

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Unit Analisis Dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan Bengkel Resmi Suzuki Indonesia. Bengkel Resmi Suzuki merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dengan memberikan pelayanan berupa jasa perawatan dan perbaikan kendaraan roda 4.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bengkel Resmi Suzuki Indonesia. Sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 6 bulan, terhitung sejak bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2018.

##### **3.1.3 Identifikasi Variabel**

Berdasarkan masalah utama dan hipotesis yang diajukan, variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas atau variabel *independen*, adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan kepuasan kerja
- 2) Variabel terikat atau variabel *dependen*, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention*.
- 3) Variabel mediasi atau variabel *intervening*, adalah variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi.

### 3.1.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pertanyaan	Pengukuran
Turnover Intention	Turnover intention merupakan kesadaran untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di organisasi atau perusahaan lain (Tett and Meyer, 1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini</li> <li>• Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru secepatnya</li> <li>• Saya sering mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain</li> <li>• Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini</li> </ul>	Skala 1 – 5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pembayaran dalam bentuk uang dan barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan,2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji dan insentif yang diberikan telah memenuhi kebutuhan saya</li> <li>• Gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya</li> <li>• Perusahaan selalu memberikan gaji dan insentif tepat waktu</li> <li>• Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan saya</li> <li>• Saya puas dengan jaminan sosial/asuransi yang diberikan oleh perusahaan</li> <li>• Saya mendapatkan apresiasi yang baik atas pekerjaan saya</li> <li>• Perusahaan memiliki fasilitas dan infrastruktur yang baik</li> <li>• Perusahaan memberikan kesempatan dan jenjang karir yang jelas</li> </ul>	Skala 1 – 5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menyukai pekerjaan saya saat ini</li> <li>• Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat kerja saya</li> </ul>	Skala 1 – 5, mulai dari sangat tidak

	<p>suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya</li> <li>• Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang saya terima</li> <li>• Perusahaan ini memiliki jenjang karir yang jelas</li> <li>• Saya puas dengan kesempatan promosi di perusahaan ini</li> <li>• Atasan saya memiliki kemampuan yang baik</li> <li>• Saya mengagumi atasan saya</li> <li>• Rekan – rekan kerja saya sangat menyenangkan</li> <li>• Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya</li> </ul>	<p>setuju sampai sangat setuju</p>
<p>Komitmen Organisasi</p>	<p>Komitmen organisasi merupakan ikatan atau keterkaitan individu dengan organisasi (Mathieu &amp; Zajac, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersedia untuk memberikan andil dan usaha yang besar demi membantu kesuksesan perusahaan ini</li> <li>• Saya menerima hampir semua tugas agar tetap bisa bekerja di perusahaan ini</li> <li>• Saya merasa bahwa saya memiliki visi yang sama dengan perusahaan</li> <li>• Saya bangga untuk memberitahu orang orang bahwa saya bagian dari perusahaan ini</li> <li>• Perusahaan sangat menginspirasi saya untuk menunjukkan performa terbaik</li> <li>• Saya sangat peduli terhadap keberlangsungan perusahaan ini</li> <li>• Bagi saya, bekerja di perusahaan ini adalah yang terbaik jika dibandingkan dengan perusahaan lain</li> </ul>	<p>Skala 1 – 5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju</p>

### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk angket tertutup dan didistribusikan kepada responden dengan memanfaatkan fasilitas Google Form. Kuesioner terdiri dari dua bagian, bagian pertama terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju.

**Sangat Tidak Setuju**

**Sangat Setuju**

1	2	3	4	5

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2011, p. 146), data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention karyawan. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti dan dijawab para responden.

### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010: 107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian

tersebut serta merujuk pada data jumlah karyawan Bengkel Resmi Suzuki Indonesia pada bulan Agustus 2018, maka populasi pada penelitian ini berjumlah 2.762 orang.

Penggunaan sampel diharapkan dapat memperoleh hasil yang memberikan kesimpulan gambaran sesuai dengan karakteristik populasi. Sampel menurut Sugiyono (2010: 108) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan penggunaan sampel adalah untuk memudahkan peneliti sehingga penelitian lebih efektif dan efisien, lebih teliti, serta cermat dalam pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan sampel probability sampling, dan dilakukan dengan teknik acak sederhana (simple random sampling). Untuk menentukan besarnya sample, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sample adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{2.762}{1+2.762 (0.05)^2} \\ &= 349.3 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin di atas, maka ukuran besarnya sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 349.3 yang dibulatkan menjadi 350 responden.

### 3.5. Validitas dan Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamat dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach Alpha (koefisien alfa Cronbach), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai alfa Cronbach-nya  $> 0.6$  (Hair. et. al., 1995). Untuk mendapatkan nilai yang tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum S \tan \text{dardLoading})^2}{(\sum S \tan \text{dardLoading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

1. Standard loading diperoleh dari standardized loading untuk setiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan alat analisis data
2.  $\sum \epsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari :  $1 - (\text{Standard loading})^2$

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Uji validitas diuji dengan program SPSS dengan melihat korelasi *Pearsons's Product Moment* untuk masing – masing item pernyataan dengan skor uji total. Persamaan untuk mendapatkan nilai *variance extract* adalah:

$$Variance\ Extracted = \frac{(\sum S \tan\ dard\ Loading)^2}{(\sum S \tan\ dard\ Loading)^2 + \sum \varepsilon}$$

### 3.6. Teknik Analisa Data

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software Smart PLS. Penggunaan metode ini dikarenakan Smart PLS tidak mengharuskan data berdistribusi normal sehingga sangat cocok dengan penelitian bidang sumber daya manusia yang melakukan pengukuran terhadap persepsi. PLS relatif fleksibel dalam hal distribusi sampel karena lebih bersifat non parametrik sehingga tidak diperlukan berbagai kriteria parametrik dalam pengujian PLS dan lebih menekankan pada evaluasi model (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Oleh karena itu, terdapat dua model evaluasi dalam PLS, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

#### 1) Model Pengukuran (*Outer model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan bantuan program Smart PLS. Pada evaluasi ini perlu dilakukan 2 pengujian, yakni uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Sedangkan uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alfa atau *cronbach alpha* dan *composite reliability*.

Wiyono (2011) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah:

- (a) *Convergent validity* nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.6;
- (b) *Discriminant validity* nilai korelasi *cross loading* dengan variable latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variable laten yang lain.
- (c) Nilai AVE harus di atas 0.5
- (d) Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai  $\geq 0.7$ .

## 2) Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner* model diukur dengan menggunakan *R square* variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya  $R^2$  (*R-square*). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2008).

Selain itu, inner model dapat menggambarkan tingkat sigsinfikasi dalam uji hipotesis (Jogiyanto dan abdillah, 2009). Nilai T-Statistic dalam inner model harus berada diatas 1,96 untuk pengujian hipotesis dua ekor dan 1,64 untuk uji hipotesis satu ekor.