

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh kepemimpinan atasan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Sebuah kerangka pemikiran teoritis dan model telah dikembangkan pada bab II, yang akan digunakan sebagai landasan teori untuk penelitian ini.

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* baik secara positif ataupun negatif. Seperti yang sudah dijelaskan oleh penulis di Bab 2 bahwa *turnover intention* merupakan masalah serius yang tidak bisa dibiarkan berlarut-larut oleh Perusahaan, karena *turnover intention* dapat menghambat perkembangan perusahaan, pemborosan biaya investasi SDM, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang dianggap berpengaruh sebagai *turnover intention* di PT X adalah kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement*.

Penelitian ini dilakukan di PT X yang bergerak di bidang asuransi umum dan mempunyai 28 cabang diberbagai kota besar di Indonesia. PT X juga merupakan bagian dari salah satu korporasi besar di Indonesia yang mempunyai unit bisnis lain seperti media, banking, retail, dan hiburan/wisata. Sementara periode atau waktu

pelaksanaan penelitian ini direncanakan dimulai dari Februari 2018 sampai dengan Agustus 2018.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap PT X yang kantor pusatnya berlokasi di daerah Jakarta Selatan.

Karyawan tetap PT X ditetapkan sebagai populasi dari sampel bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh kepemimpinan atasan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT X. Pada perusahaan ini diketahui bahwa tingkat kepemimpinan atasan, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* relatif tinggi karena kondisi kerja yang dinamis dan selalu memerlukan tindakan perbaikan. Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap di PT X. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 227 orang dengan sebaran pada karyawan tetap PT X di semua cabang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT X yang sudah dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin sendiri adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960. Rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang lebih sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Rumus Slovin dinotasikan dengan:

$n = N / (1 + (N \times e^2))$, n adalah jumlah sample minimal N adalah jumlah total populasi, dan e adalah *error margin*.

Berdasarkan rumus Slovin ini peneliti menentukan batas minimal *sample* yang dapat memenuhi syarat *margin of error* 5% dengan memasukkan *margin error* tersebut ke dalam formula atau rumus slovin. Berikut perhitungannya dengan N sebesar 227 dan *error margin* sebesar 5%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 227 / (1 + (227 \times 0.005^2))$$

$$n = 227 / (1 + (227 \times 0,0025))$$

$$n = 227 / (1 + (0,57))$$

$$n = 227 / 1,57$$

$$n = 144$$

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model SEM dimana pada model tersebut jumlah ukuran sampel yang sesuai adalah sebanyak 100 – 200 orang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 144 orang. jadi, hal ini telah memenuhi syarat minimal sesuai yang disarankan oleh Hair et. al., (1995).

3.3. Metode Penelitian

Suatu penelitian membutuhkan metode untuk melakukan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu untuk menguji data yang kedua yaitu untuk menguji model.

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan adalah studi analisis konfirmatori dengan mengemukakan fakta-fakta yang terjadi dilapangan yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan dengan tinjauan pustaka dan data-data tentang perusahaan.

3.3.2. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 1995). Jenis data dalam penelitian

ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Adapun data primer adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT X dari level staf/*officer*, koordinator/*supervisor*, dan manager. Kuesioner tersebut dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan. Yang menjadi dasar dari metode ini adalah *self report* dari subjeknya. Dengan dasar metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran karena subyek dianggap paling mengetahui dirinya sendiri. Data yang digunakan mengenai kepemimpinan atasan, pengembangan karir karyawan, kompensasi karyawan, *employee engagement*, dan data profile responden.

3.3.3. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data dokumen HRD PT X yang diperlukan dalam penelitian ini, data tentang profil PT X, Struktur organisasi PT X , serta data turnover PT X selama satu tahun.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Berikut ini akan ditampilkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam Tabel 3.1

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengenali kondisi dan potensi anggotanya, memberikan arahan tentang tujuan kerja sesuai dengan fungsi dan potensi anggotanya, memotivasi dan mengembangkan anggotanya untuk mencapai kondisi kerja yang lebih baik.	Indikator kepemimpinan terdiri dari: 1. Pemberian instruksi yang jelas 2. Hubungan dengan bawahan 3. Menjadi teladan bagi bawahan 4. Kemampuan persuasi dalam memberikan perintah 5. Kemampuan berkomunikasi 6. Kemampuan menyediakan fasilitas kerja <i>Javidan dan Waldman (2003) dalam (Wibowo, 2006))</i>	Skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

		<p>7. Keterampilan komunikasi</p> <p>8. Kemampuan analisa</p> <p>9. Programatis</p> <p>10. Kesederhanaan</p> <p><i>(Sihotang; dalam, Budiarti, 2016)</i></p>	
<p>Pengembangan Karir</p>	<p>Pengembangan karir adalah suatu proses pengembangan yang direncanakan oleh pribadi dan organisasi tempatnya berkerja dengan memberikan kesempatan peningkatan kemampuan kerja dan pemberian tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan karier yang direncanakan.</p>	<p>Pengembangan Karir diukur dengan indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan dalam kepemimpinan 3. Kemampuan manajerial 4. Promosi kerja 5. Diskriminasi <p><i>(Tuty Lindawai dalam Wibowo, 2006)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Prestasi Kerja 7. Exposure 8. Kesetiaan pada organisasi 9. Mentor atau sponsor 	<p>Skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju</p>

		<p>10. Kesempatan- kesempatan untuk tumbuh</p> <p>11. Dukungan manajemen (<i>Handoko,</i> <i>2008</i>)</p>	
Kompensasi	<p>Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk <i>tangible</i> dan <i>intangible</i> sebagai imbalan atas hasil kerja seorang karyawan dan sebagai alat motivasi perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, sekaligus sebagai salah satu strategi dalam melakukan <i>retention</i> karyawan atau mengurangi <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Kompensasi diukur dengan indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Insentif 3. Penghargaan (<i>Ristiana, 2012</i>) 4. Gaji 5. Upah (<i>Atmajawati, 2006</i>) 	Skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.
<i>Employee Engagement</i>	<p><i>Employee engagement</i> adalah tingkat keinginan individu untuk berkomitmen dalam organisasi dengan</p>	<p><i>Employee engagement</i> dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berbicara positif 	Skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

	<p>memberikan kinerja terbaik, bertanggung jawab dan merasa menjadi bagian dalam organisasi yang dapat menentukan seberapa lama ia akan bertahan dalam organisasi tersebut, dan dapat ditandai oleh beberapa faktor seperti keinginan untuk berbuat lebih dan selalu berbicara positif tentang organisasi, pemimpin, dan rekan-rekannya.</p>	<p>tentang organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Memiliki hasrat kuat untuk menjadi anggota organisasi 3. Menggunakan usaha lebih untuk kesuksesan bisnis <p>(Saragih & Margaretha, 2013: 3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. <i>Vigor</i> 5. <i>Dedication</i> 6. <i>Absorption</i> <p>(Schaufeli dan bakker; dalam, Ramdana, 2015)</p>	
<i>Turnover Intention</i>	<p><i>Turnover Intention</i> adalah tingkat keinginan karyawan dalam sebuah organisasi untuk meninggalkan organisasinya saat ini dan mencari pekerjaan di organisasi lain yang menurutnya lebih baik dari organisasi dimana karyawan tersebut berkerja, yang biasanya</p>	<p>Variabel intensi keluar diukur dengan item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain yang terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang. 	<p>Skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju</p>

	<p>diawali dengan tindakan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.</p>	<p>2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain</p> <p>3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.</p> <p>4. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi dalam waktu dekat</p> <p>5. Kemungkinan individu akan meninggalkan organisasi bila ada kesempatan lebih baik</p> <p>(Witasari, 2009).</p>	
--	--	--	--

3.5. Metode Analisis

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan SEM adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengukuran sebuah rangkaian hubungan yang relative “rumit” secara simultan. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang

peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apakah dimensi-dimensi dari sebuah konsep). SEM juga dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama SEM juga dapat mengukur pengaruh atau derajat hubungan faktor yang dapat diidentifikasi dimensi-dimensinya (Ferdinand, 2005).

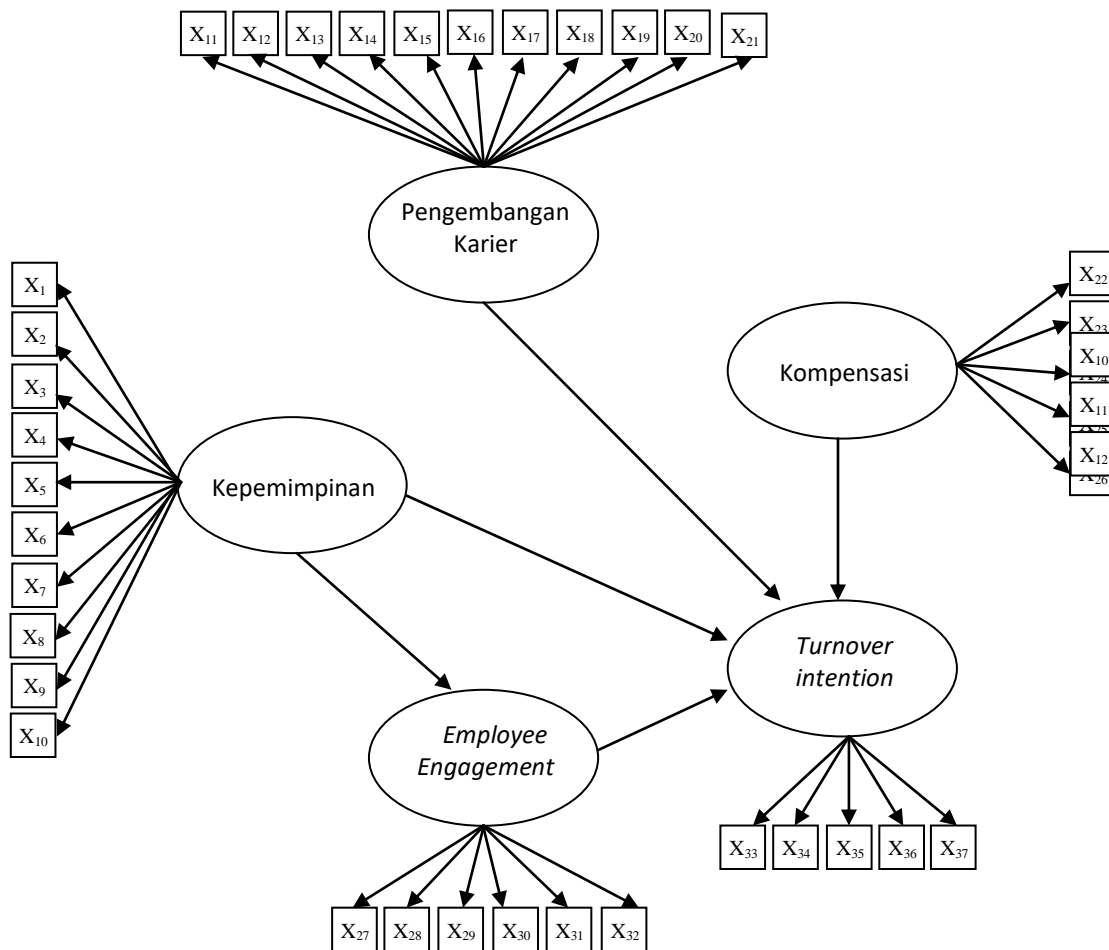
Untuk membuat permodelan SEM yang lengkap perlu dilakukan langkah - langkah berikut ini (Ferdinand, 2005):

1. Pengembangan model berbasis teori

Dalam pengembangan model teoritis diperlukan pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi yang kuat untuk model yang dikembangkan. Penggunaan SEM bukan untuk menghasilkan sebuah model melainkan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empiris.

2. Pengembangan diagram alur (Path Diagram)

Pada langkah ini peneliti menggambarkan sebuah diagram alur yang dapat mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji



Gambar 3.1

Diagram Alur Penelitian Model

Sumber : Dikembangkan untuk tesis, 2018

3. Persamaan spesifikasi model pengukuran

Setelah teori / model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur yang penulis buat di atas, penulis dapat mulai

mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun terdiri dari :

- Persamaan-persamaan struktural yang dibangun atas pedoman berikut:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

- Persamaan spesifikasi model pengukuran yaitu menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk atau variabel. Komponen-komponen ukuran mengidentifikasi latent variables, dan komponen-komponen struktural untuk mengevaluasi hipotesis hubungan kausal, antara latent variables pada model kausal dan menunjukkan sebuah pengujian seluruh hipotesis dari model sebagai satu keseluruhan (Hayduk, 1987 ; Kline, 1996 ; Loehlin, 1992 ; Long, 1983).

4. Memilih jenis matriks input dan estimasi model

Penelitian ini akan menguji hubungan kausalitas, maka matriks input yang digunakan adalah matriks kovarians (Hair, dkk, 1995 dalam Ferdinand, 2005). Teknik estimasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum Likelihood Estimation Method* yang telah menjadi default dari program ini.

5. Munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini (Ferdinand, 2005):

- *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar
- Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan
- Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif
- Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya $> 0,9$)

6. Evaluasi kriteria *Goodness – of – fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan linearitas, *outliers* dan *multicollinearity* dan *singularity*. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off valuenya* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak yaitu :

- χ^2 – *Chi-square statistic*

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *chisquarenya* rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$ (Hulland et al, 1996).

- RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar (Baumgarther & Homburg, 1996). Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et al, 1995). Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom* (Browne & Cudeck, 1993).

- GFI (*Goodness of Fit Index*)

Merupakan ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”

- AGFI (*Adjusted Godness Fit Index*)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90 (Hair et al., 1996 ; Hulland et al., 1996).

- CMIN/DF

Adalah The *minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedomnya*. CMIN/DF merupakan statistik *chi-square*, χ^2 dibagi Dfnya sehingga disebut χ^2 – relatif. Nilai χ^2 – relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data (Arbuckle, 1997).

- TLI (*Tucker Lewis Index*)

Merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.95 (Hair et al, 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit* (Arbuckle, 1997).

- CFI (*Comparative Fit Index*)

Rentang nilai sebesar 0 – 1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi – a *very good fit* (Arbuckle, 1997).

Bila disajikan menjadi sebuah tampilan tabel yang memuat indeks-indeks yang penulis sebutkan satu per satu di atas akan menjadi sebagai berikut.

Tabel 3.2
Indeks Pengujian Kelayakan Model
(Goodness-of-fit Index)

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-of Value</i>
$\chi^2 - Chi-square$	Diharapkan Kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≥ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber: Ferdinand, 2006.

7. Interpretasi dan Modifikasi model

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachnik dan Fidell, 1997). Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai *standardized* residual yang diperkenankan, yang diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistis pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.