



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 III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada industri media pertelevisian di Indonesia yang area kerjanya dilapangan atau diluar kantor. Karyawan yang akan menjadi objek penelitian antara lain *cameramen*, reporter, wartawan, teknisi lapangan, *director*, teknisi lapangan, *driver*, juru lampu, sutradara, asisten sutradara, pemain. Karyawan yang menjadi objek penelitian tersebut memiliki tuntutan kerja tinggi untuk menghasilkan ide dan karya kreatif guna menginformasikan dan menghibur masyarakat yang menyaksikan, serta membangun rasa loyalitas masyarakat terhadap stasiun televisi tersebut.

Stasiun televisi yang dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini ada lima yang tersebar di sekitar Ibu Kota Jakarta yaitu, Metro TV, TV One, Trans 7, Jak TV, dan SCTV

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas merupakan penelitian sebab-akibat yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Uji pengaruh digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel idependen terhadap variabel dependennya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job*

insecurity, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dalam suatu system organisasi. *Job insecurity* adalah derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Skala pengukuran dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari individu pada kuesioner *job insecurity*. Instrumen penelitian yang berupa kuesioner mengenai *job insecurity* diambil dari penelitian Greenhalgh dan Resenball (1984) dalam Haryono (2005). Instrument ini terdiri dari lima item pertanyaan dengan lima poin skala likert. Responden diminta untuk memilih alternatif jawaban dari lima soal yang ada mulai dari skala 1 (sangat setuju) sampai skala 5 (sangat tidak setuju). Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya maka *job insecurity* yang dialami oleh responden semakin tinggi.

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah keinginan berpindah

kerja karyawan. Keinginan berpindah kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Keinginan berpindah kerja diukur dengan menggunakan instrumen penelitiannya berupa kuesioner mengenai kepuasan kerja dari penelitian Brayfield dan Rothe (1951) dalam Utami (2006). Terdiri dari tujuh buah pertanyaan dengan skala likert dari 1 (sangat setuju) sampai skala 5 (sangat tidak setuju). Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya maka keinginan berpindah dari responden. Semakin rendah jumlah totalnya maka kepuasan kerja dari responden semakin rendah.

3. Variabel *intervening*

Variabel *intervening* merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel *intervening*, yaitu:

a. Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasi adalah derajat perasaan terikat individu terhadap organisasi dan ditampilkan dalam bentuk melibatkan diri secara aktif dalam segala bentuk aktivitas yang menunjang kemajuan dan keberlangsungan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner komitmen organisasi.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari tujuh item pertanyaan dengan lima poin skala likert. Instrumen kepuasan kerja yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan Meyer dan Allen (1981). Responden diminta untuk memilih alternatif jawaban mulai dari skala 1 (sangat setuju) sampai skala 5 (sangat tidak setuju). Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya maka komitmen organisasional dari responden semakin tinggi

b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan yang sedang dia jalani. Instrumen ini terdiri dari lima item pertanyaan dengan lima poin skala likert. Responden diminta untuk memilih alternatif jawaban mulai dari skala 1 (sangat setuju) sampai skala 5 (sangat tidak setuju).

Pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitiannya berupa kuesioner mengenai kepuasan kerja dari Kalber dan Forgarty (1995) dalam Haryono (2005). Kuesioner tersebut terdiri dari sebelas buah pertanyaan dengan lima poin skala likert dari skala 1 (sangat setuju) sampai skala 5 (sangat tidak setuju). Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya maka kepuasan kerja dari responden semakin tinggi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dengan menemui responden secara langsung serta menghubungi

langsung *contact person* pada masing-masing sampel penelitian yang telah dipilih. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber asli, dimana sumber asli tersebut diartikan sebagai sumber pertama data tersebut diperoleh. Data primer meliputi data yang diambil secara langsung dari responden melalui kuesioner dan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penyelidikan yang sedang ditangani (Maholtra, 1996).

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan dalam pengambilan data. Pemilihan teknik *convenience sampling* ini digunakan dengan pertimbangan dari peneliti untuk memudahkan dalam proses perolehan data yang dibutuhkan. Dengan *convenience sampling* setiap elemen populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan televisi yang bekerja di lapangan (luar kantor) dan memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan diambil dari lima stasiun televisi swasta yang berada di daerah Ibu Kota Jakarta.

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya instrument pengukuran. Dimana instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang semestinya diukur atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Arikunto, 1998).

Pengujian validitas yang digunakan adalah *Korelasi Pearson*. Signifikansi *Korelasi Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan apabila nilai korelasinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1995). Untuk mengetahui apakah alat ukur reliable atau tidak, maka diuji dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah sebuah instrumen yang dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 1992 dan Maholtra, 1996).

c. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2003). Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variable

random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Metode yang digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini ialah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005).

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) (Setiawan, 2009). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan terjadinya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *Value inflation Factor (VIF)* variabel bebas terhadap variabel terikat (Santoso 2003). Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinieritas, dapat diperiksa menggunakan VIF. VIF merupakan singkatan dari Variance Inflation Factor. Nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi yang kita gunakan. Jika seluruh nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya (Ghozali, 2005).

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Teknik cara untuk menguji dan mendeteksi ada atau tidaknya Autokorelasi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test) (Ghozali, 2005). Santoso (2010) menyatakan autokorelasi dapat dideteksi dengan melihat tabel Durbin Watson dengan patokan:

1. angka Durbin Watson di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif

2. angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. angka Durbin Watson di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

c. Uji Heteroskedastisitas

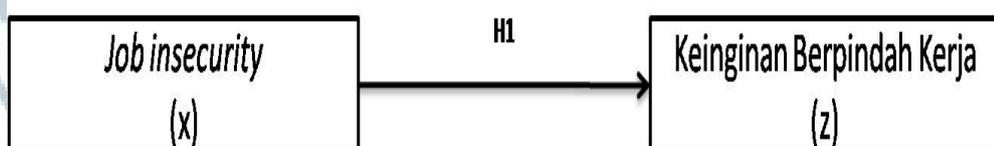
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan *scatter plot* yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila *scatter plot* menunjukkan sesuatu yang membentuk pola maka dapat dikatakan terjadi homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

G. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu buah variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Uji regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh *job insecurity* sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependennya pada hipotesis yang pertama.

Gambar 3.1 : Model 1



$$Z = \alpha + \beta_1 X + e$$

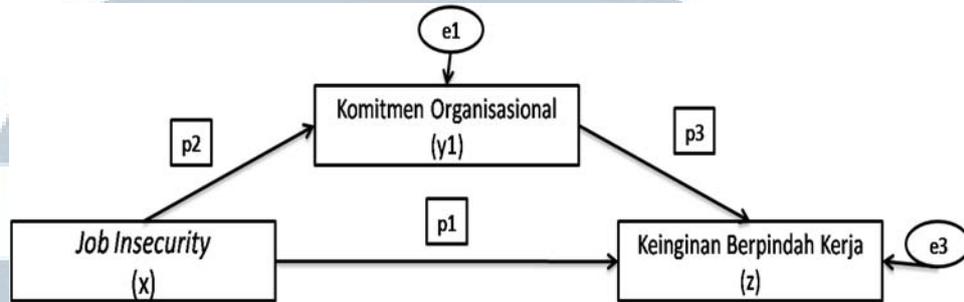
Keterangan: Z = keinginan berpindah kerja
X = *job insecurity*
e = tingkat error

b. Uji *Path Analysis*

Dalam pengujian variabel *intervening* digunakan metode uji analisis jalur atau *path analysis*. *Path Analysis* (analisis jalur) merupakan perluasan dari teknik analisis regresi berganda. *Path Analysis* (analisis jalur) ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford 1993). Dalam analisis jalur terdapat suatu set variabel yang merupakan kumpulan atau rangkaian dari beberapa hubungan antar variabel yang telah membentuk sebuah model penelitian yang menyatakan variabel-variabel tersebut saling berpengaruh satu dengan yang lainnya. Tujuan *path analysis* adalah memberikan estimasi terhadap hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Disamping mengetahui hubungan, dengan *path analysis* peneliti akan mengetahui pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung antar variabel tersebut.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.3 Model Penelitian Analisis Jalur (*Path Analysis*) 1



$$y1 = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 y1 + e$$

Keterangan: y1 = kepuasan kerja

X = *job insecurity*

Z = keinginan berpindah kerja

e = tingkat error

Pada gambar dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh langsung terhadap keinginan berpindah kerja, tetapi dapat juga berakibat secara tidak langsung, yaitu melalui variabel komitmen organisasional.

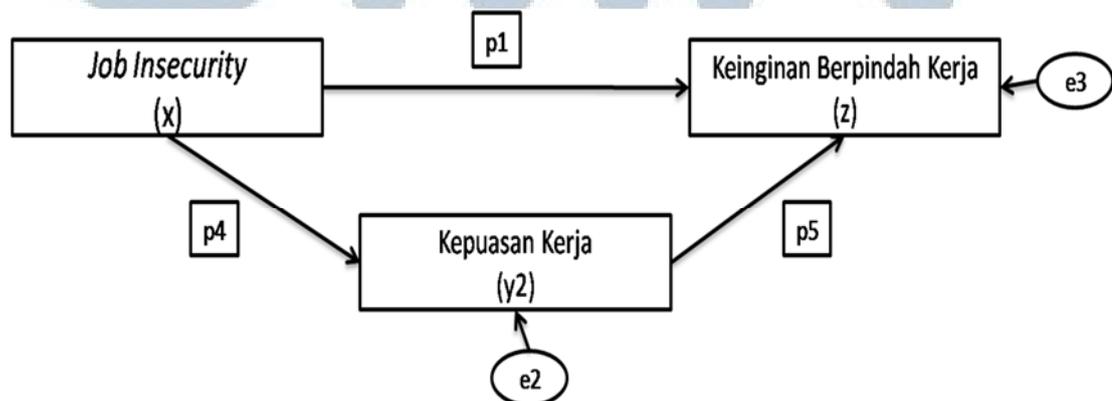
Nilai setiap p (lihat Gambar 3.4) menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Hubungan langsung *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja digambarkan oleh p1. *Job insecurity* juga memiliki hubungan tidak langsung dengan keinginan berpindah kerja, yaitu dari *job insecurity* ke komitmen organisasional (p2) baru kemudian kepada keinginan berpindah kerja (p3). Begitupula dengan kepuasan kerja (p4) yang menjadi perantara antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja (p5).

Pada model penelitian analisis jalur 1 (Gambar 3.3), dijelaskan adanya nilai e_1 dan e_3 yang besaran nilainya dihitung dari $[(1-R^2)^2]$. Nilai dari e_1 menunjukkan jumlah variance variabel komitmen organisasional yang tidak dijelaskan oleh *job insecurity*. Sedangkan untuk nilai e_3 menunjukkan jumlah variance variabel keinginan berpindah kerja yang tidak dijelaskan oleh *job insecurity*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Total pengaruh langsung dari hubungan dari *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (korelasi *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja) sama dengan hubungan langsung *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (koefisien *path* atau regresi p_1) ditambah hubungan tidak langsung yaitu koefisien *path* *job insecurity* ke komitmen organisasional yaitu p_2 dikalikan dengan koefisien *path* dari komitmen organisasional ke keinginan berpindah kerja yaitu p_3 .

- Job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (secara langsung) : p_1**
- Job insecurity* ke komitmen organisasional ke keinginan berpindah kerja : $p_2 \times p_3$**
- Jumlah pengaruh *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja : $p_1 + (p_2 \times p_3)$**

3.4 Model Penelitian Analisis Jalur (*Path Analysis*) 2



$$y_2 = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 y_2 + e$$

Keterangan:

- y_2 = komitmen organisasional
- X = *job insecurity*
- Z = keinginan berpindah kerja
- e = tingkat error

Pada gambar juga dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja, yaitu melalui kepuasan kerja terlebih dahulu baru kepada keinginan untuk berpindah kerja.

Total pengaruh langsung dari hubungan dari *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (korelasi *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja) juga sama dengan hubungan langsung *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (koefisien *path* atau regresi p_1) ditambah hubungan tidak langsung yaitu koefisien *path* *job insecurity* ke kepuasan kerja yaitu p_4 dikalikan dengan koefisien *path* dari komitmen organisasional ke keinginan berpindah kerja yaitu p_5 .

***Job insecurity* ke keinginan berpindah kerja (secara langsung) : p_1**

***Job insecurity* ke komitmen organisasional ke keinginan berpindah kerja : $p_4 p_5$**

Jumlah pengaruh *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja : $p_1 + (p_4 p_5)$

Pada model penelitian analisis jalur 2 (Gambar 3.4), dijelaskan adanya nilai e_1 dan e_2 yang besaran nilainya dihitung dari $[(1-R^2)^2]$. Nilai dari e_1 menunjukkan jumlah variance variabel komitmen organisasional yang tidak dijelaskan oleh *job insecurity*. Sedangkan e_2 menunjukkan jumlah variance variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh *job insecurity*.