

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Aspek yang akan dibahas mencakup desain penelitian, subjek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengambilan data, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mempresentasikan data yang diperoleh secara uji statistik. Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang bertujuan menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang digunakan oleh peneliti (Creswell, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Job Demand* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Milenial di PT. “X” Kota Surabaya.



B. Partisipan

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. “X” Kota Surabaya. Dalam pemilihan responden, peneliti membatasi responden dengan kriteria yang lahir pada tahun 1982-2004 yang merujuk pada teori generasi milenial oleh Howe & Strauss (2000). Kriteria tersebut dipilih oleh peneliti sebagai responden dalam penelitian ini untuk dapat mendapatkan hasil sesuai fokus penelitian yaitu terhadap generasi milenial.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan metode studi populasi. Metode ini melibatkan seluruh populasi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap keseluruhan populasi yang dituju (Creswell, 2014). Populasi yang dituju adalah karyawan generasi milenial di PT. “X” Kota Surabaya dengan karakteristik populasi penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. “X” Kota Surabaya
2. Generasi milenial (Lahir pada tahun 1982-2004)

Karena populasi karyawan milenial PT. “X” Kota Surabaya berjumlah 266 orang, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 266 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel bebas yaitu *Job Demand* (X) dan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

2. Definisi Konseptual

- *Job Demand*

Bakker dan Demerouti (2008), *Job demand* merujuk pada aspek-aspek tuntutan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan yang meliputi tuntutan fisik, tuntutan psikologis, dan tuntutan sosial dari pekerjaan.

- *Turnover Intention*

Mobley et al. (1978) mendeskripsikan *Turnover intention* sebagai niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi.

3. Definisi Operasional

a. *Job Demand*

Merupakan tingkat tuntutan fisik, mental, dan emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu. Ini meliputi kebutuhan untuk mencapai hasil

yang diharapkan dalam batas waktu yang ditentukan, memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, serta mencapai tingkat kompetensi dan pemahaman yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

b. Turnover Intention

Merupakan niat dari karyawan PT. “X” Kota Surabaya untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut secara sukarela dengan berbagai alasan. *Turnover Intention* memiliki tiga dimensi, yaitu: Pemikiran untuk keluar, Mencari alternatif pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

C. Instrumen Penelitian

1. Instrumen *Job Demand*

Untuk mengukur *Job Demand*, digunakan skala yang disusun oleh Bakker dan Demerouti (2008) dan diadaptasi oleh Lubis (2019). Skala ini dibuat berdasarkan variabel *Job Demand* yang terdiri dari dimensi *Workload*, *Emotional Demand*, dan *Mental Demand*.

Instrumen *Job Demand* memiliki 7 item yang terdiri dari dimensi *Workload*, *Emotional Demand*, dan *Mental Demand*. Dibawah ini adalah sebaran item untuk *Job Demand*.

Tabel 3. 1 Kisi Kisi Instrumen *Job Demand*

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Workload</i>	4, 1	-	2
<i>Emotional Demand</i>	2, 6	-	2
<i>Mental Demand</i>	3, 5, 7	-	3
<i>Total Item</i>			7

a. Penyekoran

Penyekoran pada instrumen *Job Demand* dilakukan berdasarkan prinsip *item favorable* seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen *Job Demand*

Pilihan Jawaban	Skor Item Favorable
Hampir tidak pernah	1
Jarang	2
Kadang-kadang	3
Sering	4
Hampir selalu	5

b. Kategorisasi Norma

Berdasarkan rumus norma menurut Ihsan (2020) dirumuskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Kategorisasi Norma Instrumen *Job Demand*

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi
Rendah	$X < \mu$
Tinggi	$X \geq \mu$

Keterangan:

X: Jumlah nilai responden pada instrumen

μ : Rata-rata skor total

c. Interpretasi Kategori Skor

Skor *Job Demand* yang tinggi menunjukkan bahwa subjek mengalami tuntutan secara fisik, mental, dan emosional yang tinggi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika subjek mendapatkan skor rendah artinya subjek mengalami tuntutan secara fisik, mental, dan emosional kerja yang rendah dalam pekerjaannya.

2. Instrumen *Turnover Intention*

Untuk mengukur *Turnover Intention*, digunakan skala yang disusun oleh Mobley (1978) dan diadaptasi oleh Setialestari (2015). Pada skala ini terdapat

tiga aspek, yaitu adanya *Thinking of quitting*, *Intention to search*, dan *Intention to quit*.

Instrumen *Turnover Intention* memiliki 8 *item*, dan *item-item* tersebut terdiri dari dimensi *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, dan *Intention to Quit*. Dibawah ini merupakan sebaran *item* untuk *Turnover Intention*.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intention*

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Thinking of Quitting</i>	7	1	2
<i>Intention to Search</i>	2, 5, 3, 6	-	4
<i>Intention to Quit</i>	8, 4	-	2
Total Item			8

a. Penyekoran

Penyekoran untuk *Turnover Intention* dilakukan berdasarkan prinsip *item favorable* dan *unfavorable* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen *Turnover Intention*

Pilihan Jawaban	Skor Item Favourable	Skor Item Unfavorable
Sangat tidak sesuai	1	5
Tidak sesuai	2	4
Cukup sesuai	3	3
Sesuai	4	2

Sangat sesuai	5	1
---------------	---	---

b. Kategorisasi Norma

Kategori dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 level. Adapun rumus norma menurut Ihsan (2020) dirumuskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 6 Kategorisasi Norma Instrumen *Turnover Intention*

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi
Rendah	$X < \mu$
Tinggi	$X \geq \mu$

Keterangan:

X : Jumlah nilai responden pada instrumen

μ : Rata-rata skor total

c. Interpretasi Kategori Skor

Skor *Turnover Intention* yang tinggi berarti responden cenderung memiliki intensi atau niat untuk keluar dari tempat kerjanya secara sukarela yang tinggi, sedangkan skor *Turnover Intention* yang rendah menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki intensi atau niat untuk keluar dari tempat kerjanya secara sukarela yang rendah.

D. Reliabilitas

1. Job Demand

Reliabilitas merupakan suatu cara yang dilakukan demi mengetahui konsistensi dan kemampuan dari suatu instrumen (Azwar, 2016). Dalam menginterpretasi hasil perhitungan untuk koefisien reliabilitas *item*, digunakan acuan dari Koefisien Reliabilitas Guilford (1956) dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 7 Koefisien Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
0.1 – 0.20	Tidak reliabel
>0.20 – 0.40	Kurang reliabel
>0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
>0.60 – 0.80	Reliabel
>0.80 – 1.00	Sangat reliabel

Berdasarkan hasil tes reliabilitas yang sudah dilakukan oleh peneliti menggunakan Teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS 26 *for Windows* untuk variabel *Job Demand*, nilai koefisien yang diperoleh dalam *Cronbach Alpha* sebesar 0.788, artinya alat ukur *Job Demand* pada penelitian ini reliabel.

2. *Turnover Intention*

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan Teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 26 *for Windows*. Setelah dilakukan analisis reliabilitas oleh peneliti, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.938 yang artinya berdasarkan tabel Koefisien Reliabilitas Guilford maka alat ukur *Turnover Intention* pada penelitian ini sangat reliabel.

E. Teknik Analisis Data

Hipotesis statistik penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak Terdapat Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Milenial.

H1: Terdapat Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Milenial.

Untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana Pearson menggunakan *software* SPSS versi 26 *for windows*. Regresi linear sederhana akan digunakan untuk menguji pengaruh *Job Demand* (X) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. "X" Kota Surabaya. Sebelum

melakukan pengujian, hasil data dari setiap variabel diubah terlebih dahulu menggunakan software Winstep untuk mengkonversi data penelitian dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal ini dilakukan agar data berbentuk angka logit dan dapat diolah dengan statistika parametrik menggunakan *software* SPSS 26 *for windows*.

F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Secara umum, prosedur pelaksanaan penelitian dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, serta tahap akhir. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti dalam setiap tahapnya adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Peneliti menentukan hal-hal yang dibutuhkan untuk penelitian ini seperti menentukan topik penelitian, mengkaji literatur yang relevan mengenai variabel yang akan diteliti, membuat rancangan penelitian, perumusan masalah, melakukan studi pendahuluan, menentukan jumlah sampel, dan menentukan alat ukur yang akan digunakan.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan realibilitas. Lalu peneliti menyebarkan kuesioner pada responden yang memenuhi kriteria, melakukan skoring pada data yang telah dikumpulkan, dan menghitung serta membuat analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

3. Tahap Akhir

Peneliti melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan *software* SPSS 26 *Statistics for windows*. Kemudian hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan dan dilakukan penyusunan hasil penelitian dan saran

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat dalam melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini dilakukan dua uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. 8 Uji Normalitas dengan SPSS versi 26

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		266
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57586033
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.051
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.053. Karena nilai probabilitas p, yaitu 0.053 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yaitu 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Rincian selanjutnya mengenai uji normalitas telah terlampir.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3. 9 Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS versi 26

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.280	1.050		2.171	.031
	Job Demand	.059	.036	-.101	-1.645	.101
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Berdasarkan tabel 3.9, diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) dari variabel *Job Demand* sebesar 0.101. Karena nilai probabilitas (Sig) dari variabel-variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, data dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana.