat tinggi	Sangat rendah	Sangat rendah
26 – 50%	Tinggi	Rendah	Rendah
51 – 75%	Rendah	Tinggi	Tinggi
76 – 100%	Sangat rendah	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

2. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk memastikan data yang diperoleh objektif dan akurat. Agar data yang diperoleh dapat digunakan, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Pada uji instrumen ini, terdapat dua cara pengujian, yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas Data

Data bisa dikatakan valid apabila alat ukurnya dapat mengukur sebagaimana mustinya (Sugiyono, 2017). Uji validitas data sendiri memiliki tujuan untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan, hal ini mencakup seluruh area yang dilakukan untuk penelitian (Taherdoost, 2018). Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah rumus *product moment*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Berikut rumus dari *product moment*:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n(\sum Xi)^2 - (\sum Xi)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

N = Jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan dan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan atau tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen yang apabila digunakan lebih dari sekali untuk mengukur suatu objek yang sama, hasil akhir dari datanya tetap sama (Sugiyono, 2017). Atau bisa dibilang uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten sebuah indikator atau variabel penelitian, apabila data hasil kuesioner menghasilkan hasil yang stabil dan sama dari waktu ke waktu maka data tersebut dapat dikatakan reliabel. Untuk menguji reabilitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *cronbach alpha*. Berikut rumus *cronbach alpha*:

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

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = jumlah varians butir
- $\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Dengan kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika *cronbach alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel
- 2) Jika *cronbach alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum memasuki tahap analisis linear berganda. Dalam uji asumsi klasik, terdapat empat pengujian yang

dilakukan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengukur apakah data yang kita miliki memiliki distribusi yang normal (Widhiarso, 2017). Cara yang dipakai untuk menghitung masalah ini adalah menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,5$, maka data penelitian dikatakan terdistribusi secara normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,5$, maka data penelitian dikatakan tidak terdistribusi secara normal

b) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel memiliki hubungan yang linearitas dan signifikan (Gunawan, 2018). Pengujian ini biasanya dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji linearitas ini menggunakan *test of linearity*, dengan kriteria jika signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,5 maka hubungan antara dua variabel dikatakan linear. Begitu pun sebaliknya, jika signifikansi (*linearity*) lebih dari 0,5 maka hubungan antara dua variabel dikatakan tidak linear.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model regresi; apakah hubungan tersebut memiliki

korelasi yang tinggi atau sempurna (Gujarati, 2009). Untuk menilai multikolinearitas, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang ada pada model regresi. Jika nilai VIF < 5 atau mendekati 1, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel. Jika nilai VIF > 5 , maka dapat dinyatakan ada multikolinearitas antar variabel.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan tidak adanya kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika terdapat kesamaan varians dari residual maka hal tersebut merupakan homoskedastisitas (Gujarati, 2009). Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan hasil kolerasinya $< 0,05$, maka persamaan regresi tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikan hasil kolerasinya $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Pengujian ini meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinan (*adjusted R²*).

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y_1 = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

X_1 = Variabel bebas (komitmen organisasi)

X_2 = Variabel bebas (stres kerja)

b) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

r = Koefisien korelasi parsial

Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis, yaitu:

(1) Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

H_a : Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

(2) Hipotesis 2 (H_2)

H_0 : Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

H_a : Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

(3) Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Komitmen organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

H_a: Komitmen organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Sektor *Financial PT* X Jakarta

Dengan kriteria pengujian:

- (1) H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$
- (2) H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$

c) Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat memprediksi variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (komitmen organisasi (X₁) dan stres kerja (X₂)) dapat memprediksi variabel terikat (*turnover intention* (Y)).

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Selain itu, juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Nilai F_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel

Hipotesis yang digunakan pada Uji F yaitu:

- (1) H_0 : Komitmen organisasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta
- (2) H_a : Komitmen organisasi dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta

Dengan kriteria pengujian:

- (1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$
- (2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$

d) Analisis Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.