

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian terhadap karyawan *Sales Representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penyebab tingginya *turnover rate Sales Representative* perusahaan PT Tigaraksa Satria.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Practices* terhadap Intensi untuk Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*) baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan *Sales Representative* perusahaan PT Tigaraksa Satria.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organization Commitment* terhadap Intensi untuk Meninggalkan Organisasi pada *Sales Representative* perusahaan PT Tigaraksa Satria.

#### **B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Profil PT Tigaraksa Satria, Tbk**

PT Tigaraksa Satria, Tbk. (Perseroan) didirikan di Jakarta berdasarkan akta no. 35 pada tanggal 17 November 1986 dari MMI Wiardi SH, notaris di Jakarta. Kegiatan usaha utama adalah di bidang penjualan dan distribusi barang-barang konsumsi berskala nasional. Di samping itu

terdapat pula kegiatan usaha lainnya melalui unit usaha dan anak perusahaan.

Akta Pendirian tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-3127.HT.01.01. Th 87 tanggal 21 April 1987.

PT Tigaraksa Satria mulai beroperasi pada bulan Januari 1988 dengan mengambil-alih unit usaha distribusi dari PT Tigaraksa ( *Holding*), pendiri dan dulunya merupakan pemilik 100% saham perusahaan. Pemisahan ini memberi peluang dan ruang gerak yang lebih luas bagi PT Tigaraksa Satria, Tbk, yang telah berdiri sendiri, untuk mengembangkan usahanya. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan pasar produk-produk konsumen di Indonesia. Pada tanggal 21 April 1990 PT Tigaraksa Satria mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya, yang sekarang ini sudah bergabung menjadi Bursa Efek Indonesia. Setelah menjadi perusahaan terbuka, dalam 27 tahun bisnis inti perusahaan ini mengalami pertumbuhan dan berkembang melalui unit-unit usaha dan anak perusahaannya dalam tiga bidang jenis, yaitu penjualan dan pemasaran produk edukasi , pengisian ulang gas rumah tanggan dan penjualan produk *kitchen appliances*, serta layanan produksi dan pengemasan produk susu bubuk.

Bisnis utama dari PT Tigaraksa Satria adalah penjualan dan distribusi barang-barang konsumsi. Di samping itu, bidang lain yang dikerjakan oleh perusahaan ini, diantaranya adalah bidang usaha pemasaran langsung buku-buku pendidikan anak melalui unit usaha *Educational Products Division*, layanan manufaktur produk susu bubuk melalui pabriknya di Sleman, serta bidang usaha produksi, pemasaran, dan pendistribusian kompor gas dan *kitchen appliances* berikut layanan isi ulang gas LPG ,melalui anak perusahaannya PT Blue Gas Indonesia.

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT Tigaraksa Satria, Tbk di Gedung Graha Sucofindo Jalan Pasar Minggu Raya Kav. 34, Pancoran, Jakarta Selatan dan di Kantor Cabang PTPondok Ungu Jalan KM 25, Bekasi, Jawa Barat. Penelitian dilakukan pada bulan November 2015 – Januari 2016.

## **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini metode deskriptif dan eksplanatori. Disebut sebagai metode deskriptif dimana metode ini menggambarkan fenomena atau sifat yang sedang terjadi dan memeriksa sebab-sebab terjadinya gejala

tersebut.<sup>50</sup> Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat *Turnover Intention* pada karyawan *sales*, bagaimana hal tersebut berdampak kepada keberlangsungan penjualan produk prinsipal, dan apa yang menyebabkan munculnya *Turnover Intention* tersebut.

Sedangkan, disebut menggunakan metode penelitian eksplanatori, seperti definisi yang diutarakan oleh Herjanto bahwa metode ini mengasumsikan adanya hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yang dipengaruhinya.<sup>51</sup> Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *human resource practies* dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen.

#### **D. Sumber Data, Populasi dan Sampel**

##### **1. Sumber Data**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan praktik sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* terhadap *Turnover Intention*. Sumber data diambil di PT Tigaraksa Satria, Tbk dengan karyawan *Sales Representative* sebagai responden pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada karyawan *Sales Representative*.

---

<sup>50</sup>Husein Umar, Riset SDM dalam Organisasi, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 81.

<sup>51</sup>Eddy Herjanto, Sains Manajemen, (Jakarta : Grasindo, 2012), h. 198.

Sedangkan, pengumpulan data sekunder dilakukan dengan melihat jurnal dan penelitian terdahulu, serta data-data terkait dengan *turnover* karyawan *sales representative* yang didapat dari Divisi *Human Resoure Management* PT Tigaraksa Satria, Tbk.

## 2. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>52</sup>. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 534 karyawan *Sales Representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk yang tersebar di 33 kantor cabang di seluruh Indonesia.

## 3. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang mampu memberikan gambaran sebenarnya mengenai populasi yang menjadi objek penelitian.<sup>53</sup> Penelitian ini akan menggunakan teknik *Non- Probability Sampling* dimana tidak semua anggota populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik *Non-Probability Sampling* sendiri terbagi lagi menjadi beberapa jenis, yaitu *Accidental Sampling*, *Purposive Sampling*, *Quota Sampling*, dan

---

<sup>52</sup> Sugiyono. *op. cit.*, h.115.

<sup>53</sup> W. Guyo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Grasindo, 2016), h. 78.

*Snowball Sampling*.<sup>54</sup> Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti menentukan sampel berdasarkan data *turnover rate* karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk dimana karyawan *Sales Representative* memiliki tingkat *turnover* yang paling tinggi. Lalu peneliti memilih lagi sampel berdasarkan area cabang yang memiliki tingkat *turnover* karyawan *Sales Representative* paling tinggi, yaitu pada kantor cabang area Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Jumlah populasi pada penelitian ini lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil haruslah 25 persen dari jumlah populasi, dengan syarat minimal populasi adalah sebanyak 100 orang<sup>55</sup>, yaitu :

$$S = 25\% \times n$$

$$S = 25\% \times 534$$

$$S = 133,5 \approx 134 \text{ orang}$$

Maka sejumlah 134 karyawan *Sales Representative* akan menjadi responden pada penelitian ini.

---

<sup>54</sup> Juliandi Irfan, dan Saprinal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*, (Medan : UMSU PRESS, 2014), h. 53.

<sup>55</sup> Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2011), h. 210.

## E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sifat – sifat yang bisa dipelajari dan melekat pada sebuah nilai, dapat dibedakan dan dapat diukur. Dengan kata lain segala sesuatu yang memiliki nilai tertentu dapat *dibedakan* baik secara kualitatif maupun kuantitas dapat dijadikan sebagai variabel penelitian<sup>56</sup>.

Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel terikat (*dependent*), variabel *intervening*, dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Z), Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel *intervening* , sedangkan Praktik Sumber Daya Manusia (*HR Practices*) sebagai variabel bebas (X).

#### a. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab sebagai penyebab timbulnya variabel dependen<sup>57</sup>. Menurut Situmorang, variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan<sup>58</sup>. Variabel Dependen / Terikat (Z) pada penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, hh. 21-22.

<sup>57</sup> Seogiyono. *op. cit.* h. 59.

<sup>58</sup> Situmorang Syafizal Helmi. Analisis Data : untuk Riset Manajemen dan Bisnis . (Medan : USU PRESS, 2010). h. 8.

### **b. Variabel Independen (Bebas)**

Variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya variabel dependen. Variabel ini mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen<sup>59</sup>. Variabel independen akan mempunyai hubungan yang negative atau positif dengan variabel dependen<sup>60</sup>. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel independen (X) adalah Praktik Sumber Daya Manusia (*HR Practices*).

### **c. Variabel *Intervening* (Z)**

Variabel *intervening* merupakan variabel penyela yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen<sup>61</sup>.

Menurut Bennet “Berbeda dengan variabel moderator, variabel *intervening* menyangkut masalah memahami mengapa dan bagaimana hubungan/relasi antara variabel independen dan variabel dependen bisa

---

<sup>59</sup> Soegiono. *loc. cit.*

<sup>60</sup> Situmorang Syafizal Helmi. *loc. cit.*

<sup>61</sup> Soegiono. *op. cit.*, h. 61.

terjadi dan bisa berhubungan secara kuat”<sup>62</sup>. Pada penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* (Y) adalah Komitmen Organisasi.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala
<b><i>Turnover Intention (Z)</i></b>				
Intensi untuk berhenti adalah keenderungan seseorang untuk menetap atau meninggalkan perusahaan.  Jack J. Phillips (2009), Ahuja et al (2007), Shaw, Delery, Jenkins, dan Gupta dalam David G. Allen, Lynn M. Shore, dan Rodger W (2003)	-	Niatan keluar dari perusahaan	1	Interval
		Perencanaan pengunduran diri	2,6	
		Pemikiran untuk keluar dari perusahaan	15	
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>				
Komitmen organisasi adalah kekuatan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja sehingga ia memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan atas dasar adanya kesetujuan prinsip dan cita-cita yang ingin dicapai bersama  Bentuk Komitmen Organisasi yang memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> terdiri dari dua macam : 1. Affective commitment 2. <i>Continuance</i>	1. Affective Commitment	Rasa memiliki	10,4	Interval
		Penawaran kerja dari perusahaan lain	13,16	
		Rasa Bangga	3,14,17	
		Penetapan diri dalam jangka waktu yang lama	12	
		Kesetujuan dengan strategi perusahaan	7	
	2. Continuance Commitment	Keterpaksaan	8	
	Kurangnya alternatif	18		

<sup>62</sup> Bennet dalam Juliandi Azuar, Irfan, dan Manurung Saprial. *op. cit.*, h. 25.

<i>Commitment</i>				
Pare dan Tremblay (2007) dan David G. Allen, Lynn M. Shore, dan Rodger W (2003)		Dampak terhadap kehidupan	11	
<b><i>Human Resource Practices (X)</i></b>				
<p>Praktik Sumber Daya Manusia (<i>HR Practices</i>) adalah seperangkat aktivitas yang dilaksanakan untuk mengelola karyawan dan organisasi yang dapat menghasilkan nilai tertentu bagi perusahaan.</p> <p>Dimensi-dimensi dari <i>Human Resource Practices</i> yang mempengaruhi intensi untuk keluar dari perusahaan adalah penghargaan yang adil dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.</p> <p>Shaw, Delery, Jenkins, dan Gupta dalam David G. Allen, Lynn M. Shore, dan Rodger W (2003)</p> <p><i>Human Resource Practices</i> lainnya yang berpengaruh terhadap intensi untuk keluar adalah Penybaran Informasi dan Pengakuan</p> <p>Pare dan Tremblay (2007)</p> <p>Dimensi <i>Human Resource Practices</i> yang berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> adalah penghargaan yang adil</p> <p>Gould-Williams (2003)</p>	1. Penghargaan yang adil	Penghargaan yang adil.	19,21	Interval
		Kompensasi dan bonus	5,20,22	
	2. Pengakuan	Pertimbangan dalam pendapat	23	
		Bentuk Pengakuan	24	
	3. Penyebaran Informasi	Keterbukaan informasi	9,22	
		Penerimaan informasi terkait perkembangan bisnis perusahaan	25,27	
		Penerimaan informasi terkait kinerja tim	30	
	4. Participative in decision making	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan	26,28	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2016.

## 2. Skala Pengukuran

Pengukuran bertujuan untuk membedakan nilai antata yang satu dengan yang lainnya, untuk itu dibutuhkan sebuah alar pengukuran yang dalam hal ini

adalah skala. Skala pengukuran sendiri adalah . Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Ada beberapa macam jenis, yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio.

Skala nominal berfungsi untuk membedakan, setiap variabel yang diukur adalah setatar, namun berbeda antara satu dengan lainnya. Skala ordinal juga membedakan kategori satu dengan yang lainnya, hanya saja berbeda dengan nominal, perbedaan kategori berdasarkan perbedaan tingkat<sup>63</sup>.

Sedangkan, Skala pengukuran interval dapat digunakan untuk mengemukakan pengukuran sikap. Data pada skala interval merupakan data yang memiliki ciri – ciri dengan bentuk yang berurutan, dengan jarak yang sama tetapi tidak memiliki nilai 0 yang absolut<sup>64</sup>. Skala rasio memiliki kemiripan dengan skala interval, namun nilai 0 dianggap absolut.

Skala interval dapat diukur dengan teknik skala likert. Skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau kesetidaktujuan terhadap

---

<sup>63</sup> W. Guyo, *op. cit.* h. 20.

<sup>64</sup> Soegiyono.*op. cit.* h. 34.



**Tabel 3.2**  
**SkalaLikert**

SangatTidakSetuju	TidakSetuju	BiasaSaja	Setuju	SangatSetuju
1	2	3	4	5

### 3. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan sebagai sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab permasalahan pada penelitian secara khusus. Data ini belum tersedia, karena belum diuji pada penelitian sebelumnya atau data yang ada bernilai tidak valid bagi penelitian yang sekarang dilakukan<sup>68</sup>. Data primer pada penelitian ini diambil dengan menggunakan tiga teknik, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

#### 1) Observasi

Menurut Kartono, observasi merupakan “studi yang sengaja dilakukan dan dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial

---

<sup>68</sup> Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Memprediksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 32.

dan gejala-gejalanya dengan jalan pengamatan dan pencatatan”<sup>69</sup>. Peneliti melakukan observasi dengan turun langsung ke lapangan menelaah peristiwa-peristiwa yang terjadi di PT Tigaraksa Satria, Tbk.

## 2) **Kuesioner**

Kuesioner diberikan untuk melihat respon dari objek penelitian akan fenomena yang sedang terjadi. Kuesioner ini menjadi salah satu alat pengumpulan data untuk mengukur relasi antar variabel. Kuesioner berisi pernyataan terkait dengan variabel yang sedang diteliti dan disediakan jawaban atas setuju atau keridaksetujuan responden terhadap penelitian tersebut.

## 3) **Wawancara**

Wawancara dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi secara mendalam. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Wawancara ada tiga macam bentuk, diantaranya wawancara terstruktur (structured interview), wawancara semistruktur (semistructure interview) dan wawancara tidak terstruktur (unstructured interview). Dalam penelitian ini, peneliti

---

<sup>69</sup> Zulfikar dan Budi Antara I Nyoman, Manajemen riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika, (Yogyakarta : deepublish, 2014), h. 106.

menggunakan tipe wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Melalui wawancara terstruktur peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan terkait dengan fenomena yang terjadi yang tercantum pula pada kuesioner pra riset. Sedangkan, wawancara tidak terstruktur dilakukan secara langsung mengikuti jawaban yang diberikan pada pertanyaan wawancara terstruktur sehingga informasi yang didapat lebih mendalam.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diolah oleh orang lain dengan tujuan lain<sup>70</sup>. Peneliti menggunakan data sekunder sebagai data pendukung. Data sekunder yang digunakan adalah data *turnover* karyawan *sales* yang didapat dari PT Tigaraksa Satria, Tbk.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Paradigma penelitian ini berjenis Paradigma Jalur, sehingga analisis yang dilakukan adalah analisis linier, regresi, dan analisis jalur.

---

<sup>70</sup> Isjianto. *op. cit.*, h. 33.

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui untuk mengetahui kelayakan setiap instrumen pernyataan, apakah relevan atau tidak. Jika ada instrumen yang tidak valid atau relevan, maka instrumen tersebut harus dibuang. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation (Product Moment Pearson)*, yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total<sup>71</sup>. Rumus yang digunakan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut :

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

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Kriteria pengujian validitas item instrumen pernyataan dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut :

---

<sup>71</sup> Duwi Prayitno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. (Yogyakarta : Penerbit Gava Media, 2010), h.17.

1. Jika nilai  $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ , maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (item pernyataan dianggap tidak valid).
2. Jika nilai  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ , maka item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (item pernyataan dianggap valid)<sup>72</sup>.

#### b. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki realibilitas yang dapat diandalkan. Melalui uji realibilitas dapat diketahui apakah instrumen dapat digunakan berkali-kali sekalipun pada responden yang sama. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *cronbrach's alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = Jumlah Standar deviasi butir

$\sigma t^2$  = Standar deviasi total

---

<sup>72</sup> Raharjo Sahid diakses dari <http://www.konsistensi.com/2013/03/uji-validitas-data-dengan-rumus-pearson.html> pada tanggal 28 Maret 2016 pukul 03.52.

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel<sup>73</sup>.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang diuji merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan. Penghitungan analisis deskriptif dilakukan melalui aplikasi SPSS. Berikut adalah langkah-langkahnya :

1. Persiapkan data yang akan dianalisis, termasuk mempersiapkan tabel analisis dengan menekan tombol *variable view* pada aplikasi SPSS. Lalu, isi pada kolom *Name* dengan kode item dan *Decimals* diganti dengan angka 0.
2. Masukkan nilai item yang didapat dari seluruh responden ke kolom item.

---

<sup>73</sup> Husein Umar, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56.

3. Pada menu SPSS, pilih menu Analyze, kemudian pilih sub menu Descriptive Statistic, lalu pilih Descriptive. Pilih Option lalu klik Mean, Std. Deviation, Maximum, dan Minimum.
4. Lalu untuk mengetahui gambaran dari hasil skor item melalui skala likert, hitung frekuensinya. pada sub menu Descriptive Statistic pilih Frequency.
5. Dengan demikian kita mengetahui gambaran data penelitian yang meliputi frekuensi sikap Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat Setuju<sup>74</sup>.

Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{75}$$

Dimana:

Skor tertinggi	= Jumlah Pernyataan X Skor Tertinggi
	= 30 X 5 = 150 (150/150 X 100%) = 100%
Skor Terendah	= Jumlah Pernyataan X Skor Terendah
	= 30 X 1 = 30 (30/150 X 100%) = 20%
Range (R)	= Skor Tertinggi – Skor Terendah
	= 100% - 20% = 80%
Range (K)	= 2

---

<sup>74</sup> Laporan Penelitian.com diakses pada <http://tu.laporanpenelitian.com/2015/04/59.html> tanggal 28 Maret pukul 07.40

<sup>75</sup> Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

$$\text{Interval (I)} = R/K = 80/2 = 40\%$$

$$\text{Maka, Skor Standar} = 100\% - 40\% = 60\%$$

**Tabel 3.3**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Skor (&gt;60%)</b>	<b>Skor (&lt;60%)</b>
<i>Human Resource Practices</i>	Tinggi	Rendah
Komitmen Organisasi	Tinggi	Tinggi
Intensi Meninggalkan Perusahaan	Tinggi	Rendah

b) Sumber : Data diolah oleh penulis, 2015

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. yaitu data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median <sup>76</sup>. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov –smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0,05.

---

<sup>76</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 138

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variable* pada penelitian mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan pada *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua *variable* dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05<sup>77</sup>.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar *variable* bebas. Jika terjadi korelasi kuat antar variabel bebas, hal ini akan mengganggu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Mengukur multi kolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas<sup>78</sup>.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan

---

<sup>77</sup> Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

<sup>78</sup>HuseinUmar, *op, cit*, h.80

kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi dianggap memenuhi persyaratan jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas<sup>79</sup>.

#### 4. Analisis Korelasi Sederhana dan Ganda

Analisis ini dilakukan untuk melihat hubungan kedekatan variabel bebas dan variabel terikat. Analisis korelasi terdiri menjadi dua metode penghitungan, yaitu analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda.

Analisis korelasi sederhana merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat besarnya kedekatan hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat<sup>80</sup>. Penghitungan analisis korelasi sederhana menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus :

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

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

---

<sup>79</sup>HuseinUmar,*op.cit*, h.82

<sup>80</sup> Riduwan dan Engkus Achamd Kuncoro, *op. cit.*, h. 61.

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat<sup>81</sup> dengan rumus :

$$R_{y,x_1,x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2) - (2r_{yx_1} \times r_{yx_2} \times r_{x_1x_2})}{(1 - r_{x_1x_2}^2)}}$$

Lalu dilanjutkan dengan penghitungan Koefisien Determinan untuk mengetahui besarnya sumbangan yang variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

Untuk melihat signifikansi dari korelasi masing-masing variabel maka peneliti perlu membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* Syarat penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

---

<sup>81</sup> Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *op. cit.*, h. 63.

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  dengan nilai probabilitas *sig*, maka tidak ada hubungan korelasi signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  dengan nilai probabilitas *sig*, maka maka ada hubungan korelasi signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.<sup>82</sup>.

## 5. Analisis Regresi Linear

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable bebas dengan variable terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variable terikat apabila nilai variable bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, apakah masing-masing variable bebas berhubungan positif atau negatif<sup>83</sup>.

Model matematis persamaan regresi linear dari penelitian ini terbagi menjadi dua tahap, yaitu pengaruh variabel *Human Resource Practices* (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z), lalu pengaruh variabel *Human Resource Practices* (X) dan variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Berikut adalah persamaannya :

$$Y = a + bY + bX$$

$$Z = \beta + bX$$

---

<sup>82</sup> Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *op. cit.*, h. 64

<sup>83</sup> DuwiPriyatno, *op.cit*, h.61

Keterangan:

Z : Variabel terikat (*Turnover Intention*)

$\alpha, \beta$  : Koefisien regresi

Y : Variabel Intervening (Komitmen Organisasi)

X : Variabel bebas (*Human Resource Practices*)

**a. Uji Statistik t**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai t adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi

Syarat penerimaan hipotesis :

1.  $H_0$  diterima jika  $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > \alpha/2$  atau  $< -\alpha/2$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat<sup>84</sup>. Pada

---

<sup>84</sup>*Ibid*, h.7.

penelitian ini, uji F dilakukan secara bertahap dengan melihat hubungan antara variabel *Human Resource Practices* (X) dengan variabel Komitmen Organisasi (Y), lalu melihat hubungan variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan *Turnover Intention* (Z), melihat hubungan antara variabel *Human Resource Practices* (X) dengan *Turnover Intention* (Z).

Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus:

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

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel

Kriteria penerimaan hipotesis :

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

## 6. Analisis Jalur

Analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model kombinasi regresi berganda dan mediasi dimana *Human Resource Practices* (X) mempengaruhi langsung *Turnover Intention* (Z), begitupula *Human Resource Practices* (X) akan mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) yang kemudian akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Z). Penghitungan

analisis jalur adalah dengan menggunakan koefisien regresi dan koefisien korelasi. Menurut Yamin dan Kurniawan :

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi dalam menjelaskan mekanisme hubungan kausal antarvariabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung.<sup>85</sup>

Adapula pendapat yang mengatakan bahwa analisis jalur merupakan analisis regresi linear dengan variabel yang dibakukan<sup>86</sup> Maka untuk pengambilan keputusan pada analisis jalur akan bergantung pada hasil yang didapatkan pada analisis regresi dan koefisien korelasi.

Penghitungan dilakukan dengan melihat pada hasil dari tabel ANOVA untuk melihat hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan linear antara variabel terikat dan variabel bebas. Lalu menggunakan tabel *Correlation* untuk melihat korelasi antar variabel terikat.

Pengujian dilakukan secara bertahap dengan melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel *Human Resource Practices* (X), Komitmen Organisasi (Z), dan *Turnover Intention* (Y).

---

<sup>85</sup> Soryan Yamin dan Heri Kurniawan. SPSS Complete : Teknik Analisis Terlengjao dengan Software SPSS. (Jakarta : Penerbit Salemba Indotek, 2009). h. 151

<sup>86</sup> *Ibid.* h. 151