

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif korelasional, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *organizational withdrawal behavior* (Y).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial yang telah bekerja lebih dari satu tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, dan bekerja di Kota Jakarta. Kota tersebut dipilih karena merupakan pusat ekonomi Indonesia, Jakarta memiliki banyak perusahaan besar, industri, dan pusat bisnis yang menawarkan banyak pekerjaan (Nabila, 2023).

3.2.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu *accidental sampling*, dengan kriteria yang peneliti tentukan. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan generasi milenial yang merujuk pada klasifikasi McCrindle (2003) yaitu kelahiran 1982-2000, berusia sekitar 22 hingga 41 tahun (pada tahun 2023)
2. Telah bekerja lebih dari satu tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini
3. Bekerja di Kota Jakarta.

Untuk menentukan jumlah target sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tabel sampel yang dikemukakan oleh Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2010), dengan populasi yang tidak dapat diketahui dan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 349 responden.

Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah karyawan milenial (kelahiran 1982-2000) yang bekerja di Kota Jakarta dan telah bekerja selama satu tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, dengan jumlah sampel minimal 349 responden.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel bebas (X): Kepuasan Kerja

Berdasarkan definisi kepuasan kerja menurut Spector (1997) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan perasaan seseorang tentang pekerjaannya atau berbagai aspek dalam pekerjaannya, maka definisi operasional dari kepuasan kerja yaitu sikap atau perasaan seorang karyawan yang timbul melalui evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan dan berbagai aspek lainnya seperti gaji, peluang promosi, hubungan rekan kerja, dan aspek-aspek lainnya.

b. Variabel Terikat (Y): *Organizational Withdrawal Behavior*

Berdasarkan definisi *organizational withdrawal behavior* menurut Hanisch & Hulin (1990) yang mendefinisikan *organizational withdrawal behavior* sebagai seperangkat perilaku yang dilakukan individu untuk menghindari situasi kerja dan mereka adalah perilaku yang dirancang untuk menghindari partisipasi dalam situasi kerja yang tidak memuaskan, maka definisi operasional dari *organizational withdrawal behavior* adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan menghindari keterlibatan dalam situasi kerja yang dianggap tidak memuaskan, perilaku-perilaku tersebut dirancang untuk menghindari keterlibatan dalam situasi kerja yang tidak memenuhi harapan atau kebutuhan individu.

3.4 Metode Pengumpulan data & Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara online, yaitu *google form*.

3.4.1 Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan JSS oleh Spector (1985), yang telah diadaptasi oleh Rachmi (2021), dengan reliabilitas sebesar 0,931. JSS menilai sembilan dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari 35 *items*. Skala instrumen ini menggunakan tipe jawaban Likert dengan 6 pilihan jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.1: Penilaian Item Skala Kepuasan Kerja

Nomor	Kategori	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Agak Tidak Setuju	3
4	Agak Setuju	4
5	Setuju	5
6	Sangat Setuju	6

Tabel 3.2: Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Item		Jumlah Butir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji	1, 27	10, 19	4
2	Promosi	11, 20, 32	2	4
3	Supervisi	3, 29	12, 21	4
4	Tunjangan	13, 22	4, 28	4
5	Penghargaan/Imbalan	5	14, 31	3
6	Kondisi Operasional	15	6, 23, 30	4
7	Rekan Kerja	7, 24	16, 33	4
8	Pekerjaan	17, 26, 34	8	4
9	Komunikasi	9	18, 25, 35	4
Total		17	18	35

Kategorisasi dibutuhkan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, dalam Gusvita, 2020). Berdasarkan hasil data yang didapatkan, dengan mean sebesar 111.17 dan standar deviasi sebesar 34.99, berikut kategorisasi skor kepuasan kerja:

Tabel 3.3: Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kategori	Rumus	Rentang Nilai
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 76,18$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$76.18 \leq X < 146.16$
Tinggi	$(M + 1SD) \leq X$	$146.16 \leq X$

Berdasarkan kategorisasi di atas, berikut makna dari masing-masing kategori:

1. Kategori Rendah

Individu yang berada pada kategori rendah merupakan individu yang merasa harapannya belum terpenuhi atau belum puas atas berbagai aspek dalam pekerjaannya.

2. Kategori Sedang

Individu yang berada pada kategori sedang merupakan individu yang merasa harapannya cukup terpenuhi atau cukup puas atas berbagai aspek dalam pekerjaannya.

3. Kategori Tinggi

Individu yang berada pada kategori tinggi merupakan individu yang merasa harapannya telah terpenuhi atau sangat puas atas berbagai aspek dalam pekerjaannya.

3.4.2 Instrumen *Organizational Withdrawal Behavior*

Instrumen *Organizational Withdrawal Behavior* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Hanisch dan Hulin (1990) yang telah diadaptasi oleh Tiaramadhinna (2018), terdiri dari 22 *items*, dengan reliabilitas sebesar 0,724. Instrumen *organizational withdrawal behavior* ini memiliki 8 alternatif jawaban tertutup sebagai berikut.

Tabel 3.4: Penilaian Item Skala Organizational Withdrawal Behavior

No	Kategori	Skor
1	Tidak pernah dalam setahun terakhir	1
2	Mungkin sekali dalam setahun terakhir	2
3	Dua hingga tiga kali dalam setahun terakhir	3
4	Sekali setiap dua bulan dalam setahun terakhir	4
5	Lebih Kurang sekali setiap bulan dalam setahun terakhir	5
6	Dua hingga tiga kali setiap bulan dalam setahun terakhir	6
7	Lebih kurang sekali setiap minggu dalam setahun terakhir	7
8	Lebih dari sekali setiap minggu dalam setahun terakhir	8

Tabel 3.5: Blueprint Skala Organizational Withdrawal Behavior

No	Dimensi	Item		Jumlah Butir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Job Withdrawal</i>	14, 21, 22	-	3
2	<i>Work Withdrawal</i>	1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 20	3, 6, 13, 17, 18, 19	18
Total		16	6	22

Kategorisasi dibutuhkan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, dalam Gusvita, 2020). Berdasarkan hasil data yang didapatkan, dengan mean sebesar 96.07 dan standar deviasi sebesar 29.63, berikut kategorisasi skor *organizational withdrawal behavior*:

Tabel 3.6: Kategorisasi Skor Organizational Withdrawal Behavior

Kategori	Rumus	Rentang Nilai
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 66.44$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$66.44 \leq X < 125.7$
Tinggi	$(M + 1SD) \leq X$	$125.7 \leq X$

Berdasarkan kategorisasi di atas, berikut makna dari masing-masing kategori:

1. Kategori Rendah

Individu yang berada pada kategori rendah merupakan individu yang cenderung tidak pernah melakukan perilaku-perilaku *organizational withdrawal behavior*.

2. Kategori Sedang

Individu yang berada pada kategori sedang merupakan individu yang terkadang melakukan perilaku-perilaku *organizational withdrawal behavior*, namun tidak begitu sering dan tidak juga dapat dikatakan tidak pernah.

3. Kategori Tinggi

Individu yang berada pada kategori tinggi merupakan individu yang cenderung sering melakukan perilaku-perilaku *organizational withdrawal behavior*.

3.5 Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dibantu oleh program komputer yaitu *IBM SPSS Statistics 29.0 for windows*. Namun sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti harus melakukan uji asumsi terlebih dahulu, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

3.5.1 Uji Asumsi

3.5.1.1 Uji Normalitas terhadap Residual

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa skor-skor yang diperoleh dari setiap variabel dapat tersebar secara normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *One- sample Kolmogorov-Smirnov*, menggunakan program *IBM SPSS Statistics 29.0 for windows*. Data penelitian akan dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai $p > 0,05$ dan berlaku sebaliknya (Nasrum, 2018).

3.5.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (*Organizational Withdrawal Behavior*) mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 29.0 for windows*. Hubungan linier antara kedua variabel dapat dilihat apabila $p < 0,05$, sebaliknya apabila $p > 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan tidak linier.

3.5.2 Pengujian Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *organizational withdrawal behavior* (Y). Uji regresi linier sederhana dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 29.0 for windows* dengan melihat nilai *p-value*. Hasil pengujian dapat diketahui dengan langkah sebagai berikut.

a. Menentukan Hipotesis

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Utama

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behavior* pada karyawan generasi milenial.

Ha: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behavior*.

2. Sub Hipotesis

Ho1: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *job withdrawal* pada karyawan generasi milenial.

Ha1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *job withdrawal* pada karyawan generasi milenial.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work withdrawal* pada karyawan generasi milenial.

Ha2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work withdrawal* pada karyawan generasi milenial.

- b. Membandingkan nilai *p-value* dengan taraf signifikansi berikut.
- Apabila nilai *p-value* $\leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - Apabila nilai *p-value* $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Memasukan nilai konstanta dan koefisien regresi ke dalam persamaan analisis regresi sederhana berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

dengan keterangan:

\hat{Y} : Variabel *response*

X: Variabel bebas / *predictor*

a: Nilai konstanta

b: Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)