

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai objek penelitian. Penentuan unit analisis ini penting agar tidak terjadi kesalahan dalam pengumpulan data dan pengambilan kesimpulan. Pendapat lain menurut Suprayogo dan Tobroni (2001), definisi unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus/komponen yang diteliti. Objek penelitian atau fokus komponen yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Bank Panin, Tbk Jakarta. Variabel yang diteliti terdiri dari empat variabel yaitu: variabel kepuasan gaji, pengembangan karir, dan beban kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018 di PT. Bank Panin, Tbk Jakarta.

#### **1.2 Populasi dan Sampel**

##### **1.2.1 Populasi**

Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Panin, Tbk Jakarta dengan satu Kantor Cabang Utama (KCU), dua belas Kantor Cabang Pembantu (KCP) dan dua Kantor Kas Pembantu (KKP). Populasi yang diteliti dikhususkan pada karyawan dengan level staff, sehingga peneliti tidak melakukan penelitian pada karyawan dengan level *head*, *authorized*, dan *manager*. Perincian kantor cabang dan jumlah karyawan pada setiap divisi dapat dilihat pada tabel 3.1 dan 3.2 berikut.

No.	Kantor Cabang
1	Kantor Cabang Utama Iskandar Muda
2	Kantor Cabang Pembantu Cipete
3	Kantor Cabang Pembantu Simprug Teras
4	Kantor Cabang Pembantu Cilandak
5	Kantor Cabang Pembantu TB. Simatupang
6	Kantor Cabang Pembantu Pondok Indah
7	Kantor Cabang Pembantu Kemang
8	Kantor Cabang Pembantu Duta Mas Fatmawati
9	Kantor Cabang Pembantu Fatmawati I
10	Kantor Cabang Pembantu Fatmawati II
11	Kantor Cabang Pembantu Radio Dalam I
12	Kantor Cabang Pembantu Radio Dalam II
13	Kantor Cabang Pembantu Cinere
14	Kantor Kas Pembantu Gateway
15	Kantor Kas Pembantu Arteri Pondok Indah

**Tabel 3.1 Daftar Kantor Cabang PT. Bank Panin, Tbk Jakarta**

Dan berikut jumlah karyawan pada setiap divisi PT. Bank Panin, Tbk Jakarta.

No.	Bagian	Jumlah Staff
1	<i>Operation</i>	65
2	<i>IT Support &amp; Technic</i>	2
3	<i>HR</i>	2
4	<i>Finance</i>	6
5	<i>GA</i>	2
6	<i>Secretary</i>	2
7	<i>Sales and Marketing</i>	43
8	<i>Credit Processing</i>	9
9	<i>SAM</i>	5
10	<i>Loan Disbursement</i>	3
Total		139

**Tabel 3.2 Data Karyawan**

**Sumber: HR PT. Bank Panin, Tbk Jakarta**

### 1.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* adalah teknik mengambil sampel atau sesuatu bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau sensus. Sugiyono mengatakan (2010:124) “*sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi, sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah dari populasi yakni 139 responden.

### **1.3 Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Untuk itu penelitian ini masuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Sugiyono (2010:9) menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan dari variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang kemudian data tersebut dianalisa secara statistik. Pada metode ini lebih berfokus pada hubungan dari variabel-variabel yang digunakan seperti yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

### **1.4 Metode Pengumpulan Data**

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer yang dikumpulkan untuk menunjang penelitian diambil melalui pengisian angket atau kuisisioner. Dari survei penelitian ini akan memperoleh informasi, data, dan fakta yang akan mendeskripsikan seluruh variabel yang diteliti,

2. Data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari HRD PT. Bank Panin, Tbk Jakarta, studi pustaka, penelitian dan jurnal terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner kepada semua responden pada *lokus* penelitian, dimana kuesioner ini diukur dengan skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016:93). Berikut kategori jawaban dan teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner dengan skala *Likert*.

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Tabel 3.3 Kategori dan Skor Skala *Likert***

Berikut adalah pengembangan instrument untuk setiap variabel penelitian, mulai dari definisi konseptual, definisi operasional, dan kisi-kisi instrumen.

### **1. Instrumen Variabel Terikat: *Turnover Intention* (Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

*Turnover Intention* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan, tetapi dalam hal ini penulis lebih menekankan pada keinginan keluarnya karyawan.

#### **b. Definisi Operasional**

Pendapat karyawan terhadap aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan yang dapat dilihat dari kecenderungan berpikir

karyawan untuk keluar dari organisasi, kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain, kemungkinan individu meninggalkan organisasi.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *turnover intention* yang di ambil dari teori Mobley (2011), untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen *turnover intention* dikembangkan dan dipublikasikan sesuai kebutuhan penelitian.

Variabel	Indikator
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Kecenderungan berpikir karyawan untuk keluar dari organisasi
	2. Kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain
	3. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen

## 2. Instrumen Variabel Intervening: Kepuasan Kerja (Z)

### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya.

### b. Definisi Operasional

Pendapat karyawan terhadap perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, sikap umum atau respon emosional terhadap pekerjaannya, yang dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja yang di ambil dari teori Robbins & Judge (2009), untuk memberikan gambaran sejauh

mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dikembangkan dan dipublikasikan sesuai kebutuhan penelitian.

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (Z)	1. Pekerjaan itu sendiri
	2. Gaji
	3. Promosi
	4. Atasan
	5. Rekan kerja

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen

### 3. Instrumen Variabel Bebas: Pengembangan Karir ( $X_1$ )

#### a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi sebagai sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.

#### b. Definisi Operasional

Pendapat karyawan terhadap proses yang dilakukan oleh organisasi sebagai sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang dapat dilihat dari kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan, kemampuan manajerial, promosi kerja, diskriminasi, prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan pada organisasi, mentor atau sponsor, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur pengembangan karir yang di ambil dari teori Wibowo (2006) dan Handoko (2008), untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan

indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen pengembangan karir dikembangkan dan dipublikasikan sesuai kebutuhan penelitian.

Variabel	Indikator
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	1. Kemampuan intelektual
	2. Kemampuan dalam kepemimpinan
	3. Kemampuan manajerial
	4. Promosi kerja
	5. Diskriminasi
	6. Prestasi kerja
	7. <i>Exposure</i>
	8. Kesetiaan pada organisasi
	9. Mentor atau sponsor
	10. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
	11. Dukungan manajemen.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen

#### 4. Instrumen Variabel Bebas: Beban Kerja ( $X_2$ )

##### a. Definisi Konseptual

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

##### b. Definisi Operasional

Pendapat karyawan terhadap sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang dapat dilihat dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

##### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur beban kerja yang di ambil dari teori Putra (2012), untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen

beban kerja dikembangkan dan dipublikasikan sesuai kebutuhan penelitian.

Variabel	Indikator
Beban Kerja ( $X_2$ )	1. Target yang harus dicapai
	2. Kondisi pekerjaan
	3. Standar pekerjaan

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen

### 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum y)}{N} \sqrt{\left(\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right) \left(\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right)}$$

Dimana:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subyek

x : Skor item

y : Skor total

$\sum x$  : Jumlah skor items

$\sum y$  : Jumlah skor total

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor total



Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian.

Suatu instrumen yang reliabel yaitu jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atas kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2016:121), instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu:

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

Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  (Ghozali, 2012:47).

### 3.6 Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) yaitu *software SMART-PLS*. Alasan penggunaan metode ini, karena jumlah yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil dan analisis SMART-PLS tidak harus memiliki distribusi normal. PLS merupakan metode yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif (Sumertajaya, 2008). Variabel dalam penelitian ini bersifat laten karena

memerlukan indikator atau pernyataan-pernyataan untuk menjelaskannya serta sampelnya yang tidak terlalu besar sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan PLS.

PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif atau formatif dan ukuran sampel tidak terlalu besar. Menurut Ghazali (2008) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan *mean* dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

### **1. Evaluasi Model Pengukuran**

Dalam mengevaluasi model pengukuran SEM-PLS dilakukan dengan bantuan program SMART-PLS. Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extrated* (SR of AVE) dengan cross loading dari indikatornya. Jika nilai *square root of average variance extrated* (AVE) konstruk lebih besar dari

nilai *cross loading* maka dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tiga kriteria yang digunakan Pradnyani dalam penelitiannya dalam menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dan Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extrated* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2008). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghozali, 2008).

## **2. Menilai Inner Model atau Structural Model**

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, maka selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya  $R^2$  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).

### **3. Mengkonstruksi diagram jalur**

#### **a. Estimasi**

Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*.

- b. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Apabila nilai t-statistik > t-tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan *Goodness of Fit*.

Seperti disebutkan sebelumnya, evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan melihat validitas dan reliabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus

kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai  $R_2$  yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Goodness of Fit* dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

### **1. Outer Model**

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 variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain;
- c) Nilai AVE harus di atas 0.5;
- d) Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai  $\geq 0.7$ .

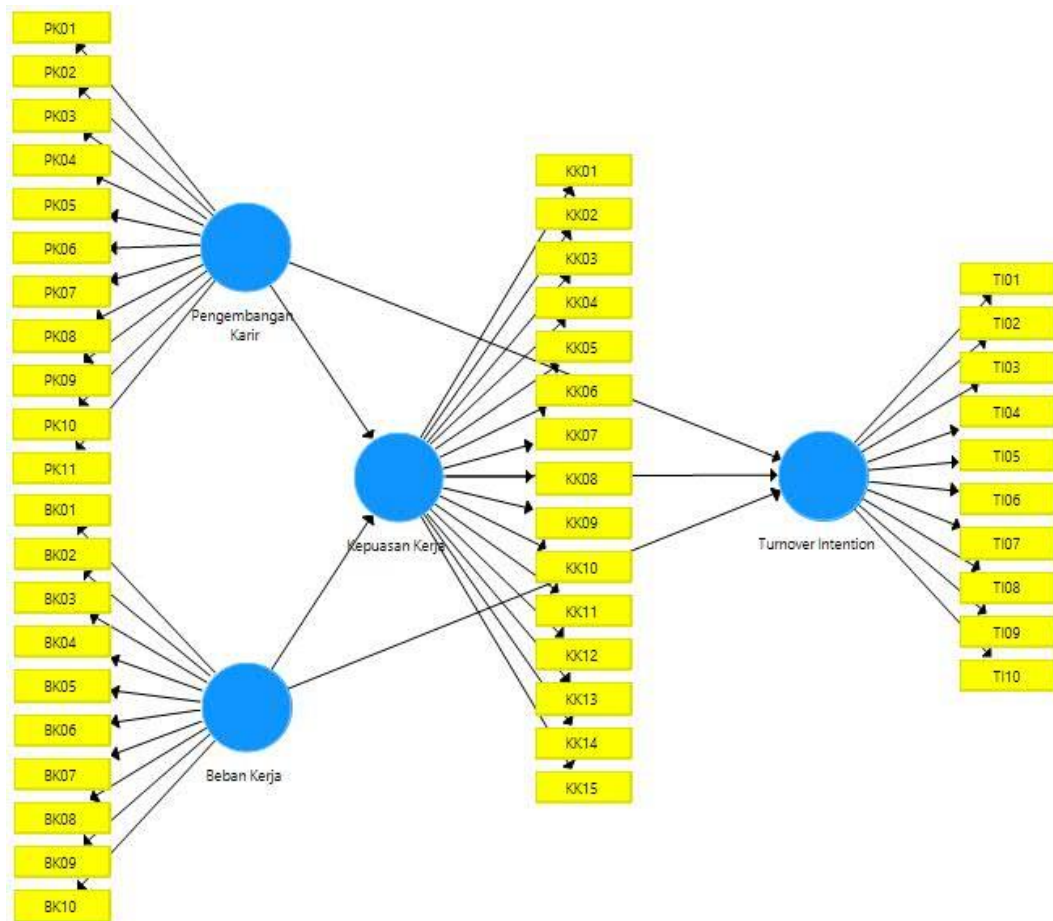
### **2. Inner Model**

*Goodness of Fit* pada 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.

## **3.7 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu *fit model* dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R<sup>2</sup>*. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Model *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau *fit*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai *F test*.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dan struktur penelitian yang mencakup komponen indikator, variabel bebas, variabel *intervening* dan variabel terikat dalam konstelasi penelitian, maka digambarkan model dengan analisa jalur (*path diagram*) yang diformulasikan pada *path* gambar berikut.



**Gambar 3.1 Path Diagram**  
**Sumber : Output SMART-PLS 3.0 (diolah peneliti, 2019)**