

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, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha. Metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha.

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 Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover*

Intention karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha. Masing- masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

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. Ketidakamanan Kerja

Job insecurity as a feeling of helplessness to maintain the desired continuity in a threatened work situation. Hal tersebut menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. (Greenhalgh & Rosenblatt , 2018:2)

b. Kepuasan Kerja

Job satisfaction is a positive feeling about a job that results from a broad evaluation of its characteristics. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. (Stephen P. Robbins, 2017:118)

c. Komitmen Organisasi

Organizational commitment is defined as the desire on the part of the employee to remain a member of the organization. Organizational

commitment affects whether an employee remains a member of the organization or leaves to pursue other work. Hal tersebut menyatakan bahwa 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)

2. Variabel terikat atau dependen (Y)

d. *Turnover Intention*

Turnover Intention is the result of an individual's evaluation of the continuation of his relationship with the company where he works but has not yet been translated into real action. Hal tersebut menyatakan bahwa *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 Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas yaitu Ketidakamanan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (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
<p>Ketidakamanan Kerja (X1)</p> <p>Ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam.</p> <p>(Greenhalgh & Rosenblatt, 2018:2)</p>	Kondisi Pekerjaan	Lingkungan Kerja	Tingkat Lingkungan Kerja	Ordinal	1
		Beban Kerja	Tingkat Beban Kerja	Ordinal	2
	Pengembangan Karir	Kesulitan Karir	Tingkat Kesulitan Karir	Ordinal	3
		Pengembangan Karir	Tingkat Pengembangan Karir	Ordinal	4
	Konflik Peran	Pertentangan antara tugas-tugas dan tanggung jawab	Tingkat Pertentangan antara tugas-tugas dan tanggung jawab	Ordinal	5
		Tuntutan-tuntutan yang bertentangan	Tingkat Tuntutan-tuntutan yang bertentangan	Ordinal	6
	Ketidakjelasan Peran	Ketidakjelasan tentang prosedur kerja	Tingkat Ketidakjelasan tentang prosedur kerja	Ordinal	7
		Kesadaran tentang tanggung jawab	Tingkat Kesadaran tentang tanggung jawab	Ordinal	8
	Perubahan organisasi (Greenhalgh & Rose	Teknologi Baru	Tingkat Teknologi Baru	Ordinal	9

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	nblatt, 2018:2)	Pergantian Manajemen	Tingkat Pergantian Manajemen	Ordinal	10
Kepuasan Kerja (X2) “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.” Stephen P. Robbins (2017:118)	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan	Ordinal	11
		Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Ordinal	12
		Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Ordinal	13
		Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar	Tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar	Ordinal	14
	Gaji/upah	Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan akan kesesuaian gaji dan pekerjaan	Ordinal	15

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Ordinal	16
		Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	Tingkat kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	Ordinal	17
		Kepuasan atas pemberian insentif	Tingkat kepuasan atas pemberian insentif	Ordinal	18
	Promosi	Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Tingkat kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Ordinal	19
		Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Ordinal	20
	Supervisi	Kepuasan atas bantuan teknis	Tingkat kepuasan	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		yang diberikan atasan	bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	21
		Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan yang diberikan atasan	Ordinal	22
	Rekan Kerja	Kepuasan atas Kerjasama dalam tim	Tingkat kepuasan atas Kerjasama dalam tim	Ordinal	23
	Stephen P. Robbins (2017:121)	Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan lingkungan sosial dalam pekerjaan	Ordinal	24
Komitmen Organisasi (X3) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang	Komitmen Afektif	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat Keinginan berkarir di organisasi	Ordinal	25
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat Rasa percaya terhadap organisasi	Ordinal	26
		Pengabdian kepada organisasi	Tingkat Pengabdian kepada organisasi	Ordinal	27
	Komitmen	Kecintaan karyawan	Tingkat Kecintaan	Ordinal	28

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Jason A Colquitt (2014:64)	Berkelanjutan	kepada organisasi	karyawan kepada organisasi	Ordinal		
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	29	
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	30	
		Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Tingkat Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Ordinal	31	
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	Tingkat tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	Ordinal	32	
	Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat Kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	33	
		Jason A Colquitt (2014:65)	Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat Kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	34
			Kebanggaan bekerja pada	Tingkat	Ordinal	35

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		organisasi	n bekerja pada organisasi		
		Merasa malu untuk meninggalkan organisasi	Tingkat meninggalkan organisasi	Ordinal	36
Turnover Intention (Y) <i>“Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.”</i> William H. Mobley (2011:15).	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan	Tingkat Ketidakpuasan terhadap pekerjaan	Ordinal	37
		Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	Tingkat Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	Ordinal	38
		Keinginan untuk tidak hadir bekerja	Tingkat Keinginan untuk tidak hadir bekerja	Ordinal	39
	Keinginan untuk meninggalkan	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan	Tingkat Keinginan untuk keluar dari pekerjaan	Ordinal	40
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Tingkat Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal	41

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	Tingkat Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	Ordinal	42
	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	43

Sumber : Data diolah, tahun 2020

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian *security* PT. Sentral Wahana Artha yang berjumlah 180 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistic atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2017:81).

Penentuan untuk besaran sampel, peneliti menggunakan tabel yang dibuat oleh Krejcie dan Morgan yang dikutip oleh Uma Sekaran (2017) yang menjelaskan tentang ukuran sampel untuk populasi tertentu. Pengambilan sampel dilakukan dengan desain pengambilan sampel nonprobabilitas yaitu menggunakan desain pengambilan sampel berdasarkan kemudahan, dalam hal ini anggota yang paling mudah diakses dipilih sebagai subjek. Bagian *security* di PT. Sentral Wahana Artha dipilih sebagai subjek untuk sampel karena semua anggota *security* mudah diakses dan dapat memberikan informasi yang cepat dan tepat waktu. Dengan Populasi 180 orang, maka besaran sampel yang akan digunakan adalah 123 orang (batas kesalahan sebesar 5%).

3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut (Sugiyono 2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Menurut Sugiyono (2017:82) terdapat dua teknik *sampling* yang dapat digunakan *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Non-probability Sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara

langsung pada karyawan PT. Sentral Wahana Artha. Menurut sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan PT. Sentral Wahana Artha. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. Sentral Wahana Artha. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data pengguna

jasa dan data yang berkaitan dengan objek.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrument 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, 2017:121). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 atau diatas 0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134). Koefisien korelasi yang dihasilkan

kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

Σx = Jumlah hasil pengamatan variabel X

Σy = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

Σxy = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Σx^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

Σy^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan

valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menggabungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{[\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

korelasi *spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r.b}{1+r.b}$$

keterangan:

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata, berikut keputusannya:

a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 MSI (Method of Successive Internal)

Data yang didapat dari kuesioner merupakan ordinal, sedangkan untuk mengalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*".

Menurut Umi Narimawati, dkk (2013:47) Langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus *Method of Successive Interval*:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Keterangan :

SV (Scala Value) : rata-rata interval

Density at lower limit : kepaduan batas bawah

Density at upper limit : kepaduan batas atas

Area under upper limit : daerah dibawah batas atas

Area under lower limit: daerah dibawah batas bawah

Menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (\text{Nilai skala} + 1)$$

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, Langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk statistic deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2017:148). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah di paparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X_1) = Ketidakamanan Kerja, (X_2) = Kepuasan Kerja dan (X_3) = Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen (Y) = *Turnover Intention*.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dimana variabel X_1 (Ketidakamanan Kerja), variabel X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Komitmen Organisasi), dan variabel Y (*Turnover Intention*), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrument pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini

juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\sum p = \frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut ini :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana :

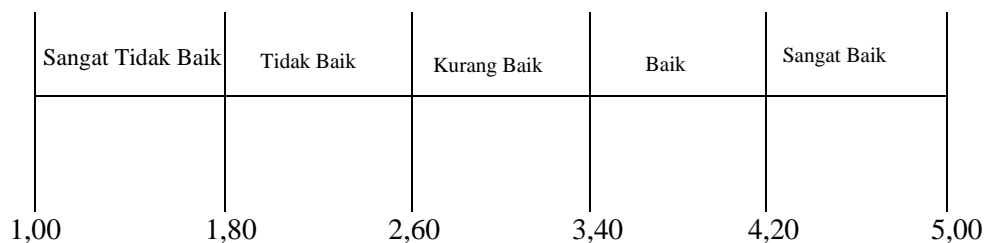
Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (nilai jenjang interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada atau tidak adanya

hubungan). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antara variabel X_1 (Ketidakamanan Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap Y (*Turnover Intention*).

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat *Turnover Intention*

a = Konstanta

X_1 = Variabel Bebas (Ketidakamanan Kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

X_3 = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi variabel independen

3.7.2.2 Analisis Kolerasi Berganda

Analisis kolerasi berganda merupakan analisi yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus kolerasi berganda sebagai berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

r = Koefesien kolerasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total kolerasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan kolerasi.

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefesien Kolerasi

Interval Koefesien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278)

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang bersifat praduga dan perlu dibuktikan kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan. Uji hipotesis untuk dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

3.7.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent 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 statistic yang diajukan, sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : $b_1, b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

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

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

Dimana:

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 sebaliknya H_a diterima.

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

3.7.3.2 Uji Hipotesis 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) :

$H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel ketidakamanan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel ketidakamanan kerja (X_1), terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_0 : b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

$H_1 : b_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

b. Pada pengujian hipotesis parsial, uji statistic 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 $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh X1 (Ketidakmanan Kerja), X2 (Kepuasan Kerja) dan X3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X1 (Ketidakmanan Kerja), X2 (Kepuasan Kerja) dan X3

(Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien kolerasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X1 (Ketidakamanan Kerja), X2 (Kepuasan Kerja) dan X3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

$$Kd = b \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana:

b = Beta (*nilai standarliezed coeffecients*)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Kuat

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut

responden merupakan hal yang penting.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *Likert*.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Ketidakamanan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha yang berlokasi di Jl. Ajudan Jend No.1A, Gegerkalong, Kecamatan. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153.