



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Emkatama Binausaha adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *mechanical engineering*. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1996 ini mampu menempatkan dirinya sebagai pilihan pertama untuk *storage tank stainless*. Salah satu keunggulan perusahaan ini adalah penerapan *Spiral Joint System* yang memungkinkan pembuatannya lebih cepat, mudah, dan aman.

Perusahaan ini dibentuk pada tahun 1996 oleh Adi Purnama Elli, Hendro Tjan, dan Hendra Kuswanto. Awalnya perusahaan ini bergerak di *general trading*, menjual berbagai macam suku cadang untuk mesin mesin berat lalu menambah lini usaha baru dibidang manufaktur *storage tank*.

3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Emkatama Binausaha yaitu:

- Menjadi perusahaan manufaktur *steel storage tank and silos* terbaik di Indonesia.

Sedangkan misi dari PT Emkatama Binausaha yaitu:

- Mempromosikan metode yang efisien namun efektif dalam pembuatan tangki penyimpanan dan silo di Indonesia dan negara-negara lain juga.

dari objek yang diteliti. Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil penelitian ini adalah *primary data*, yaitu data dikumpulkan melalui survei kepada responden yang termasuk dalam target populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner untuk karyawan di PT Emkatama Binausaha.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.134) penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang didapatkan merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. *Descriptive research* menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.53) adalah karakteristik deskriptif dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan, yang dicoba untuk digambarkan dari situasi tertentu.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Populasi menurut Zikmund *et al.*, (2013, p.392) adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama”. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasinya yaitu seluruh karyawan PT Emkatama Binausaha.

Sampel menurut Zikmund et al., (2013, p.393) adalah sekelompok individu dari sebuah populasi. Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Emkatama Binausaha.

Setelah menentukan populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti perlu mengetahui siapa saja yang dapat dijadikan objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus melakukan *sampling frame*. *Sampling frame* menurut Zikmund et al., (2013, p.388) adalah daftar elemen yang dapat membuat sampel dapat digambarkan dengan baik. Pada penelitian ini, yang menjadi *sampling frame* adalah karyawan PT Emkatama Binausaha.

3.3.2 Sampling Techniques

Sampling Techniques ada dua yaitu *Probability* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability* sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi telah diketahui, dan probabilitas seleksinya mencakup semua dari populasi (Zikmund et al.,2013, p. 392). Sedangkan *Nonprobability sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana unit sampel yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi atau kenyamanan; probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund et al.,2013, p. 392). Metode *non probability sampling techniques* merupakan teknik pengambilan sampel dimana unit dari sampel sudah ditentukan berdasarkan *judgement dan convenience* sehingga peluang dari setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel tidak diketahui (Sekaran & Bougie, 2010). *Convenience sampling* adalah prosedur *sampling* dengan mengambil unit yang paling mudah tersedia (Zikmund et al.,2013, p.

392). *Quota sampling* adalah prosedur *sampling* non probabilitas yang memastikan bahwa berbagai subkelompok dari suatu populasi akan diwakili karakteristik yang sesuai dengan tingkat yang diinginkan oleh penyidik (Zikmund et al.,2013, p. 394). *Snowball sampling* adalah sebuah prosedur *sampling* dimana responden awal dipilih oleh metode probabilitas dan tambahan responden diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal (Zikmund et al.,2013, p. 395). Teknik *judgemental sampling* merupakan teknik penarikan sampel non probabilitas (Zikmund et al.,2013, p. 393). Penarikan sampel ini digunakan apabila anggota sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian ini dimana responden sampel penelitian hanya mencakup karyawan tetap bukan karyawan tidak tetap.

3.3.3 Sampling Size

Maholtra mengungkapkan dalam buku *Marketing Research* (2010, p.374) bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* itu kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010), penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 14 buah, maka dapat ditentukan

bahwa jumlah *sample* minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: $14 \times 5 = 70$ responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari objek penelitian yaitu karyawan tetap PT Emkatama Binausaha. Data yang peneliti dapatkan dari objek penelitian melalui observasi dengan *interview* dan menyebarkan kuesioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari perusahaan melainkan peneliti dapatkan dari media seperti buku – buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan majalah.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund, et al. (2013) mengategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Depth Interview* yang berarti satu per satu, melakukan proses wawancara antara seorang peneliti terlatih dan seorang responden (Zikmund, et al., 2013, p.236).
2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah teknik penelitian dimana sampel diwawancarai dalam sebuah form atau perilaku responden diamati dan dijelaskan dengan cara tertentu (Zikmund, et al., 2013, p.657).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan kedua metode yaitu *depth interview* dan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *depth interview* peneliti melakukan proses wawancara secara langsung terhadap beberapa karyawan tetap dan *human resource manager* dari PT Emkatama Binausaha.

Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan survey kepada responden karyawan tetap PT Emkatama Binausaha.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *main-test* dilakukan pada bulan Mei 2017. *Main-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *main-test* ini adalah sebanyak 75 orang.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	6
Setuju	5
Agak Setuju	4
Agak Tidak Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*dependent variable*) dan variabel terikat (*independent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.

3.6.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Yang termasuk dalam variabel bebas pada penelitian ini adalah *job performance* dan *job satisfaction*.

1. *Job Performance*

Job performance deidefinisikan sebagai fungsi kinerja individu pada tugas spesifik yang terdiri dari *standar job description*, hal itu juga dipengaruhi oleh variabel seperti hubungan interpersonal yang baik, absensi, dan perilaku penarikan yang baik, penyalahgunaan zat dan perilaku lainnya yang meningkatkan bahaya di tempat kerja. (Murphy, 1989, dalam Uğur Yozgat, 2013).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya performa karyawan dalam karir yang ditempuh dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya performa karyawan yang di tempuh dalam perusahaan.

2. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian sebuah pekerjaan atau

pengalaman kerja yang dirasakan oleh seseorang. (Locke, 1993, dalam Yücel, 2012).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kepuasan karyawan dalam karir yang ditempuh dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang di tempuh dalam perusahaan.

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention*.

1. *Turnover Intention*

keadaan secara sukarela atau tidak sukarela untuk keluar dari organisasi secara permanen. (Robbins 2009, p.63).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya intensi karyawan untuk pindah dari pekerjaannya dan skala 6 menunjukkan tingginya intensitas karyawan untuk pindah dari pekerjaannya.

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016, p.47) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi

yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016, p.15) dalam *pre-test* penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 23 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. IBM SPSS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* Penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23 dan AMOS versi 22.0.

3.7.2 Uji Validitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.49) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006 p.53) bahwa uji *bartlett of sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai

dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Zikmund (2013, p.303) uji realibilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Menurut Ghazali (2016, p.58) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, yaitu dengan menggunakan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*, *loading factor*, dan nilai signifikan. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan *loading factor* yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.50 .

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2016, p.103) “uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Menurut Ghazali (2016, p.104) ” model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel *independent*. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai $tolerance$ dan $variance\ inflation\ factor$ (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. $Tolerance$ mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai $tolerance$ yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai $cutoff$ yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2016, p.134) “uji heteroskedastisitas adalah suatu situasi dalam model regresi terjadi ketidaksamaan $variance$ dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.” Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4.3 Uji Normalitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.147) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.163) bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam hal ini terdapat kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu, biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Analisis Regresi Berganda

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.85) bahwa Analisis regresi adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variable independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job performance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

3.7.6.2 Uji Parsial (T test)

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.164) bahwa uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.



3.9 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	Job Performance	Fungsi kinerja individu pada tugas spesifik yang terdiri dari <i>standar job description</i> , hal itu juga dipengaruhi oleh variabel seperti hubungan interpersonal yang baik, absensi, dan perilaku penarikan yang baik, penyalahgunaan zat dan perilaku lainnya yang meningkatkan bahaya di tempat kerja. (Murphy, 1989, dalam Uğur Yozgat, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki kinerja yang baik dalam hal pencapaian kuantitas kerja. 2. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan kerja. 3. Saya memiliki potensi kinerja yang baik diantara rekan-rekan kerja saya. 4. Saya memiliki kualitas kinerja yang baik ketika dihadapkan dengan pelanggan. 	<i>Likert Scale</i> 1 - 6	Uğur, Yozgat., Yurtkoru, Serra., Bilginoglu, Elif,. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. 1877-0428 © 2013 Published by Elsevier Ltd.

			5.	Saya memiliki kualitas kinerja yang baik dalam pengelolaan waktu.		doi: 10.1016/j.sbspro. 2013.04.056
2.	Job Satisfaction	Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian sebuah pekerjaan atau pengalaman kerja yang dirasakan oleh seseorang. (Locke, 1993, dalam Yücel, 2012).	1.	Saya puas dengan suasana kerja di perusahaan.	<i>Likert Scale</i> 1 - 6	Parvin, Mahamuda, Mosammod.,Kabi r, Nurul. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.9 [113-123] December-2011
	2.		Saya puas dengan lokasi saya bekerja sekarang.			
	3.		Saya puas dengan jam kerja saya sekarang.			
	4.		Saya puas dengan struktur gaji perusahaan yang ada.			
	5.		Saya puas dengan hubungan pekerjaan dengan orang-orang disekitar saya.			
3.	Turnover Intention	Kesadaran individu akan kemungkinan meninggalkan sebuah	1.	Saya memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan.	<i>Likert Scale</i> 1 - 6	Salleh Mohd Radzi, Siti

		organisasi dalam waktu dekat (Mowday, Porter, & Steers, 1982 dalam Kang, 2014)	2.	Saya aktif mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat ini.		Zuraini Alan Ramley, Mohd Salehuddin, Zulhan Othman. (2009). An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice. International Journal of Business and Management Vol. 4, No. 8 August 2009.
			3.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya yang sekarang.		
			4.	Saya berpikir jika saya keluar dari perusahaan saat ini, maka saya akan segera mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.		

Hasil Pengolahan Data Primer, 2017