

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV Mitra Tanindo yang berlokasi di kabupaten boyolali, Jawa Tengah. CV Mitra Tanindo merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi pupuk dengan jumlah karyawan sebanyak 92 orang.

##### **a. Logo CV Mitra Tanindo**



**Gambar III.1**

**Logo CV Mitra Tanindo**

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan bulan maret 2019 untuk mengetahui permasalahan apa saja yang ada di CV Mitra Tanindo. Selanjutnya penelitian berjalan sampai bulan November 2020.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive* dan *explanatory research*.

Metode deskriptif dilakukan untuk mengathui gambaran karateristik dati variabel yang ada sesuai situasi (Arikunto, 2008). Sedangkan (Arikunto, 2008) menjabarkan *explanatory research* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya.

### 3.3 Skala Pengukuran

Skala menurut (Sekaran dan bougie, 2010) alat atau mekanisme yang mebedakan membedakan individu dalam hal terkait variabel minat yang di diteliti. Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala interval. menurut (Sekaran dan bougie, 2010) adalah pengukuran aritematika yang menyatakan jarak konstruk dari yang diukur pada data yang didapat. Penelirian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-4. Likert interval 1-4 ini dimana bobot 4 (empat) menunjukkan sangat setuju (ss), 3 (tiga) untuk setuju, 2 (dua) untuk tidak setuju, dan 1 (satu) Untuk sangat tidak setuju.

**Tabel III.I**

**Bobot Skor Kuesioner**

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2019)

Bias sosial dapat dikurangi dengan jumlah titik respon genap daripada titik respon ganjil, (Garland dalam (Budiaji, 2013)).

### 3.4 Operasional Variabel

Tabel III.2

#### Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Turnover Intention (Y)</b> adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain yang lebih baik. <i>turnover intention</i> sendiri memiliki tiga dimensi yaitu pikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain dan niat keluar perusahaan. Mobeley (2012), Meyer (2012) Beams (2017)	Pikiran untuk keluar	Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan	1	Likert
		Berpikir untuk mencari lingkungan kerja baru	2	
	Niat mencari pekerjaan lain	Aktif mencari pekerjaan kerja lain	3	
		Kemungkinan mendapatkan pekerjaan di tempat lain	4	
	Niat untuk keluar	Akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	5	
		Segera meninggalkan perusahaan setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	6	
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b> Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang didapat oleh karyawan dari pekerjaan yang ada. Dimana ada 4 dimensi kepuasan kerja yaitu : pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan atasan.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan menarik	7	Likert
		Pekerjaan sesuai minat	8	
		Pekerjaan sesuai kemampuan	9	
		Pekerjaan membangkitkan semangat	10	
	Promosi	Kesempatan untuk maju	11	

Robbins and Smith(2012), Hasibuan, (2001).		Cara pemilihan promosi	12			
	Rekan Kerja	Saling membantu	13			
		Saling mendukung	14			
	Atasan	Perhatian terhadap bawahan	15			
		Memberikan perintah yang jelas	16			
		Memberikan bimbingan	17			
Motivasi Kerja (X2), Dalam melaksanakan kegiatan, seorang karyawan didorong oleh dua faktor, yaitu : <i>Maintenance Factor (Hygiene Factor)</i> dan <i>Motivation Factor (Satisfier Factor)</i> . (2013)	<i>Maintenance Factor (Hygiene Factor)</i>	Gaji	18	Likert		
		Tunjangan	19			
		Kondisi lingkungan kerja	20			
		Kepastian pekerjaan	21			
		Supervisi yang baik	22			
	<i>Motivation Factor (Satisfier Factor)</i>	Fasilitas yang memadai	23			
		Penempatan yang tepat	24			
		Pekerjaan yang cocok	25			
		Pujian dari atasan	26			
		Pengembangan diri	27			
		Selalu ingin melakukan yang terbaik	28			
	Beban Kerja (X <sub>3</sub> ) Beban Kerja adalah Serangkaian tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dimensi beban kerja dibagi menjadi 2, yaitu <i>internal factor</i> dan <i>external factor</i>  (suputra, 2018) (Pradana, 2015) (Tarawaka, 2011)	Faktor Internal	Kondisi Kesehatan		29	Likert
			Usia Karyawan		30	
Faktor Eksternal		Waktu Kerja	31			
		Pelatihan	32			
		Alat Kerja	33			
		Tingkat kesulitan	34			

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut (Sekaran & Bougie, 2010) menyatakan Populasi adalah Kumpulan semua elemen atau semua anggota yang menjadi sasaran penelitian atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Tanindo yang berjumlah 92 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono dalam (Rio, 2019) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik yang ada pada populasi. Dapat dikatakan bahwa sampel ada perwakilan dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh menurut sugiyono dalam (Rio, 2019) adalah menggunakan populasi yang ada sebagai sampel dalam penelitian. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan CV Mitra Tanindo.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Menggunakan data primer merupakan salah satu teknik pengambilan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Data primer merupakan data informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, ini didapat dari kuesioner (Suryabrata, 2004). Kuesioner menurut (Sekaran dan Bougie, 2010) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah diformulasikan dan selanjutnya dijawab oleh responden. Fungsi kuesioner disini adalah mencari tahu masalah yang ada diperusahaan.

### 3.6.2 Data Sekunder

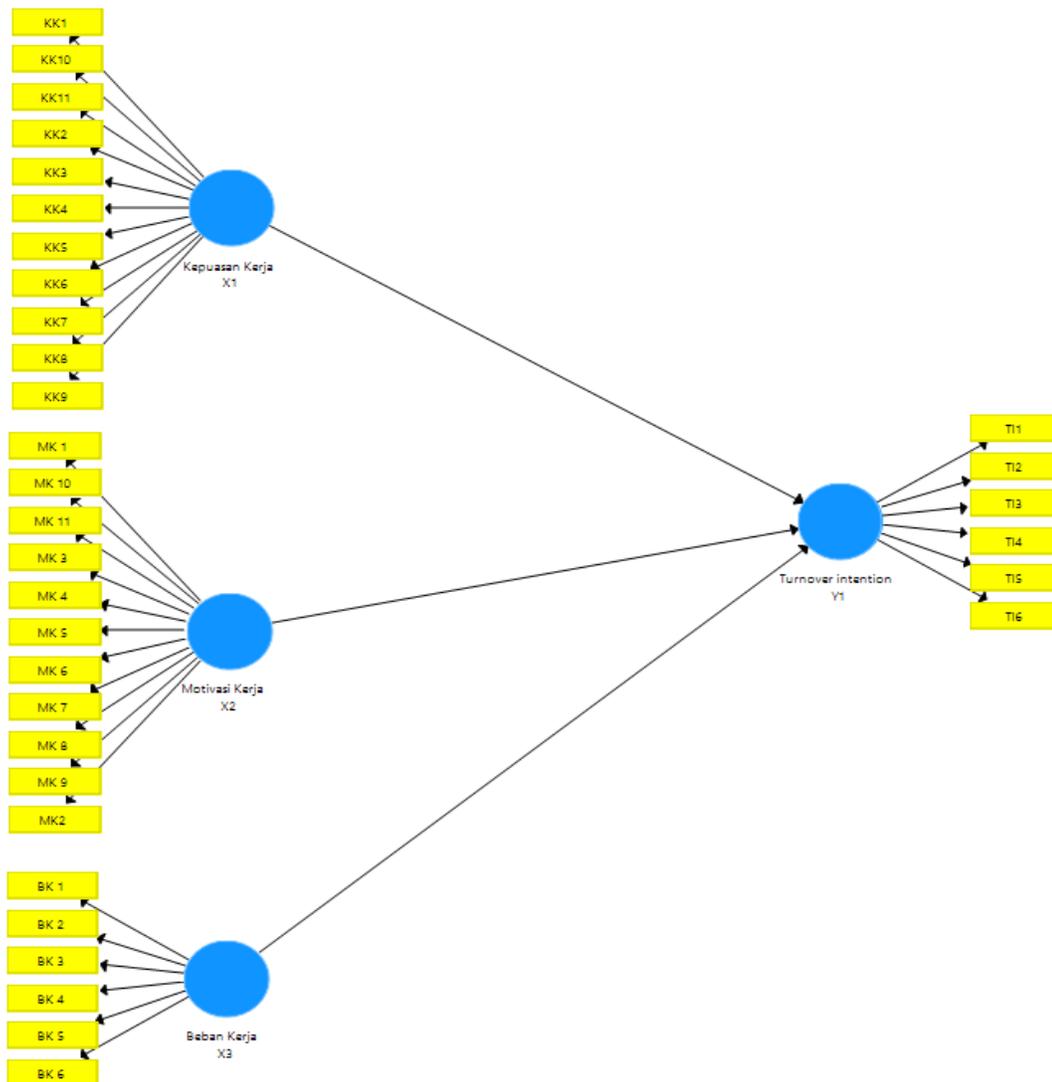
Data sekunder merupakan sumber informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung atau melalui sumber yang sudah ada seperti buku, catatan, arsip dan sebagainya. Data sekunder yang digunakan peneliti disini adalah data yang didapat dari perusahaan. Data tersebut berupa data *turnover*, absensi dan sebagainya yang didapat dari CV Mitra Tanindo.

### 3.7 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.8. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Model Pengukuran (Outer Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner Model). Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstraknya. Bila nilai loading factor lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi loading factor dapat dilakukan dengan t statistic atau p value, bila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan p value < 0,05 maka memiliki validitas signifikan. Analisis selanjutnya adalah reliabilitas konstruk dengan memperhatikan nilai Composite Reliability (CR), Cronbach's Alpha (CA) dan Average Variance Extracted (AVE). Bila nilai CR lebih dari 0,7, CA lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 maka dikatakan konstraknya reliable (handal). Terakhir pengujian discriminant validity dari model pengukuran refleksif indikator, dengan cara membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2011).

### 3.7.1 Model Struktural SMART PLS

Menurut (Ghazali, 2015) Model struktural digunakan untuk menjelaskan variabel laten endogenous, ukuran pengaruh yang dikontribusikan dan relevansi dalam prediksi. Berikut peneliti lampirkan model struktural pls dalam penelitian ini.



**Gambar III.2**

**Model Struktural**

### 3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data (Sekaran dan Bougie, 2010).

Data yang merupakan hasil penelitian ini yang di dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 92 orang karyawan CV Mitra Tanindo. Hasil jawaban dari kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi karyawan, beban kerja dan *turnover intention*. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

a. Persentase terendah

$$\begin{aligned} \text{Persentase terendah} &= \text{skor terendah/skor tertinggi} \times 100\% \\ &= \frac{1}{4} \times 100\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

b. Persentase tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Persentase tertinggi} &= \text{skor tertinggi/skor tertinggi} \times 100\% \\ &= \frac{4}{4} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif dikonsultasikan dengan tabel kriteria berikut:

Tabel III.3

## Bobot Skor Kriteria Variabel

Presentase Jumlah Skor	Kepuasan Kerja STS+TS	Motivasi STS+TS	Beban Kerja S+SS	Turnover Intention S+SS
0-25%	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Ringan	Sangat Rendah
26-50%	Puas	Tinggi	Ringan	Rendah
51-75%	Kurang Puas	Rendah	Berlebih	Tinggi
76-100%	Sangat Kurang Puas	Sangat Rendah	Sangat Berlebih	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Ada beberapa hal yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, yaitu Uji Validitas dan Realibilitas.

#### 3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Cooper et al dalam (Abdillah, 2015) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas *convergent* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Hal ini berhubungan dengan prinsip-prinsip bahwa pengukuran manifest variabel dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai loading faktor harus lebih dari 0,7. Untuk penilaian yang bersifat konfirmatory dan nilai loading faktor antara 0,6-0,7 untuk penelitian

*explanatory* masih dapat diterima. Nilai *Average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun jika nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Validitas *discriminant* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Hal ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran manifest variabel konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas *discriminant* dengan indikator reflektif yaitu dengan cara melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,70$ . Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih *variance* dalam indikator dapat dijelaskan

### **3.8.1.2 Uji Reliabilitas**

*Composit Reliability* untuk uji reliabilitas menurut Ghozali dan Latan (2015) dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketetapan *instrument* dalam mengukur konstruk. Mengukur reabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan *Composite Reability* atau *Dillon-Goldstein's*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji

reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), sedangkan Composite reability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan Composite reability konstruk dengan nilai harus lebih besar dari 0,7. Untuk bersifat konfirmatory nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Rumus *Composite Reliability*

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$\lambda_i$  = *factor loading*  
 $F$  = *factor variance*  
 $\Theta_{ii}$  = *error variance*

Rumus *cronbach's alpha*

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

$p_q$  = jumlah indikator atau manifest variabel  
 $q$  = blok indicator

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (inner model), dimana model struktural diukur menggunakan nilai T-statistic dalam

menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis two tailed (Abdillah, 2015). Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk outer model adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_a : \lambda_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_a : \gamma_i \neq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana alpha 5% nilai T statistiknya yang digunakan adalah 1,96, maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator

dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.