

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian atau metodologi penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2019) penelitian yang menggunakan metode kuantitatif memberikan penekanan pada analisis data-data yang berupa angka yang dikumpulkan dengan prosedur pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistika. Kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama. Oleh karena itu metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif.

Bentuk penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah dalam penelitian yang bersifat menyatakan hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian metode asosiatif digunakan untuk mengetahui korelasi *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan harian lepas di PT Harapan Oetama Pratama.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) adalah suatu variable yang variasinya mempengaruhi variable lain (Azwar, 2007). kemudian variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. (Azwar, 2007). Variabel bebas (X1) yaitu *job insecurity* dan (X2) kepuasan kerja serta variable terikat (Y) yaitu *turnover intention*.

## C. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Azwar (2019) merupakan definisi tentang variabel dan dirumuskan melalui ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

### 1. *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang yang timbul dalam dirinya sendiri untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini dengan suka rela untuk kemudian berusaha mencari pekerjaan lain. Aspek yang digunakan sebagai dasar alat ukur didasarkan pada teori Kuncoro (Kartono, 2017) yang terdiri dari 3 aspek sebagai indikator keinginan berpindah seseorang diantaranya yaitu pikiran untuk keluar dari perusahaan, mencari pekerjaan lain, niat untuk keluar dari perusahaan.

## **2. Job Insecurity**

*Job insecurity* adalah keadaan atau perasaan subyektif seseorang yang timbul akibat ancaman terhadap pekerjaannya dimasa yang akan datang berakibat pada ketidakberdayaan dalam menghadapi pekerjaannya yang bersifat sementara atau tidak pasti. Dimensi yang digunakan sebagai dasar alat ukur didasarkan pada teori Hellgren & Sverke (dalam Ardy, 2018) yang terdiri dari 2 dimensi sebagai indikator *job insecurity* yaitu dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif.

## **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang bersifat individual berkaitan dengan bagaimana individu mempersepsikan pekerjaannya itu sendiri dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Dimensi yang digunakan sebagai alat ukur didasarkan pada *Theory of Work Adjustment (TWA)* yang dikembangkan oleh Lofquist dan Dawis (dalam Wicaksana dkk, 2020) mengukur 6 nilai yaitu pencapaian, kenyamanan, status, alturism keamanan, dan otonomi. Didalam 6 nilai tersebut terdapat 20 dimensi antara lain yaitu pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktifitas, variasi, keamanan, kemandirian, kompensasi, kondisi kerja, kemajuan, otoritas, pengakuan, status sosial, rekan kerja, bakti sosial, nilai moral, kebijakan dan praktik perusahaan, supervisi-hubungan relasi, supervisi-teknis, kreativitas, tanggung jawab.

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang

merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan harian yang bekerja di bawah pengawasan PT Harapan Oetama Pratama dengan status jabatan dalam perusahaan tersebut masih berstatus harian (belum tetap) yang berjumlah 120 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karakteristik sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berstatus karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama sebanyak 120 orang terdiri dari laki-laki 88 orang dan perempuan 32 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel total atau seluruh anggota populasi. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus yang dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil dan mudah dijangkau.

## 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* yang dimana dalam teknik ini terbagi menjadi beberapa bagian salah satunya sensus atau *sampling total* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2018). Yang artinya pada saat pengambilan sampel, peneliti akan mengambil sampel sesuai dengan jumlah populasi yang ada

pada tempat penelitian tersebut. Populasi yang dimaksud adalah karyawan yang masih berstatus karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama tersebut.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan suatu data yang pasti (Sugiyono, 2018). Dalam mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan print out skala dan *google form* untuk kemudian dibagikan dengan cara menghubungi nomor atau mendatangi secara langsung sesuai dengan data list karyawan yang telah tersedia dengan dibantu oleh pihak dari PT HOP untuk dapat mempermudah pengisian pada setiap sampelnya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala *likert* berfungsi untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertayataa kepada responden. didalamnya terdapat aitem *favourable* yaitu aitem yang mendukung teori dari atribut yang diukur dalam skala. Dan aitem *unfavourable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung atau bertentangan dengan teori dari atribut yang diukur. Aitem dalam skala ini berbentuk pernyataan yang merupakan kalimat dekratif mengenai apa yang telah, sedang, atau akan dialami oleh individu sebagai subjek.

Kemudian responden diminta memberikan respon jawaban dengan skala ukur yang telah disediakan. Respon jawaban dari responden ditulis dengan cara memberi tanda *checklis* (√) pada jawaban skala yang telah disediakan oleh peneliti. Dimana masing-masing jawaban dibuat dengan menggunakan skala 1-5,

yang masing-masing di beri skor atau bobot yaitu banyaknya score 1 sampai 5.

Berikut ini adalah tabel distribusi skala aitem :

Tabel 1 Distribusi Skor Aitem

Respon	Nilai Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju	1	5
Setuju	2	4
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *job insecurity*, skala kepuasan kerja dan skala *turnover intention*. Sebelum penyusunan skala, peneliti terlebih dahulu membuat *blueprint* sebagai pedoman untuk mempermudah dalam menyusun skala.

### 1. *Blueprint* Skala *Turnover Intention*

*Turnover intention* dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *turnover intention* berdasarkan pada aspek-aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Kuncoro (dalam Kartono 2017) diantaranya pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), mencari pekerjaan lain (*job search*), niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*). Berdasarkan aspek dan indikator dari teori *turnover intention*, berikut ini merupakan susunan *blueprint* aitem skala *turnover intention* yaitu :

Tabel 2 *Blueprint Skala Turnover Intention*

No.	Aspek	Indikator	No. Item		Total
			<i>Fav</i>	<i>Uufav</i>	
1.	Pikiran untuk keluar dari perusahaan ( <i>Thinking of quitting</i> )	Karyawan akan mempertimbangkan terlebih dahulu, sebelum ia memutuskan untuk mengundurkan diri	1,2,3	4,5,6	6
2.	Mencari pekerjaan lain ( <i>Job Search</i> )	Karyawan berkeinginan mencari pekerjaan yang lebih baik.	7,8,9	10,11,12	6
3.	Niat untuk keluar dari perusahaan ( <i>Intention to quit</i> )	Karyawan yang masih bekerja, memiliki niatan atau keinginan untuk keluar perusahaan.	13,14, 15	16,17,18	6
Total Aitem			9	9	18

## 2. *Blueprint Skala Job Insecurity*

*Job insecurity* dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* berdasarkan pada dimensi-dimensi *job insecurity* yang dikemukakan oleh Hellgren & Sverke (dalam Ardy, 2018) diantaranya yaitu dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif. Berdasarkan dimensi dan indikator dari teori *job insecurity*, berikut ini merupakan susunan blueprint dari aitem skala *job insecurity* yaitu :

Tabel 3 *Blueprint* Skala *Job Insecurity*

No	Dimensi	Indikator	No. Item		Total
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Dimensi Kuantitatif	Karyawan merasa khawatir terhadap keberadaan posisinya dimasa depan terhadap pekerjaannya saat ini	1,3	2,4	4
2.	Dimensi Kualitatif	Karyawan merasakan ancaman mengenai buruknya kualitas hubungan pekerjaannya.	5,6	7,8	4
Total Aitem			4	4	8

### 3. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala baku kepuasan kerja berdasarkan pada dimensi-dimensi kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Lofquist dan Dawis (dalam Wicaksana dkk, 2020) memiliki 6 nilai dengan 20 dimensi. 6 nilai tersebut yaitu pencapaian, kenyamanan, status, altruism, keamanan, dan otonomi. Didalam 6 nilai tersebut terdapat 20 dimensi antara lain yaitu pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktifitas, variasi, keamanan, kemandirian, kompensasi, rekan kerja, kemajuan, otoritas, pengakuan, status sosial, rekan kerja, bakti sosial, nilai moral, kebijakan dan praktik perusahaan, supervisi-hubungan relasi, supervisi-teknis, kreativitas, tanggung jawab.

Berdasarkan nilai dan dimensi dari teori kepuasan kerja, berikut ini merupakan susunan blueprint dari aitem skala kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 *Blueprint* skala kepuasan kerja

No.	Dimensi	Indikator	No. Item <i>Fav</i>	Total
1.	Pencapaian	a. Pemanfaatan kemampuan b. Prestasi	11,20	2
2.	Kenyamanan	a. Aktifitas b. Variasi c. Keamanan d. Kemandirian e. Kompensasi f. Situasi kerja	1,3,8, 2,13,17	6
3.	Status	a. Kemajuan b. Otoritas c. Pengakuan d. Status sosial	14,10 19,4	4
4.	Alturism	a. Rekan kerja b. Bakti Sosial c. Nilai Moral	18,9,7	3
5.	Keamanan	a. Kebijakan dan praktik perusahaan b. Supervisi-hubungan relasi c. Supervisi-teknis	12,5,6	3
6.	Otonomi	a. Kreativitas b. Tanggung tawab	16,15	2
Total Aitem			20	20

## F. Uji Validitas, Analisis Aitem Dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan hal utama dalam menentukan keakurasian antara hasil pengukuran dan kualitas alat ukur (Azwar, 2018). Keputusan mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten atau yang sering disebut *expert judgement* (Azwar, 2018). Dalam melakukan validitas isi aitem, peneliti akan mengukur Content Validity Ratio (CVR). CVR yang digunakan peneliti untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data yang empirik (Azwar, 2019).

Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Expert* (SME). SME diminta untuk menilai esensial suatu aitem apakah aitem yang digunakan dalam penelitian sudah relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala.

Untuk menyatakan bahwa suatu aitem adalah relevan, tentu tidak diperlukan kesepakatan penuh (100%) dengan sebagian besar kesepakatan penilaian juga bisa dinyatakan sebagai relevan atau dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala. Perhitungan awal dari validitas isi penelitian ini menggunakan CVR (*Content Validity Ratio*) aitem akan dinilai esensial apabila aitem tersebut dapat merepresentasikan dengan baik tujuan pengukurannya. Penilaian terhadap setiap aitem akan diberikan dalam tiga tingkatan esensialitas yaitu

- Esensial (E) = 1

- Berguna tapi tidak esensial (G) = 0
- Tidak diperlukan (T) = 0

Dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$CVR = \left( \frac{2ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

$ne$  = Banyaknya subjek *matter expert* (SME) yang menilai suatu aitem  
'esensial'

$n$  = Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 sehingga apabila  $CVR > 0,00$  berarti bahwa 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial. Semakin lebih besar CVR dari angka 0 maka semakin esensial dan semakin tinggi validitas isinya.

## 2. Analisis Aitem

Menurut Azwar (2018) tahapan analisis aitem ini dapat menggunakan total dari korelasi item total, yang mana semakin tinggi skor aitem dengan skor tes maka semakin tinggi konsisten dan memiliki daya diskriminasi, sebaliknya semakin rendah skor aitem dengan skor tes maka rendah pula daya diskriminasinya. Dalam hal ini kriteria batasan koefisien validitas aitem  $> 0,30$  ini dapat menjelaskan bahwa koefisien validitas minimal 0.30 untuk dapat memiliki daya beda aitem dan untuk mengetahui bahwa aitem tersebut dapat dianggap memuaskan.

### 3. Uji Reabilitas Instrumen

Menurut Azwar (2018) instrumen yang reliabel adalah instrument yang memiliki konsistensi hasil ukur apabila dilakukan ulang kepada subjek yang sama. Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program  *SPSS for windows versi 24*. Makna kecermatan pengukuran akan lebih nampak apabila tidak hanya dilihat dari besarnya koefisien reliabilitas tapi juga memperimbangkan statistik lain yang dikenal dengan nama error standar dalam pengukuran (*standard error of measurement*). Koefisien *Cronbach Alpha* dipakai untuk menghitung instrumen penelitian ini, dengan standar eror 5%. Adapun rumus *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum vi}{vt} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reabilitas instrumen

$n$  = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$V_i$  = jumlah varians butir

$V_t$  = varians skor total

Dalam sebuah penelitian, tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, yang berada dalam rentang angka 0 – 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin konsisten hasil ukurnya hal ini di lihat dengan menggunakan tabel *Guillford*. Berikut ini adalah table *Guillford* yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini.

Tabel 5 Tabel *Guillford*

Besar Nilai r	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah (Tidak Berkorelasi)
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi

### G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Metode analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik *inferensial* sering disebut statistik induktif atau probabilitas yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2018). Pada analisis ini peneliti menggunakan statistik

*parasimetris* karena jenis data yang dianalisis berskala interval. Analisis *inferensial parametris* digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel Sugiyono (2018). Dalam proses analisis data, sebelum pengujian hipotesis penelitian harus dilakukan uji asumsi prasyarat. Uji asumsi prasyarat dalam penelitian ini berupa uji normalitas dan uji linearitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat penggunaan statistik parametris. Kemudian apabila data tidak normal maka menggunakan statistik non parametris. Uji normalitas pada penelitian ini akan diuji dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang apabila taraf signifikannya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal namun apabila taraf signifikannya  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal. Pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* akan dilakukan pada aplikasi SPSS versi 24.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat menurut sugiyono (2018) yaitu sebagai berikut :

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

$x^2$  = Chi Kuadrat

$f_o$  = Frekuensi yang diobservasi

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidak linearnya pola hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang akan dianalisis (Azwar, 2018). Untuk menguji linearitas, peneliti menggunakan *test for linearity* pada dengan taraf signifikansi 0,05. Cara pengambilan keputusan dalam uji linearitas berupa dua variabel yang mempunyai pola hubungan dikatakan linear dapat terlihat dari nilai signifikasinya yakni lebih dari 0,05 namun apabila nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka pengambilan keputusan berupa tidak terdapat hubungan yang linear dari kedua variabel tersebut.

## 3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X) yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja, dan satu variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention* oleh karena itu penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini dikarenakan terdapat 3 variabel yang terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel indenpenden. Berikut merupakan rumus analisis regresi linerar berganda :

$$Y = C + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + e$$

Keterangan:

$Y = Turnover\ intention$

$C = Konstanta$

$\beta_1 = Koefisien\ regresi\ variabel\ X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel X2

X1 = Subjek pada variabel *job insecurity*

X2 = Subjek pada variabel Kepuasan Kerja

$e$  = tingkat kesalahan (error)/pengaruh faktor lain

Untuk melihat uji hipotesis ditolak atau diterima yaitu dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima) jika tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 atau 5%, sebaliknya variabel independen dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak) jika tingkat signifikansi yang diperoleh lebih 0,05 atau 5%.

#### 4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2018), rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

#### 5. Uji Kategorisasi

Peneliti melakukan kategorisasi di dalam penelitian ini didasari atas asumsi bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal. Uji kategorisasi ditujukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok – kelompok yang posisinya

berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2018). Kontinum terdiri dari tiga kategori, yaitu:

$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	Tinggi

