

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan yang berlokasi di Jakarta dengan subjek target sasaran *driver* ojek *online* yang bekerja dibawah naungan Grab. Pemilihan tempat ini berdasarkan adanya indikasi masalah yang terjadi. Penelitian ini dilakukan secara *online* melalui *google form* untuk menghemat waktu dan biaya selama penelitian.

3.1.2 Waktu Penelitian

Periode penelitian dilakukan selama enam bulan, dimulai pada bulan Juli 2022 hingga Februari 2023. Penentuan periode waktu ini dipilih karena peneliti telah mengakhiri jadwal perkuliahan, memungkinkan peneliti untuk sepenuhnya berfokus pada pelaksanaan penelitian.

Tabel 3.1 Waktu penelitian

Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian									
	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
Pengajuan judul penelitian										
Penyusunan proposal										
Penyebaran kuesioner										
Analisis dan pengolahan data										
Penyusunan hasil penelitian										

Sumber : Data diolah peneliti

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang menghasilkan data dalam

bentuk angka atau data kualitatif yang diukur (Wahyu Bagja Sulfemi dan Supriyadi, 2018). Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode survei. Peneliti menggunakan metode survei dikarenakan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang ingin diteliti dan membuktikan apakah adanya hubungan antar variabel. Dengan metode yang dipilih, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari kompensasi, *job insecurity*, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada domain umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian sebagai fokus analisis, dan dari mana kesimpulan akan diambil (Nasution dan Fitriani 2019). Populasi dalam penelitian ini ialah *driver* ojek *online* Grab di Jakarta. Direktur Angkutan Jalan, Kementerian Perhubungan (Kemenhub) Ahmad Yani menyatakan bahwa tidak adanya jumlah pasti mitra pengemudi ojek *online*. Beliau mengatakan bahwa sekitar 2juta-2,5juta di Indonesia atau sebanyak 1,25juta *driver* ojek atau taksi online yang tersebar di Jabodetabek dan Banten (Azka, 2019).

3.3.2 Sampel

Sampel merujuk pada sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah ditentukan. Sampel juga merupakan kelompok kecil yang menjadi fokus penelitian dan dari mana kesimpulan akan diambil (Nasution & Fitriani, 2019). Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Rozi (2017) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan informan berdasarkan pada responden yang cocok dengan karakteristik dan tujuan penelitian. Hair et al. (2010) menyatakan bahwa jumlah sampel minimal idealnya setidaknya 5 kali lipat dari jumlah variabel yang akan diteliti dan dianalisis, namun lebih disarankan jika jumlah sampelnya 10 kali lipat. Sehingga, target sampel dalam penelitian ini berjumlah minimal 210 responden. Target sampel penelitian ini adalah *driver* Grab ojek *online*

dengan kriteria menjadi *Driver* ojek *online* motor di Grab dengan umur minimal 17 tahun dan berdomisili Jakarta. Serta memiliki pengalaman bekerja sebagai *Driver* ojek *online* motor di Grab minimal 3 bulan.

3.4 Perkembangan Instrumen

3.4.1 Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi ialah sebuah *feedback* atau timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara finansial atau non finansial atas dedikasi karyawan terhadap perusahaan

b. Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi ialah sebagai berikut :

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Pekerjaan
- e) Lingkungan

c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Untuk mengukur variabel kompensasi, peneliti menggunakan indikator – indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang dijelaskan pada tabel dibawah ini, Skala ini diukur oleh lima poin skala *likert*. Satu = sangat tidak setuju hingga lima = sangat setuju

Tabel 3.2 Instrumen Kompensasi

Sumber	Indikator	Pernyataan Asli	Pernyataan Serapan
(Mahathir, 2019; Prawisanti dan Sariyathi, 2018; Rufaidah et al., 2017)	Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan	Insentif yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya sehari - hari
		Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
	Insentif	Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan	Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja saya

		Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi saya diperusahaan	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang saya bekerja
Tunjangan		Pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan	Grab memberikan asuransi kesehatan terhadap mitra <i>driver</i>
		Pemberian tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan	Grab memberikan tunjangan kesejahteraan keluarga mitra <i>driver</i> seperti beasiswa, potongan harga kebutuhan keluarga
Pekerjaan		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau orderan yang diberikan Grab
		Tantangan untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik	Saya memiliki niat untuk mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya
Lingkungan		Rekan kerja yang menyenangkan	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan
		Kebijakan - kebijakan yang sehat	Grab membuat kebijakan - kebijakan yang tidak memberatkan mitra <i>driver</i>

3.4.2 Job Insecurity

a. Definisi Konseptual

Job insecurity adalah rasa keresahan atau ketidakamanan tentang kelanjutan pekerjaan di masa depan, ketidakamanan lingkungan yang dirasakan oleh karyawan sehingga menimbulkan rasa ketidakamanan saat bekerja.

b. Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* ialah sebagai berikut :

- a) Arti penting aspek kerja
- b) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja
- c) Arti penting keseluruhan kerja

- d) Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja
- e) Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

c. Kisi-kisi Instrumen *Job Insecurity*

Untuk mengukur variabel *job insecurity*, peneliti menggunakan indikator – indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang dijelaskan pada tabel dibawah ini, Skala ini diukur oleh lima poin skala *likert*. Satu = sangat tidak setuju hingga lima = sangat setuju

Tabel 3.3 Instrumen Job Insecurity

Sumber	Indikator	Pernyataan Asli	Pernyataan Serapan
(Azis, 2017; Elshaer dan Azazz, 2022; Mahmoud et al., 2022)	Arti penting aspek kerja	Saya menganggap gaji yang diberikan kurang sesuai	Saya menganggap insentif yang diberikan kurang sesuai
		Saya khawatir tentang tugas kerja yang kurang menarik di masa depan	Saya khawatir tentang tugas kerja yang kurang menarik di masa depan
	Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	Saya merasa terancam dengan akan terjadinya pengurangan insentif
		Saya merasa terancam akan tetap berada di level yang sama	Saya merasa terancam akan tetap berada di level yang sama
	Arti penting keseluruhan kerja	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat saya sendiri
		Kemungkinan kehilangan pekerjaan memenuhi pikiran saya saat ini	Kemungkinan kehilangan pekerjaan memenuhi pikiran saya saat ini

Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	Saya merasa khawatir diberhentikan sebagai mitra Grab jika melanggar peraturan perusahaan
	Saya merasa khawatir bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya menginginkannya	Saya merasa khawatir bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya menginginkannya
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	Saya merasa tidakberdaya terhadap peraturan perusahaan yang cukup memberatkan	Saya merasa tidakberdaya terhadap peraturan Grab yang cukup memberatkan
	Saya merasa tidakberdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	Saya merasa tidakberdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja

3.4.3 Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dan membantu terciptanya tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja ialah sebagai berikut :

- a) Arah perilaku
- b) Tingkat usaha
- c) Tingkat kegigihan

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Untuk mengukur variabel motivasi kerja, peneliti menggunakan indikator – indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang

dijelaskan pada tabel dibawah ini, Skala ini diukur oleh lima poin skala *likert*. Satu = sangat tidak setuju hingga lima = sangat setuju

Tabel 3.4 Instrumen Motivasi Kerja

Sumber	Indikator	Pernyataan Asli	Pernyataan Serapan
(Bismala, 2022; Lusri dan Siagian, 2017; Mahathir, 2019)	Arah Perilaku	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan orderan yang diberikan Grab
		Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	Saya selalu mematuhi peraturan Grab
	Tingkat Usaha	Saya selalu serius dalam bekerja	Saya selalu serius dalam bekerja
		Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya
	Tingkat kegigihan	Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung	Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung
		Saya selalu berusaha untuk bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan	Saya selalu berusaha untuk bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan

3.4.4 *Turnover Intention*

a. Definisi Konseptual

Turnover intention adalah sebuah pemikiran tentang keluar dari perusahaan dengan berencana untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

b. Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* ialah sebagai berikut :

- a) Pikiran untuk keluar
- b) Niat untuk mencari pekerjaan lain
- c) Niat untuk keluar dari perusahaan

c. Kisi-kisi Instrumen *Turnover Intention*

Untuk mengukur variabel *turnover intention*, peneliti menggunakan indikator – indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang

dijelaskan pada tabel dibawah ini, Skala ini diukur oleh lima poin skala *likert*. Satu = sangat tidak setuju hingga lima = sangat setuju

Tabel 3.5 Turnover Intention

Sumber	Indikator	Pernyataan Asli	Pernyataan Serapan
(Mahmoud et al., 2022; Prawisanti dan Sariyathi, 2018; Ranti et al., 2022)	Pikiran untuk keluar	Selalu berpikir untuk resign	Saya selalu berpikir untuk resign dari Grab
		Mempertimbangkan untuk keluar kerja	Saya mempertimbangkan untuk keluar dari mitra <i>driver</i> Grab
	Niat untuk mencari pekerjaan lain	Mencari info kerja yang lebih baik	Saya mencari info kerja yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang sekarang
		Siap untuk keluar jika diterima di perusahaan lain	Saya siap untuk keluar jika diterima di perusahaan lain
	Niat untuk keluar dari perusahaan	Ada niat untuk berhenti	Saya memiliki niat untuk berhenti menjadi mitra <i>driver</i> Grab
		Mempersiapkan diri setelah berhenti	Saya akan mempersiapkan diri setelah berhenti menjadi mitra <i>driver</i> Grab

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan suatu keterangan dan informasi yang akurat. Peneliti menggunakan data primer sebagai bahan keterangan, yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber data (responden atau informan). Metode pengumpulan penelitian ini ialah metode kuesioner, yakni sebuah cara pengumpulan data dengan menanyakan beberapa hal dalam sebuah angket. Dengan menggunakan angket dapat mengumpulkan informasi lebih banyak dengan waktu yang relatif singkat dengan biaya yang relatif lebih rendah.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei dengan distribusi kuesioner melalui platform Google Formulir. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* dengan pilihan angka genap. (Sugiyono, 2016) mengindikasikan bahwa skala *Likert* digunakan untuk

mengukur pandangan, opini, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu. Melalui skala *Likert*, variabel yang akan diukur dikembangkan menjadi indikator-indikator variabel tersebut. Setelah itu, indikator-indikator ini menjadi dasar untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Dalam rangka menghindari respons netral yang mungkin tidak memberikan informasi yang cukup, peneliti memilih untuk menggunakan skala Likert dengan pilihan angka genap. Pendekatan ini direkomendasikan untuk memastikan hasil yang lebih informatif dalam penelitian. Setiap pernyataan pada instrumen skala Likert diberikan tingkat respons dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert Genap

Kriteria Jawaban	Kode
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Sedikit Tidak Setuju	3
Sedikit Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

Sumber : (Hadiyanti & Prasetyo, 2020)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan untuk mengolah dan menjelaskan data yang terkumpul secara statistik. Pendekatan analisis deskriptif memungkinkan untuk mengurai data menjadi informasi yang lebih terperinci dan mudah dipahami. Data yang terkumpul berasal dari kuesioner yang diisi oleh pengemudi ojek *online* di wilayah Jakarta. Respons dari para responden akan digunakan untuk mengilustrasikan aspek-aspek variabel seperti kompensasi, *job insecurity*, motivasi kerja, dan *turnover intention*.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu evaluasi yang bertujuan untuk menilai apakah instrumen pengukuran yang digunakan memiliki validitas atau tidak. Instrumen pengukuran ini terdiri dari rangkaian pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Validitas suatu kuesioner akan terpenuhi jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu secara akurat menggambarkan konsep yang diukur oleh kuesioner tersebut (Janna, n.d.). Untuk mengetahui korelasi dalam validitas, maka Peneliti menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) yang merupakan metode *multivariate* untuk menganalisis setiap variable yang diduga memiliki hubungan. EFA (*Exploratory Factor Analysis*) adalah *Factor analysis* yang digunakan dalam penelitian ini dengan *software* SPSS. Karena menurut Abdul et al. (2020) EFA digunakan untuk pengembangan teori atau konsep sebuah variable atau konstruk, dengan minimum syarat dianggap valid adalah $r = 0,40$, sehingga jika korelasi instrument tersebut kurang dari 0,40 maka dinyatakan tidak valid.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Mahira et al. (2021) mengatakan bahwa suatu instrumen pengukuran yang terpercaya atau reliable dan menunjukkan hasil yang sama pada saat dilakukan pengukuran. Dalam studi ini, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dalam perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, terdapat standar evaluasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$, maka instrumen penelitian dianggap tidak memiliki reliabilitas.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengadopsi metode *one sample*

Kolmogorov-Smirnov test dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriteria untuk menginterpretasi hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi dalam penelitian $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi dalam penelitian $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengikuti distribusi normal..

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji hubungan linear dua variabel secara signifikan (Ghozali, 2018). Kriteria uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*linearity*) $< 0,05$, maka hubungan dua variabel memiliki hubungan yang *linear*.
- b. Jika nilai signifikansi (*linearity*) $> 0,05$, maka hubungan dua variabel memiliki hubungan yang tidak *linear*.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 5 , maka ditemukan korelasi antar variabel bebas.
- b. Jika nilai VIF < 5 , maka tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa adanya variasi yang tidak konstan pada residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilaksanakan dengan memanfaatkan metode korelasi koefisien *Spearman's rho* untuk mengevaluasi hubungan antara nilai residual dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah terhadap heteroskedastisitas.

- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi masalah terhadap heterokedastisitas

3.6.5 Uji Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menginvestigasi dampak dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk memproyeksikan perubahan variabel dependen saat nilai-nilai dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai prediktor mengalami variasi (Sugiyono, 2016). Persamaan matematis yang digunakan pada analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 + X_3$$

Keterangan

Y : Variabel terikat (*turnover intention*)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁, X₂, X₃ : Variabel bebas (kompensasi, *job insecurity*, motivasi kerja)

2. Uji F

Uji F bertujuan mencari apakah variabel bebas (kompensasi, *job insecurity*, motivasi kerja) secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel terikat (*turnover intention*). Hipotesis akan diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2018). Rumus yang dipakai dalam menentukan uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan

R² : Koefisien Determinas

- a : Total data atau kasus
k : Total variabel

3. Uji T

Uji T bertujuan untuk menemukan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Rumus dalam menentukan uji T adalah :

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

Keterangan

- Thitung : Nilai t
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
r : koefisien korelasi parsial

Dengan menggunakan *level of confidence* sebesar 95% dan tingkat *level of signifikansi* sebesar 5%, maka kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- Ho diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- Ho ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Kriteria untuk menilai uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai R^2 atau signifikansi mendekati satu dan menjauhi nol, maka hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen disediakan oleh variabel independen.
- b. Jika nilai R^2 atau signifikansi mendekati nol dan menjauhi satu, maka informasi yang diberikan oleh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen terbatas.

