

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif ditujukan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* karyawan bagian produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III. Metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh

Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel bebas atau independen (X)

a. Kepemimpinan

“Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi.” Gary Yukl (2014:18)

b. Komitmen Organisasi

“Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.” Jason A Colquitt (2014:64)

c. Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang

dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.” Stephen P. Robbins (2017:118)

2. Variabel terikat atau dependen (Y)

a. *Turnover Intention*

“*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.” William H. Mobley (2011:15).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Dari keempat variabel tersebut baik variabel bebas maupun variabel terikat masing-masing mempunyai indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya, yang selanjutnya akan dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan adalah proses yang disengaja	1. Visioner	Pola kemampuan mengarahkan	Tingkat kemampuan mengarahkan	Ordinal	1
		Arahan visi yang jelas	Tingkat arahan visi yang jelas	Ordinal	2
	2. Pembimbing	Kemampuan	Tingkat	Ordinal	3

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi. Gary Yukl (2014:18)		membimbing bawahan	kemampuan membimbing			
		Mengembangkan keterampilan bawahan	Tingkat mengembangkan keterampilan	Ordinal	4	
	3. Menyatukan	Kemampuan menyatukan	Tingkat kemampuan menyatukan	Ordinal	5	
		Menciptakan keharmonisan	Tingkat menciptakan keharmonisan	Ordinal	6	
	4. Demokratis	Menghargai potensi bawahan	Tingkat menghargai potensi	Ordinal	7	
		Kemampuan memberikan hak pengambilan keputusan	Tingkat kemampuan memberikan hak pengambilan keputusan	Ordinal	8	
	5. Komunikatif	Kemampuan berkomunikasi vertikal antara atasan dan bawahan	Tingkat kemampuan berkomunikasi vertikal antara atasan dan bawahan	Ordinal	9	
		Gary Yukl (2014:64) Kemampuan berkomunikasi horizontal antara rekan selevel	Tingkat kemampuan berkomunikasi horizontal antara rekan selevel	Ordinal	10	
	Komitmen Organisasi (X2) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk	1. Komitmen Afektif	Keinginan berkarir di organisasi.	Tingkat kebahagiaan karyawan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi	Ordinal	1
			Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat rasa percaya karyawan secara emosional terhadap organisasi	Ordinal	2
			Tingkat rasa percaya menjadikan organisasi bagian dari hidupnya	Ordinal	3	
Pengabdian			Tingkat	Ordinal	4	

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
mengejar pekerjaan lain. Jason A Colquitt (2014:64)		kepada organisasi	kesedian karyawan untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi			
	2. Komitmen Berkelanjutan	Kecintaan karyawan kepada organisasi	Tingkat kecintaan karyawan kepada organisasi secara rasional bermanfaat baik secara psikologis dan logis	Ordinal	5	
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	6	
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	7	
		Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Tingkat keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Ordinal	8	
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	Tingkat perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan	Ordinal	9	
	3. Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	10	
		Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	11	
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	12	
		Jason A Colquitt (2014:65)				
	Kepuasan Kerja (X3) Kepuasan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian	Ordinal	1

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Stephen P. Robbins (2017:118)		kemampuan yang dimiliki	pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki		
		Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Ordinal	2
		Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Ordinal	3
		Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar	Tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar	Ordinal	4
	2. Gaji	Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Ordinal	5
		Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Ordinal	6
		Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	Tingkat kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	Ordinal	7
		Kepuasan atas pemberian insentif	Tingkat kepuasan atas pemberian insentif	Ordinal	8
	3. Promosi	Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Tingkat kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Ordinal	9
		Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Ordinal	10

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
	4. Supervisi	Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	11	
		Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Ordinal	12	
		Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	Ordinal	13	
	5. Rekan Kerja	Stephen P. Robbins (2017:121)	Kepuasan atas kerjasama dalam tim	Tingkat kepuasan atas kerjasama dalam tim	Ordinal	14
			Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	Ordinal	15
		Kepuasan dalam bersaing secara sportif	Tingkat kepuasan dalam bersaing secara sportif	Ordinal	16	
Turnover Intention (Y) <i>Turnover Intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan	Tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan	Ordinal	1	
		Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	Tingkat berpikir untuk meninggalkan perusahaan	Ordinal	2	
		Keinginan untuk tidak hadir bekerja	Tingkat keinginan untuk tidak hadir bekerja	Ordinal	3	
	2. Keinginan untuk meninggalkan	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan	Tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan	Ordinal	4	
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal	5	

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
William H. Mobley (2011:15)	3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	Tingkat keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	Ordinal	6
	William H. Mobley (2011:159)	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	Tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	Ordinal	7

Sumber : Data diolah, tahun 2018

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan akan mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur, meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari keseluruhan subjek yang akan diteliti atau dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III yang berjumlah 423 orang. Bagian produksi ini terbagi menjadi beberapa bagian seperti yang tertera dalam Tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Populasi pada Bagian Produksi di PT. Sanbe Farma Unit III

No	Bagian Produksi	Populasi
1.	<i>Large Volume Parenteral</i>	257
2.	<i>Small Volume Parenteral</i>	166
Jumlah		423

Sumber :Human Capital Supervisor PT. Sanbe Farma Unit III

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:137). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Jadi :

$$n = \frac{423}{1+423 (0.10)^2}$$

$n = 80.8795411$ yang dibulatkan menjadi 81 orang.

$$\text{maka didapat ,} = \frac{\text{Populasi Unit}}{\text{Populasi Keseluruhan}} \times 81$$

Tabel 3.3
Sampel pada Bagian Produksi di PT. Sanbe Farma Unit III

No	Bagian Produksi	Sampel
1.	<i>Large Volume Parenteral</i>	50
2.	<i>Small Volume Parenteral</i>	31
Jumlah		81

Sumber : Data diolah, tahun 2018

Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 81 orang yang merupakan karyawan bagian produksi LVP dan SVP pada PT. Sanbe Farma Unit III dengan batasan toleransi kesalahan 10%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu dengan *Proportionate Random Sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:140) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Proportionate Random Sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiono, 2014:118).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan

informasi-informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut.

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) adalah pengumpulan data dengan melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti. Survey dilakukan pada PT. Sanbe Farma Unit III yang berlokasi di Jl. Industri Cimareme No 8 Padalarang Kabupaten Bandung Barat, dimana perusahaan tersebut menjadi objek penelitiannya. Tujuannya adalah guna mendapatkan data yang akurat. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapat data primer yang dapat diperoleh melalui beberapa cara, yaitu :

- a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti di PT. Sanbe Farma Unit III. Hal tersebut dilakukan agar penulis dapat mengetahui secara pasti masalah-masalah apa saja yang dihadapi oleh perusahaan.

- b. Wawancara

Penulis berkomunikasi secara langsung atau tanya jawab dengan HCM (Personalia) dan beberapa karyawan pada PT. Sanbe Farma Unit III untuk mendapatkan keterangan lisan mengenai objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian.

c. Kuesioner

Penulis memberikan formulir yang berisi pernyataan yang diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan agar mendapatkan informasi objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library research*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku liberator, jurnal ilmiah, internet dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti. Adapun data yang dihasilkan pada teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
- b. Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.
- c. Buku merupakan data sekunder yang dapat diperoleh dari buku yang memiliki kaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

3.5 Teknik Uji Instrumen

Uji instrument ini dengan menggunakan uji validitas untuk

mengetahuiketepatan alat ukur dan uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan terhadap item pernyataan kuesioner sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian ketepatan suatu alat ukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2017:198).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Apabila koefisien korelasinya (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut valid. Namun apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada instrument tidak valid, sehingga pernyataan tersebut tidak bisa digunakan lagi. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan *Metode Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- X = Skor Per Item Pernyataan
- Y = Skor Total

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Untuk menilai kevalidan dari masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono 2017:133).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga sering disebut sebagai uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama, atau berbeda-beda.

Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *Split- Half* dengan cara sebagai berikut:

1. Pernyataan/alat ukur yang sudah dinyatakan valid, selanjutnya disusun ulang.
2. Pertanyaan bernomor ganjil semuanya dipisahkan dari pertanyaan yang bernomor genap. Kedua kelompok tersebut kemudian masing-masing dijumlahkan.
3. Korelasikan jumlah skor pertanyaan ganjil dengan jumlah skor pertanyaan genap, dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

4. Hasil korelasi *Pearson Product Moment* antara total pertanyaan ganjil

dengan pertanyaan genap, kemudian masukan kedalam rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan:

rb = Korelasi *Spearman Brown*

r = Korelasi *Pearson*

Hasilnya dapat dilihat jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , atau apabila hasil dari korelasi *pearson* melebihi batas yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau dengan perkataan lain, instrumen akan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan secara berulang-ulang.

3.5.3 *Method Of Succesive Interval* (MSI)

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Succesive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2013:25), langkah-langkah yang dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang di sebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor

5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table tinggi densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas atas}}$$

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono (2017:232)).

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk

menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono 2017:232). Variabel penelitian ini adalah mengenai Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variasi yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Pernyataan Dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala *likers* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut

ditabulasikan untuk menghitung validasi dan reliabilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{Frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0.8$

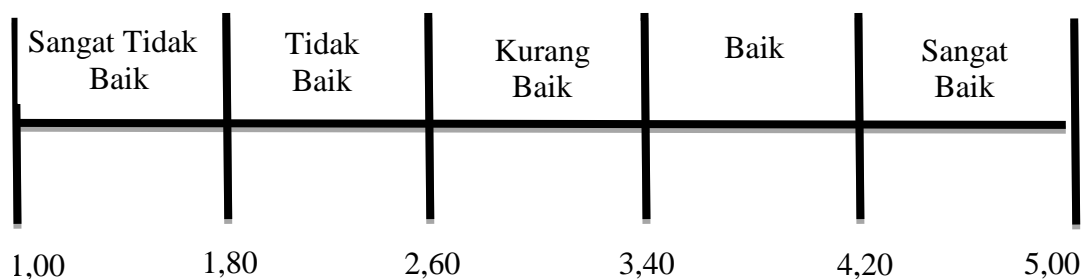
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan seperti dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.5
Kategori Skala

Skala Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5.00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil diatas, berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Kepemimpinan) variabel X2 (Komitmen Organisasi), dan variabel X3 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (*Turnover Intention*). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (*turnover intention*)

a = Konstanta

b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien regresi variabel independen

x_1 = Variabel bebas (kepemimpinan)

x_2 = Variable bebas (komitmen organisasi)

x_3 = Variabel bebas (kepuasan kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 , b_2 , dan b_3 digunakan persamaan sebagai berikut :

$$1. \sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 \sum X_2 + b_3 \sum X_1 \sum X_3$$

$$2. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 \sum X_3$$

$$3. \sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2 \sum X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur derajat hubungan atau kekuatan antara variabel X_1 (Kepemimpinan) variabel X_2 (Komitmen Organisasi), dan variabel X_3 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (*Turnover Intention*). Hubungan variabel tersebut terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Nilai koefisien korelasi yang semakin besar (mendekati + 1) maka derajat hubungan tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi yang semakin rendah berarti derajat hubungan variabel semakin lemah. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK (\text{Regresi})}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap hubungan/korelasi antar variabel yang diteliti, dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.6
Interprestasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasidan Kepuasan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independent

terhadap variabel dependent lemah

- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial adalah digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$K_d = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:247). Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah antara variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Komitmen Organisasi), X3 (Kepuasan Kerja), dan Y (*Turnover Intention Karyawan*).

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), penetapan nilai uji statistic dan tingkat signifikan serta kriteria. Pengujian hipotesis terbagi kedalam dua jenis, yaitu pengujian hipotesis simultan dan pengujian hipotesis parsial. Untuk lebih jelasnya, selanjutnya penulis jelaskan sebagai berikut:

3.6.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistik yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{K(1-R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Sampel

- c. Menentukan Taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variable komitmen organisasi (X_2) *turnover intention* karyawan (Y).

$H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

- b. Pada pengujian hipotesis parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Untuk menghitung nilai t secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

- c. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau 5%. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Sanbe Farma Unit III yang berlokasi di Jl. Industri Cimareme No. 8 Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini dimulai pada tanggal 06 Februari 2018 sampai dengan tanggal 29 Agustus 2018.

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat peneliti bersifat tertutup agar responden dapat dengan mudah dan cepat menjawabnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1