

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah PT. BIJAK (Binajasa Abadikarya) yang berlokasi di Menara Jamsostek, Lt.B2. Jl. Jenderal Gatot Subroto, Kav.38, Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710. PT. BIJAK adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan gedung, yaitu gedung Menara Jamsostek. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 sampai dengan selesai.

3.2. Profil PT. BIJAK (Binajasa Abadikarya)

PT. BIJAK (Binajasa Abadikarya) adalah perusahaan yang merupakan penyertaan modal langsung dari BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan gedung, manajemen bisnis alih daya/outsourcing yaitu jasa penyediaan juga penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan dalam negeri, termasuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang melayani banyak perusahaan ada di Indonesia.

3.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang penyedia tenaga kerja andal dan manajemen jasa yang dapat dipercaya.

3.2.2. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan pelayanan berkualitas dalam bidang pengelolaan gedung dan penempatan tenaga kerja dengan profesionalisme yang humanis dan menjunjung tinggi kepatuhan.

- 2) Membangun hubungan kemitraan jangka panjang yang efektif melalui *customer intimacy*.
- 3) Meningkatkan kualitas tenaga kerja berdasarkan kompetensi melalui program pengembangan SDM berkesinambungan.
- 4) Memperluas pasar penempatan tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja.
- 5) Melaksanakan budaya BIJAK untuk memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemangku kepentingan dan menjadi perusahaan pilihan di Indonesia

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BIJAK (Binajasa Abadikarya) yang berlokasi di Menara Jamsostek Gatot Subroto. Peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara pada pertengahan bulan Maret 2019 guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi dan berkaitan dengan kesempatan promosi jabatan, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan. Dan penelitian lebih lanjut dilakukan mulai awal Mei 2019.

3.4.Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dan deskriptif. Menurut Umar (2009) metode *explanatory research* bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis penelitian yang ada.

Menurut Ulber Silalahi (2010:30) penelitian explanatory bertujuan “bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.” Jadi penelitian explanatory untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antar variabel.

Variabel tersebut yaitu kesempatan promosi jabatan dan stres kerja sebagai variabel bebas terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat pada karyawan PT BIJAK (Binajasa Abadikarya). Sedangkan, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Menurut. Nazir (2009:54) metode deskriptif adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif adalah studi menemukan fakta dengan inprestasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifatsifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisir bias dan memaksimumkan reabilitas.”.

Sugiyono (2014:53) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain.

3.5.Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.5.1. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Dimana variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Lebih lanjut Haryadi dan Winda menjelaskan Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban setuju, skor 4 untuk jawaban sangat setuju. Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat. Jika menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju), maka akan membuat hasil menjadi “rancu”, karena dalam kenyataan di lapangan, sebagian responden akan memilih jawaban “netral”. Jadi dalam penarikan kesimpulan menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban netral.

Tabel 3.1
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah, 2019

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Menurut Tett dan Mayer (1993) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian ini *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan PT BIJAK (Binajasa Abadikarya) untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) sebagai berikut:

- 1) *Thinking of quitting*
- 2) *Intention to search for alternatives*
- 3) *Intention to quit*

Tabel 3.2

Definisi Operasionalisasi Variabel *Turnover Intention*

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Turnover Intention (Y)</p> <p><i>Turnover intention</i> merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian ini turnover intention merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan untuk meninggalkan organisasi.</p> <p>Tett dan Mayor (1993), Zeffane (1994).</p>	<i>Thinking of quitting</i>	➤ Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	Skala likert
		➤ Selalu merasa tidak puas dengan pekerjaan	2	
	<i>Intention to search for alternatives</i>	➤ Mencari alternative perusahaan lain	3	
		➤ Sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan	4	
	<i>Intention to quit</i>	➤ Adanya niat untuk berhenti dari pekerjaan.	5	
		➤ Meminimalisir pekerjaan yang penting	6	

Sumber: data diolah, 2019

3.5.3. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel tidak terikat dalam penelitian ini adalah Kesempatan Promosi Jabatan dan Stres Kerja. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan 2 dan 5 indikator dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 4.

Tabel 3.3

Definisi Operasionalisasi Variabel Kesempatan Promosi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kesempatan Promosi (X₁)</p> <p>Kesempatan promosi adalah kesempatan dari suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dan biasanya mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya</p> <p>Nitisemito (1996), Heidjrachman (2010), Robbins (2005)</p>	Promosi berdasarkan kedisiplinan.	➤ Ketaatan dalam peraturan organisasi	7	Skala likert
		➤ Kehadiran karyawan	8	
	Promosi berdasarkan prestasi kerja.	➤ Pencapaian hasil kerja	9	
	Promosi berdasarkan kompetensi.	➤ Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas	10	
		➤ Kemampuan mencapai hasil kerja yang berkualitas	11	
	Promosi berdasarkan loyalitas.	➤ Bekerja secara total untuk organisasi	12	
	Promosi berdasarkan kesesuaian Pendidikan.	➤ Penempatan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan	13	
		➤ Penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan	14	

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 3.4

Definisi Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Stres Kerja (X₂)</p> <p>Definisi tentang stress sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisikal yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi. Selain itu stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.</p> <p>Greenberg dan Baron (1995), Ferijani dan Rahutami (2001), Mangkunegara (2000), Gibson et.al (1996)</p>	<i>Role Ambiguity</i>	➤ <i>Task:</i> tugas yang diberikan dari perusahaan dimana tugas dan otoritas yang tidak jelas.	15	Skala Likert
		➤ <i>Feedback:</i> seluruh hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.	16	
	<i>Role Conflict</i>	➤ <i>Intersender:</i> permintaan dari pihak lain serta perlawanan terhadap kebijakan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	
		➤ <i>Person-role:</i> pelaksanaan pekerjaan dengan cara yang terikat, ketidakcocokan skill dengan jabatan.	18	
<i>Role Overload</i>	➤ <i>Qualitative:</i> Tuntutan yang melebihi kemampuan seseorang (misalnya, tugas terlalu rumit, atasan terlalu menuntut dan pekerjaan	19		

		yang tidak biasanya dikerjakan).		
		➤ <i>Quantitative:</i> Tuntuan kerja yang berlebihan dan tidak dapat dipenuhi oleh pegawai. Waktu kerja yang panjang, tekanan dari perusahaan atau pelanggan yang banyak.	20	

Sumber: data diolah, 2019

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Suryabrata (2004) mengemukakan data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden – responden (Jogiyanto, 2011). Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Data ini diperoleh dari pengisian kuesioner dan wawancara oleh para responden, di mana kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu masalah yang ada sedangkan wawancara digunakan sebagai informasi awal tentang berbagai isu yang berasal dari kuesioner.

3.6.2. Kuesioner

Menurut Suryabrata (2004) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3.6.3. Wawancara

Menurut Suryabrata (2004) wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik wawancara terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

1.6.4 Data Sekunder

Suryabrata (2004) mengemukakan, data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder yang di dapat adalah data komitmen organisasi berupa rekapitulasi absensi karyawan, data sekunder lain yang digunakan yaitu jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

3.7. Penentuan Populasi dan Sampel

3.7.1. Populasi

Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 130 karyawan non-produksi yang merupakan karyawan non-struktural dalam perusahaan.

3.7.2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Noor (2012) sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama sebagai sampel. Teknik *non-probability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh (sensus). Teknik *sampling* jenuh (sensus) adalah sampel yang telah mewakili jumlah populasi, karena biasanya dilakukan jika populasi dianggap lebih kecil atau kurang dari 50. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 130 karyawan non-produksi yang tidak memiliki jabatan struktural dalam perusahaan.

3.8. Metode Analisis

Analisis data digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini, peneliti

menggunakan SPSS (*Statistical Package and Service Solution*) Versi 22.0 untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.8.1. Uji Instrumen

Uji instrumen penting dilakukan karena data yang diperoleh peneliti harus seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan. Data yang dikumpulkan harus valid dan reliabel, maka dalam uji instrumen data dapat dilakukan dengan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

3.8.2. Uji Validitas

Menurut Umar (2008) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Sekaran (2013) mengemukakan validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan secara statistik dengan dukungan melalui SPSS (*statistical product and service solutions*) menggunakan validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* berguna untuk mengetahui besaran bagaimana kuatnya hubungan antar variabel.

Menurut Sumarsono (2004) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *product moment* dengan angka kasar, dapat dihitung dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 (y) N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = banyaknya sampel

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

Pengujian validitas dapat dihitung dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka intrumen atau *item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.3. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008) uji reliabilitas Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Sekaran (2013) mengemukakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *cronbach's alpha* untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua. Menurut Arikunto (dalam Sumarsono, 2004) rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas sebagai berikut.

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

Keterangan :

r_{xy} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Ghozali (2013) menyatakan suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,7 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.7, maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.7, maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi ausmsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Fungsi dari uji asumsi klasik sendiri adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heterokedatisitas, uji multikorelasi dan uji linearitas.

3.8.5. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

3.8.6. Uji Linearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *IBM SPSS Statistic* dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

3.8.7. Uji Multikorelasi

Menurut Wijaya (2013) uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, akan tetapi kebanyakan penelitian menyebutkan, Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*).

Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi tingkat kolinearitas (Ghozali, 2013).

3.8.8. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2013) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas adalah *Rank Spearman's Correlation Test* yaitu mengkorelasi nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing- masing nilai variabel. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3.8.9. Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 130 orang karyawan PT. BIJAK (Binajasa Abadikarya).

Hasil jawaban dari kuisisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai *turnover intention*, Kesempatan Promosi Jabatan dan Stres Kerja Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

Tabel 3.5
Bobot Skor kriteria Analisis deskriptif

<i>Turnover intention</i>		
Presentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0% - 25%	Sangat Rendah	S+SS
26% - 50%	Rendah	S+SS
51% - 75%	Tinggi	S+SS
76% - 100%	Sangat Tinggi	S+SS
Promosi Jabatan		
Presentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0% - 25%	Sangat Tinggi	TS + STS
26% - 50%	Tinggi	TS + STS
51% - 75%	Rendah	TS + STS
76% - 100%	Sangat Rendah	TS + STS
Beban kerja		
Presentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0% - 25%	Sangat Rendah	S+SS
26% - 50%	Rendah	S+SS
51% - 75%	Tinggi	S+SS
76% - 100%	Sangat Tinggi	S+SS

Sumber: data diolah, 2019

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Analisis Regresi Berganda

Sarjono dan Julianita (2011) mengemukakan analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda/majemuk, di mana pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) yang dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Menurut Sekaran (2013), analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

3.9.2. Uji t

Menurut Siregar (2010) uji statistik t merupakan uji statistik yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistika. Uji statistika t digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* atau ragam populasi tidak diketahui dan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan dalam penelitian. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk

menguji pengaruh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y). Rumus untuk menentukan uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.9.3. Uji F

Menurut Black (2013), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear maka perlu dilakukan uji F. Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh promosi jabatan (X_1), stres kerja (X_2), terhadap *turnover intention* (Y). Uji ini menggunakan rumus yaitu:

$$F = (R^2 / (k - 1)) / (1 - R^2 / (n - k))$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05