

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang konkrit, teramati dan terukur. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab – akibat (kausal). Dan lebih menekankan pada keluasan informasi, sehingga metode ini digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, yang artinya untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian metode asosiatif digunakan karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala.

3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber data, yaitu:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan HRD personalia dan salah satu karyawan perusahaan PT. Ratu Pola Bumi, sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal tentang ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* karyawan yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan dan data *turnover* karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

3.3.1 Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer karyawan tetap PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung melalui :

1. Wawancara dengan HRD

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi *turnover intention* secara luas mengenai objek penelitian yaitu seluruh karyawan tetap pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian kepustakaan (*library*) merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia dan jurnal – jurnal mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan *turnover intention*, serta informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan tetap PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang berjumlah 68 orang karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu, pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sampling yaitu non probability sampling khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 68 orang karyawan tetap.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, atau berubahnya variabel terikat. Dan dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah *turnover intention*.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara oprasional dan praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti bertujuan untuk menjelaskan makna variabel tersebut.

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Job insecurity (X1)	Menurut Saylor (2004) dalam Hanafiah (2014) ketidakamanan kerja diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pekerja.	Ketidakamanan kerja didalam penelitian ini merupakan adanya rasa khawatir pada pekerjaannya yang dirasakan karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Ketidakberdayaan yang individu 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan tahun berikutnya 	Ordinal
Kepuasan kerja (X2)	Menurut (Rivai, 2009) sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas.	Kepuasan kerja didalam penelitian ini merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan maupun rasa puas untuk kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan PT.Ratu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work Itself</i>) 2. Bayaran (<i>Pay</i>) 3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (<i>Promotion Oppertunities</i>) 4. Hubungan Kerja 	Ordinal

	Artinya,kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan.	Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.	(<i>WorkRelation</i>)	
Motivasi kerja (X3)	Menurut Edwin B Flippo (2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	Motivasi kerja didalam penelitian ini merupakan motivasi kerja yang dirasakan karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Ordinal
Turnover intention (Y)	Menurut Nezenin & Palupiningdyah (2014) keinginan berpindah (<i>turnover intention</i>) memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga meningkatnya sumber daya manusia.	<i>Turnover intention</i> didalam penelitian ini merupakan keinginan berpindah dari perusahaan yang di rasakan oleh karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.	1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	Ordinal

Pengukuran variabel ketidakamanan kerja diadopsi dari Halungunan (2013) dengan 5 pertanyaan. Pengukuran variabel kepuasan kerja diadopsi dari Sari Nurlaila (2014) dengan 4 pertanyaan. Pengukuran motivasi kerja diadopsi dari dengan 5 pertanyaan. Dan pengukuran variabel *turnover intention* diadopsi dari Khikmawati (2015) dengan 5 pertanyaan.

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X_1 yaitu *job insecurity*, X_2 kepuasan kerja dan X_3 motivasi kerja dan variabel Y *turnover intention*. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Validitas instrument merupakan arti seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
Apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS 22.
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketetapan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya. Uji realibilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's* dan pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 22.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2_x} \right]$$

Keterangan :

- α = koefisien realibilitas alpha
- k = jumlah item
- S_j = varians responden untuk item 1
- S_x = jumlah skor total

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokkan data berdasarkan variabel dan respon, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah 3 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi berganda. Uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya adalah *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (*alpha*) maka H_0 ditolak.
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (*alpha*) maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
 Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 22.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati;2010).

Kriteria pengujian :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap variabel (X) dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

X₁ = Ketidakamanan kerja

X₂ = Kepuasan kerja

X₃ = Motivasi kerja

a = Konstanta

e = Standar error

b₁.b₂.b₃ = Koefisien Regresi (I = 1,2,3)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing independen terhadap dependen atau pengaruh masing-masing variabelnya.

Rumusan Hipotesis :

1. pengaruh ketidakamanan kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Kriteria pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

Kriteria pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

H_a : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Kriteria pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima