

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi. PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) merupakan perusahaan milik swasta yang tergabung didalam Midplaza Holding.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan desain eksplanasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Efendi, 2011). Data yang diambil berdasarkan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*. Menurut Notoatmodjo (2002) *cross sectional* adalah suatu penelitian yang mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan yang sifatnya sesaat atau pada satu waktu saja dan tidak diikuti dalam kurun waktu tertentu (Bernard Roser dalam Ibnu Hadjar 1996). Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian, literature, jurnal dan sumber lainnya yang terkait.

3.3 Populasi dan Sampel.

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Atau populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra, 1996). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kontrak PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Regional 3

Jakarta dengan teknik total sampling. Teknik total sampling atau sensus pada dasarnya sebuah riset survei dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik ini diambil karena anggota populasi difokuskan pada

seluruh karyawan kontrak PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Regional 3 Jakarta yaitu berjumlah 150 karyawan.

3.4 Metode Penelitian.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik survei. Teknik survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan butir-butir pertanyaan kepada responden (Hartono, 2013: 140) melalui kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dngan mempelajari buku-buku referensi dan sejumlah literatur lainnya.

3.4.2 Skala Pengukuran

Dari masing-masing variabel yang diajukan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala lkert, yaitu dengan menggunakan skala antara 1 (satu) sangat tidak setuju sampai 5 (lima) atau sangat setuju. Skala yang digunakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Angka 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju;
2. Angka 2 (dua) menyatakan tidak setuju;
3. Angka 3 (tiga) menyatakan ragu-ragu;
4. Angka 4 (empat) menyatakan setuju;
5. Angka 5 (lima) menyatakan sangat setuju.

3.5 Intrumen Penelitian

Instrumen yang dilakukan pada penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel endogen atau variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, sedangkan variabel *Ethical Leadership* (X1), dan variabel Kompensasi (X2) sebagai variabel eksogen atau variabel bebas (*Independent variable*).

1. Variabel Turnover Karyawan (Y).

a. Definisi Konesptual

Turnover intention atau niat untuk pergi telah dijelaskan sebagai upaya atau keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan tempat kerja mereka (Takase, 2010)

b. Definisi Operasional

Menurut Chang (1999), dan Chen et al (1998), dimensi dalam turnover intention adalah :

1. thinking of quitting .
2. thinking about moving to another firm.
3. Intettion to change the job to another firm.
4. As soon as I can find a better job, I'll leave this firm.

c. Kisi-kisi Instrumen *Turnover Intention*

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Turnover Intention

Variabel	Indikator	Adaptasi	No Item
Turnover Intention Menurut Chang (1999) and Chen et al (1998) bahwa turnover intention memiliki 4 skala pengukuran diantaranya : 1. I often think about quitting my job 2. I seriously think about moving to another firm 3. I have intention to change my job to another firm. 4. As soon as I can	Thinking of quitting	Berpikir untuk berhenti bekerja.	1,2
	Thinking about moving to another firm	Berfikir untuk pindah ke perusahaan lainnya.	3,4
	Intention to change the job to another firm.	Memiliki perhatian untuk pindah pekerjaan di perusahaan lain.	5,6
	As soon as I can find a better job, I'll leave this firm.	Secepatnya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.	7,8

find a better job, I'll leave this firm.			
---	--	--	--

2. Variabel Ethical Leadership (X1).

a. Definisi Konseptual

Brown (2005) mengonseptualisasikan konstruk *ethical leadership* dalam hal pembelajaran sosial, mendefinisikannya sebagai demonstrasi perilaku normatif yang sesuai melalui tindakan pribadi dan hubungan antarpribadi, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan membuat keputusan.

b. Definisi Operasional.

ethical leadership adalah penilaian terhadap persepsi karyawan terhadap perilaku etis yang disimpulkan dari perilaku etis yang disimpulkan dari perilaku pemimpin dengan indikator : (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) altruisme; (5) Kepedulian terhadap nilai-nilai..

c. Kisi-kisi Instrumen *Ethical Leadership* (X1)

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Ethical Leadership*

Variabel	Indikator	Adaptasi	No. Item
Kepemimpinan etis menurut Yukl,	Kejujuran	Pemimpin jujur dalam melakukan pekerjaan.	1,2

Mahsud, Hasan, dan Prussia (2013) ialah penilaian terhadap persepsi karyawan terhadap perilaku etis yang disimpulkan dari perilaku etis yang disimpulkan dari perilaku pemimpin dengan indikator : (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) altruisme; (5) Kepedulian terhadap nilai-nilai.	Keadilan	Pemimpin berbuat adil dalam melakukan pekerjaan.	3,4
	Integritas	Pemimpin memiliki integritas dalam pekerjaan	5,6
	Altruisme	Pemimpin memiliki pengorbanan terhadap karyawan	7,8
	Kepedulian terhadap nilai-nilai	Pemimpin peduli terhadap nilai-nilai dalam pekerjaan di perusahaan.	9,10

Sumber : (Brown et al, 2005)

3. Variabel Kompensasi (X2)

a. Definisi Konseptual

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi, (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain.

b. Definisi Operasional

Handoko dalam Eddy Sutrisno (2011:183-184) membagi kompensasi dalam 2 bentuk, yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Gaji
- b. Insentif

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Fasilitas kantor
- b. Asuransi
- c. Tunjangan transportasi.

c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi (X2)

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Adaptasi	No. Item
Kompensasi Klasifikasi terdiri	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	1

dari 2 dimensi yaitu : a. kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Handoko dalam Eddy Sutrisno (2011:183-184)	Insentif	Insentif yang saya terima sesuai dengan loyalitas kerja saya	2
	Fasilitas kantor	Fasilitas kantor yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja saya	3
	Asuransi	Saya mendapatkan asuransi kesehatan di tempat saya bekerja	4
	Tunjangan transportasi	Tunjangan transportasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja saya.	5

4. Variabel Kepuasan Kerja (Z).

a. Definisi Konseptual.

Kepuasan kerja adalah salah satu perhatian utama organisasi karena mempengaruhi hasil organisasi seperti kinerja dan produktivitas karyawan, absensi dan turnover (Onukwube, 2012). Sebagian besar karyawan bangga dengan berbagai pekerjaan mereka (Onukwube, 2012) karena mereka puas.

b. Definisi Operasional.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari a. pekerjaan , b. imbalan, c. supervisi, d. rekan kerja, e. promosi.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Adaptasi	No. Item Uji Coba
Kepuasan kerja Penentu kepuasan kerja yang paling populer yang mencakup semua literatur lain untuk penentu kepuasan kerja dapat ditelusuri ke lima aspek kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2009:119)	Kepuasan terhadap pekerjaan	Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	1,2
	Kepuasan terhadap imbalan	Kepuasan karyawan terhadap upah/gaji yang diterima	3,4
	Kepuasan terhadap supervisi	Kepuasan karyawan terhadap supervisi	5,6
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Kepuasan karyawan dalam menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja.	7,8
	Kepuasan terhadap promosi	Kepuasan karyawan dalam mendapat kesempatan promosi.	9,10

Sumber : (Robbins dan Judge (2009:119)

3.6 Metode Analisia Data.

Sebelum kuesioner yang merupakan bagian dari instrumen dalam penelitian yang digunakan terlebih dahulu uji coba untuk mengukur validitas dan realibilitas dari alat ukur tersebut.

1. Uji Validitas.

Kuesioner dapat dikatakan valid jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dan suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Validitas sebuah kuesioner dapat diukur dengan cara manual dan dengan menggunakan SPSS. Ada beberapa kriteria agar kuesioner sudah tepat untuk mengukur :

- a. Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- b. Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel } (\alpha : n-2)$
- c. Nilai Sig $\leq \alpha$

Rumus yang digunakan manual adalah dengan korelasi product moment :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X) - (\sum X))^2 (n(\sum Y) - (\sum Y))^2}}$$

Di mana :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel (jawaban responden)

Analisisnya SPSS.

- a. Hasilnya dapat kita lihat dalam tabel Descriptive Statistics.
- b. N merupakan jumlah orang yang menjadi sampel kuesioner.
- c. Mean merupakan rata-rata jawaban skor masing-masing orang.
- d. Dapat dikatakan kuesioner valid jika hasil pada Person Correlation atau r hitung, dan disimpulkan = r hitung > r tabel = valid.
- e. Jika telah mendapatkan hasil dari rumus manual, itu merupakan r hitung yang sama dengan hasil Pearson Correlation pada SPSS.

2. Uji Reliabilitas.

Kriteria jika hasilnya dapat disebut reliable jika koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Dalam perhitungan dengan Alpha Cronbach, yang pertama dilakukan dengan terlebih dahulu mencari.

- a. Nilai varians setiap butir pertanyaan, dengan rumus :

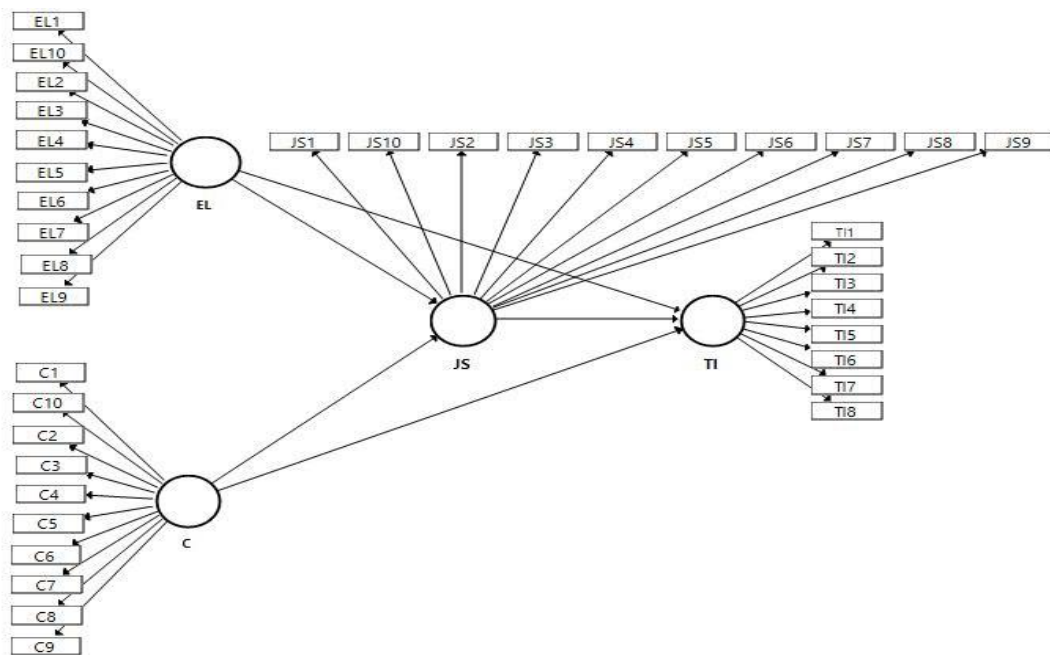
$$\sigma^2_i = \Sigma X^2_i - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$$

3.7 Structural Equation Model (SEM)

Peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Menurut Maruyama (1998) dan Wijaya (2009) menyebutkan SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan nama Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.2. menurut Imam Ghazali (2006:1), metode Partial Least Square (PLS) menjelaskan bahwa model persamaan strukturan berbasis variance (PLS) mampu menggambarkan

variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variabel manifest).

Peneliti menggunakan software Partial Least Square (PLS) dengan alasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator (variabel manifest), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan (eror).



Gambar 3.1

Loading Factor

Menurut Imam Ghozali (2006:4) PLS adalah salah satu metode yang dapat menjawab masalah pengukuran indeks kepuasan karena PLS tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik mengenai sebaran dari perubahan pengamatan maupun ukuran contoh yang tidak besar. Adapun cara kerja PLS menurut Imam Ghozali (2006:19) yaitu : “Weight estimate untuk menciptakan skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator

dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen keduanya variabel laten dan indikator diminimumkan”. Analisis dengan menggunakan PLSada beberapa hal yang perlu dilakukan, yaitu :

a) Evaluasi Model Pengukuran (outer model atau measurement model)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu validitas dan realibilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted (SR of AVE)* dengan *cross loading* dari indikatornya. Jika nilai *roof of average variance extracted (SR of AVE)* konstruk lebih besar dari nilai cross loading maka dapat dikatakan memiliki *discriminant validity*.

b) Menilai Iner Model

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran , selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). 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 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 terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substansif (Ghozali, 2008).

c) Mengkonstruksi diagram jalur

d) Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antar nilai konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Prosedur signifikan diperoleh dengan Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t Table. Apabila nilai t statistik yang kemudian dibandingkan dengan t Table. Apabila nilai t statistik $> t$ table, maka nilai estimasi koefisien jalur signifikan.

e) *Goodness of fit*

Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus menkonstruksi 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 endogen 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) Convergen validity nilai loading factor 0.5 sampai 0.6.
- b) Discriminant validity nilai korelasi cross loading dengan variabel laten nya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lainnya.
- c) Nilai AVE harus diatas 0.5.
- d) Nilai composite reliability yang baik apabila memiliki nilai ≥ 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 substansif.

Untuk uji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (Path analysis). Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T0table, berarti hipotesis terdukung atau diterima (Hartono dalam Jogyanto dan Abdillah, 2009). Hasil hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model, yaitu dengan t-statistik, Plath coefficient, dan pengujian variabel intervening.

