

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas seperti pengaruh konflik kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Starcam Apparel Indonesia. Desain dari penelitian meliputi populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data. Sumber data penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer didapat dari proses wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Starcam Apparel Indonesia.

3.2. Variabel Penelitian dan Definsi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifa atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.1. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y).

3.2.2. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dari penelitian ini adalah:

1. Konflik kerja
2. Komitmen organisasi
3. Kepuasan kerja

3.2.3. Definisi operasional

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

1. *Turnover intention.*

intensi *turnover* adalah keinginan dan pemikiran karyawan untuk menarik diri dari perusahaan secara sukarela dengan tujuan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata, yang aspek-aspeknya meliputi adanya niat keluar, pencarian pekerjaan, karyawan yang membandingkan pekerjaan, dan pemikiran untuk keluar yang diukur menggunakan skala intensi *turnover*. Semakin tinggi skor intensi *turnover* berarti karyawan memiliki niat yang besar untuk keluar dari perusahaan dan semakin rendah skor intensi *turnover* berarti karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Indikator yang dipakai sebagai acuan kuesioner adalah dari Mobley (2011;150) yang mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir di tempatnya bekerja.

b. Keinginan untuk meninggalkan

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam organisasi.

2. Konflik peran

Menurut Robbins dan Judge (2008) konflik peran merupakan sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Aspek-aspeknya adalah *Time based conflict*, *Strain base conflict* dan *Behaviour based conflict* yang diukur dengan skala konflik peran. Semakin tinggi skor konflik peran berarti karyawan mendapatkan tekanan yang besar dan semakin rendah skor konflik peran berarti karyawan tidak mendapatkan tekanan peran.

Indikator yang digunakan sebagai acuan kuesioner adalah Menurut Greenhaus dan Buetell (1985) yang menyatakan konflik peran memiliki 3 indikator yaitu:

a. *Time based conflict*

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

b. *Strain based conflict*

Ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

c. *Behaviour based conflict*

Konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

3. Komitmen organisasi

Menurut Mathins dan Jackshon (2000) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. aspek-aspeknya meliputi Kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan yang diukur menggunakan skala pengukuran komitmen organisasi. Semakin tinggi skor komitmen organisasi berarti karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan semakin rendah skor berarti tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Indikator yang dipakai sebagai acuan pembuatan kuesioner adalah Menurut Stazyk et al. (dalam Reza et al, 2014) indikator komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif yaitu keyakinan kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai.
2. Komitmen normatif adalah kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi.
3. Komitmen lanjutan merupakan timbulnya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

4. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (1999) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Aspek-aspeknya adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Yang diukur menggunakan skala pengukuran kepuasan kerja. Semakin tinggi skor kepuasan kerja berarti karyawan memiliki perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaannya dan semakin rendah skor berarti karyawan tidak memiliki perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaannya.

Indikator yang digunakan sebagai acuan kuesioner adalah Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Alshitri (2013: 5) adalah:

1. *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2. *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

3. *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Sejau mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

5. *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

3.3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari sumbernya. Sumber data yang digunakan meliputi:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang

memerlukannya. Data diperoleh dari angket (kuesioner) yang disebarakan secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Starcam Apparel Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Peneliti menggunakan data sekunder berupa buku dari perpustakaan, halaman web dan jurnal-jurnal dari penelitian terdahulu.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 1700 karyawan di bagian produksi PT. Starcam Apparel Indonesia.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Penelitian ini

Rumus yang digunakan dalam teknik pengambilan sampel adalah:

Dimana:

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

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

$$n = \frac{1700}{1 + 1700 (0,1)^2}$$

$$n = 94,4$$

$$n = 94 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi sampel yang diambil sejumlah 94 orang.

3.4.3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu teknik sampling yang paling sederhana (simple), karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Tabel 1. pengambilan sampel

| | | | | | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Bagian | L.1 | L.2 | L.3 | L.4 | L.5 | L.6 | L.7 | L.8 | L.9 | L.10 |
| jumlah | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Bagian | L.11 | L.12 | L.13 | L.14 | L.15 | L.16 | L.17 | L.18 | L.19 | L.20 |
| jumlah | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Sumber: data primer 2019

Keterangan : L.1 = line 1, L.2 = line 2, L.3 = line 3, L.4 = line 4, L.5 = line 5, L.6 = line 6, L.7 = line 7, L.8 = line 8, L.9 = line 9, L.10 = line 10, L.11 = line 11,

L.12 = line 12, L.13 = line 13, L.14 = line 14, L.15 = line 15, L.16 = line 16, L.17 = line 17, L.18 = line 18, L.19 = line 19, L.20 = line 20.

Peneliti mengambil 5 responden disetiap line sebagai sampel, pengambilan di setiap line dilakukan secara acak dengan kelipatan 3 jadi nomer urut 3,6,9, dan seterusnya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Wawancara

Metode yang dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan mengunjungi rumah masing-masing responden.

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner (angket) yaitu metode yang pengumpulannya dilakukan dengan cara penyebaran beberapa daftar pertanyaan kepada responden yang kemudian dijadikan sebagai data pada penelitian. Langkah yang dilakukan peneliti membuat daftar pertanyaan, mencetak kuesioner, meminta izin riset, dan penyebaran dilakukan pada saat istirahat kerja dengan cara menghampiri responden.

3.6. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan untuk mengoreksi atau melakukan pengecekan yang dapat dilakukan ditempat penelitian. Pengeditan data yang dikumpulkan agar lebih jelas, dapat dibaca, konsisten dan komplit. Peneliti memeriksa dan meneliti kembali data yang telah terkumpul. Untuk mengetahui data yang terkumpul baik atau tidak.

2. Pemberian Kode

Pemberian kode yaitu pemberian tanda atau symbol tertentu terhadap jawaban dari kuesioner pada kategori yang sama. Peneliti memberikan tanda pada kuesioner dengan katagori yang sama. Memberi angka pada tiap jawaban, atau suatu cara mengklarifikasi jawaban responden atas suatu pertanyaan.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Scoring yaitu pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala likert yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden (PhilipKotler, 2004 : 106).

4. Tabulasi (*Tabulation*)

Tabulasi yaitu pengelompokan data atas jawaban yang diteliti kedalam bentuk tabel. Dengan tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu dan untuk menciptakan statistic deskriptif mengenai variabel yang digunakan.

3.7. Metode Analisis Data

Untuk uji instrumen pengumpulan data, peneliti mengembangkan dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data:

3.7.1. Uji validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

3.7.2. Uji reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

3.7.3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk menghindari perolehan yang tidak biasa.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan analisis grafik, untuk melihat normalitas residual dengan analisis grafik ini adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozalidan Imam, 2005)

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana adanya korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya (DanangSunyoto, 2010: 97). Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak variandari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika

residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (DanangSunyoto, 2010: 100-101). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

3.7.4. Analisis regresi berganda

Analisis digunakan untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dengan menggunakan analisisregresi linier berganda ,dilakukan dengan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel endependen dan dependen. Pengaruh konflik peran (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y). Penguji ini dibantu dengan mengguankan program SPSS. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

a = konstanta

b1 = koefisien regresi variabel X1 (konflik peran)

b2 = koefisien regresi variabel X2 (komitmen organisasi)

b_3 = koefisien regresi variabel X_3 (kepuasan kerja)

X_1 = konflik peran

X_2 = komitmen organisasi

X_3 = kepuasan kerja

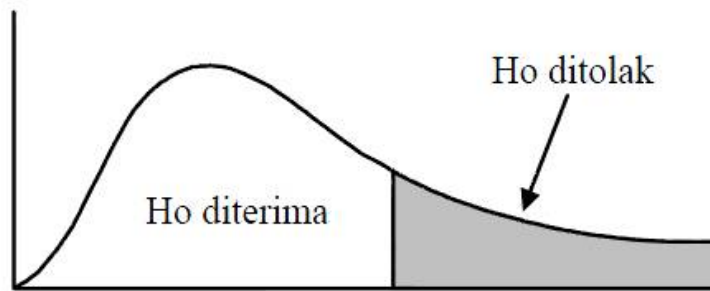
e = error/variabel pengganggu

3.7.5. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual secara statistik, dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik t . Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam arah kritis (H₀ ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H₀ diterima.

a. Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau Anova.



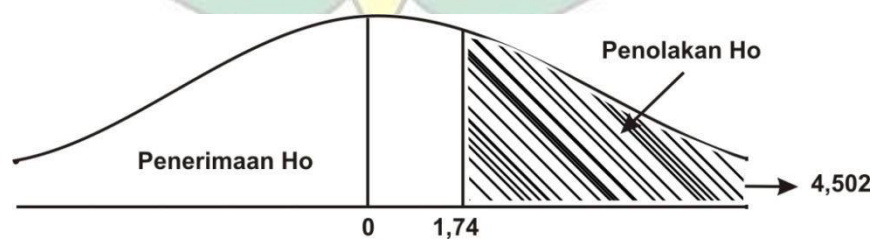
Gambar 2 Uji F

Ho diterima jika : F hitung kurang dari F tabel

Ha diterima jika : F hitung lebih dari F tabel

b. Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$.



Gambar 3 Uji t

H_0 diterima jika : t hitung kurang dari t tabel

H_a diterima jika : t hitung lebih dari t tabel

3.7.6. Koefisien determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variable dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen.

