

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak dari variabel-variabel yang diteliti. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa variabel adalah atribut, sifat, objek, atau kegiatan dengan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini, komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berperan sebagai variabel terikat (*independent variable*), sedangkan *turnover intention* (Y) adalah variabel terikat (*dependen variable*). Subjek penelitian atau unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Len Industri (Persero) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 442, Kelurahan Pasirluyu, Kecamatan Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40254.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk secara sistematis dan faktual mendeskripsikan atau menggambarkan hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan jenis penelitian deskriptif, maka akan diperoleh gambaran mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk memahami keterikatan antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2022). Maka pada penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, digunakan desain kausalitas, yang merupakan pendekatan yang dirancang untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang dianalisis. Tujuan dari desain kausalitas ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*.

3.3 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk memudahkan pemahaman pembaca dan mencegah kekeliruan yang dapat terjadi saat membahas variabel dalam penelitian ini. Variabel yang dibahas meliputi komitmen organisasional (X1), kepuasan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y), beserta indikator-indikator yang akan diukur menggunakan skala ordinal, seperti berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasional (X1) Komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat pada organisasi. Meyer & Allen (1990)	<i>Affective commitment</i> (Komitmen afektif)	Keterikatan emosional terhadap organisasi	Keteritakatan emosional untuk menghabiskan sisa karir di organisasi	Ordinal
			Suasana kekeluargaan dalam organisasi	Ordinal
		Keterlibatan dalam organisasi	Keterlibatan karyawan dalam memajukan organisasi	Ordinal
	Kontribusi karyawan pada organisasi dalam berpendapat		Ordinal	
	<i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan)	Keinginan bertahan dengan pekerjaan serta kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi karena imbalan yang baik	Ordinal
			Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal
<i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif)	Tanggungjawab dan loyalitas terhadap organisasi	Rasa tanggungjawab terhadap organisasi	Ordinal	
		Kesetiaan karyawan terhadap organisasi	Ordinal	

		Kesediaan untuk menjaga nama baik organisasi dan memiliki rasa bangga terhadap organisasi	Kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik organisasi	Ordinal
			Kesediaan karyawan untuk membanggakan organisasi	Ordinal

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting. (Luthans, 2021)	<i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Karyawan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pekerjaan yang dijalani	Ordinal
		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan keahlian	Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pendidikan	Ordinal
			Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian	Ordinal
	<i>Pay</i> (Gaji)	Karyawan puas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diterima	Ordinal
		Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat	Tingkat kepuasan karyawan terhadap	Ordinal

		keahlian dan beban kerja	gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat keahlian	
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	Ordinal
	<i>Promotion opportunities</i> (Kesempatan promosi)	Karyawan puas terhadap kebijakan dan keadilan promosi yang ditetapkan perusahaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi yang ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan Perusahaan dalam melakukan promosi	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi yang dilakukan oleh perusahaan dapat memotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja	Ordinal
	<i>Supervision</i> (Pengawasan)	Atasan dapat memberikan pengertian dan pengarahan kepada bawahan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan dalam memberikan arahan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan	Ordinal
			Atasan memberikan kesempatan bagi	Tingkat kepuasan karyawan terhadap

		karyawan untuk berpendapat	perilaku atasan yang memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan mengenai pekerjaan	
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran yang membangun	Ordinal
	<i>Work group</i> (Tim kerja)	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	Tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja bersama rekan kerja	Ordinal
			Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja dalam memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tidak menemukan kesulitan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemampuan rekan kerja dalam berkolaborasi	Ordinal
	<i>Working conditions</i>	Karyawan puas terhadap kondisi	Tingkat kepuasan karyawan terhadap	Ordinal

	(Kondisi kerja)	lingkungan kerja fisik dan durasi waktu kerja	kondisi lingkungan kerja fisik	
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap durasi waktu kerja	Ordinal

Tabel 3. 3 Operasional Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Turnover Intention (Y)	<i>Thoughts of quitting</i> (Berpikir untuk berhenti)	Mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan	Tingkat kejenuhan karyawan dalam pekerjaan	Ordinal
			Tingkat pemikiran karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan	Ordinal
Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dengan sukarela atau beralih dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan keinginan sendiri.	<i>Intention to search for another job</i> (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain)	Tertarik untuk mencari pekerjaan baru	Tingkat keaktifan karyawan mencari informasi lowongan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat upaya karyawan melamar ke perusahaan lain	Ordinal
Moblely dalam (Hom, Allen & Griffeth, 2020)	<i>Intention to quit</i> (Keinginan untuk meninggalkan organisasi)	Keinginan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik	Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik	Ordinal

3.5 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data mencakup segala hal yang bisa memberikan informasi mengenai data. Berikut adalah jenis-jenis data berdasarkan sumber-sumbernya:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya ke pengumpul data (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan Manager Human Capital Services serta penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap di PT Len Industri (Persero).

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumbernya oleh pengumpul data (Sugiyono, 2018). Untuk penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber termasuk dokumen perusahaan, *website* len.co.id, buku, artikel jurnal, dan informasi relevan lainnya.

3.6 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

3.6.1 Populasi

Sugiyono (2023) mengartikan populasi sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan digunakan dalam penarikan kesimpulan penelitian. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 420 karyawan PT Len Industri (Persero).

3.6.2 Sampel

Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu. Dengan total karyawan tetap sebanyak 420 orang di PT Len Industri (Persero), maka pengambilan sampel diperlukan untuk mempermudah proses analisis data. Pengambilan sampel ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e^2 : *margin of error* (0,1)

Berdasarkan rumus diatas, besarnya sampel penelitian dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{420}{1 + 420 (0,1)^2} n = 80,76 \approx 81 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, penelitian ini dapat mengambil sampel sebanyak 81 karyawan PT Len Industri (Persero) dan menambahkan 10% untuk mengantisipasi kesalahan data (*buffer*). Dengan demikian, total sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 89 karyawan tetap perusahaan.

3.6.3 Teknik *Sampling*

Dalam penelitian, terdapat dua jenis teknik *sampling*, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Penelitian ini menerapkan *probability sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Metode *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana pemilihan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stratifikasi dalam populasi (Sugiyono, 2023).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian (Sugiyono, 2023). Instrumen dengan validitas tinggi dianggap valid, sementara instrumen dengan validitas rendah dianggap kurang valid. (Sugiyono, 2023) menjelaskan bahwa sebuah kuesioner valid jika dapat secara akurat

mengukur aspek yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dihitung menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas *item* yang dicari

x = Skor yang diperoleh

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Pengujian koefisien (r_{xy}) diwujudkan dengan cara perbandingan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% adalah sebagai berikut:

- (1) Pertanyaan pada kuesioner dianggap *valid* apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$;
- (2) Pertanyaan pada kuesioner dianggap tidak *valid* apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Komitmen Organisasional)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,552	0,361	Valid
2	0,371	0,361	Valid
3	0,623	0,361	Valid
4	0,476	0,361	Valid
5	0,391	0,361	Valid
6	0,620	0,361	Valid
7	0,543	0,361	Valid
8	0,784	0,361	Valid
9	0,443	0,361	Valid
10	0,658	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 for Windows

Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,439	0,361	Valid
2	0,665	0,361	Valid
3	0,732	0,361	Valid
4	0,655	0,361	Valid
5	0,506	0,361	Valid
6	0,545	0,361	Valid
7	0,577	0,361	Valid
8	0,508	0,361	Valid
9	0,675	0,361	Valid
10	0,655	0,361	Valid
11	0,426	0,361	Valid
12	0,682	0,361	Valid
13	0,720	0,361	Valid
14	0,592	0,361	Valid
15	0,666	0,361	Valid
16	0,437	0,361	Valid
17	0,580	0,361	Valid
18	0,759	0,361	Valid
19	0,730	0,361	Valid
20	0,426	0,361	Valid
21	0,488	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 for Windows

Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Turnover Intention*)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,720	0,361	Valid
2	0,836	0,361	Valid
3	0,903	0,361	Valid
4	0,915	0,361	Valid
5	0,852	0,361	Valid
6	0,925	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 for Windows

Dengan melakukan uji validitas pada 30 responden dan menggunakan tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} diperoleh sebesar 0,361. Berdasarkan hasil tersebut, semua *item* pertanyaan pada ketiga variabel dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2023). Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen, dengan kriteria bahwa nilai koefisien yang lebih besar

atau sama dengan 0,70 menunjukkan reliabilitas yang memadai. Rumus pengukuran reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t}\right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti *item* pertanyaan dikatakan reliabel;
- (2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti *item* pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Komitmen Organisasional	0,733	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,909	0,700	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,928	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 for Windows

Uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel X1, X2, dan Y dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau nilai Alpha lebih dari 0,700, sehingga ketiga variabel tersebut dianggap reliabel.

3.8 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui proses pengumpulan kemudian diolah oleh peneliti. Secara umum, langkah-langkah dalam pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, dilakukan dengan memeriksa kuesioner yang sudah dikumpulkan dari responden. Pemeriksaan ini meliputi verifikasi kelengkapan identitas responden, keutuhan data yang diisi, dan kesesuaian data dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, pemberian skor atau kode untuk setiap opsi *item* sesuai dengan ketentuan skala likert lima kategori. Jawaban dengan konotasi negatif diberi skor 1-2-3-4-5, sedangkan jawaban dengan konotasi positif diberikan skor 5-4-3-2-1.

Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat setuju/selalu/sangat yakin/selalu	5
Tinggi/baik/setuju/sering/yakin/sering	4
Sedang/ragu-ragu/kadang-kadang/cukup yakin	3
Rendah/buruk/tidak setuju/jarang/tidak yakin/jarang	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak yakin/tidak pernah	1

3. *Tabulating* (tabulasi), proses menghitung hasil skoring dan menyajikannya dalam bentuk tabel rekapitulasi yang lengkap.

Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data, melibatkan dua jenis pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

a. Analisis deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya melalui prosedur berikut:

(1) Merumuskan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Skor bulir

JR = Jumlah responden

(2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, dengan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

(3) Membuat daerah kategori kontinum dengan membagi daerah tersebut menjadi tiga tingkatan: tinggi, sedang, dan rendah, dengan langkah-langkah seperti berikut:

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Sedang} = SS \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah} = SR \times JB \times JR$$

Keterangan:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor rendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

Menentukan perbedaan atau selisih skor kontinum dari tiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- (4) Membuat garis kontinum serta membuat daerah letak skor hasil penelitian. Membuat persentase letak skor (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor minimal x 100%).

Rendah	Sedang	Tinggi

Tabel 3. 10 Kriteria Hasil Penafsiran Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Tinggi
5	81% - 100%	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2018)

- b. Analisis verifikatif, menggunakan MSI (*Metode of Successive Interval*) digunakan untuk menjawab pertanyaan terkait pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.8.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval atau MSI metode yang digunakan untuk mengubah data dari skala ordinal menjadi skala interval, yang diperlukan ketika analisis statistik parametrik memerlukan data pada skala interval. Langkah-langkah dalam MSI adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap *item*;
2. Tentukan jumlah responden yang memberikan jawaban 1, 2, 3, 4, 5 untuk setiap *item*, yang disebut sebagai frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan total responden untuk mendapatkan proporsi dengan rumus $P_i = \frac{f_i}{N}$;
4. Hitung proporsi kumulatif;
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai z dari setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang telah dihitung;
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

Scale Value (SV) = Nilai skala

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |N_{S_{\min}}|]$$

Seluruh langkah tersebut jika dijabarkan dalam sebuah tabel akan tampak seperti di bawah ini:

Tabel 3. 11 Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil dari uji ini penting karena jika data tidak normal, proses pengujian hipotesis tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2023). Data dianggap normal jika distribusinya mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Penelitian ini menggunakan metode P-Plot (*Probability Plot*) dan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas. Kriteria uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal;
- (2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka nilai residual tidak mengikuti distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dalam analisis Ghozali dalam (Effiyaldi, 2022). Keberadaan multikolinieritas yang tinggi dapat menyulitkan dalam membedakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua parameter yang digunakan dalam uji multikolinearitas, yaitu nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Di mana kedua parameter tersebut memiliki ketentuan sebagai berikut:

- (1) Nilai toleransi $\geq 0,10$, maka tidak terdapat multikolinearitas;
- (2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Homokedastisitas terjadi jika varians residual stabil, sementara heteroskedastisitas menunjukkan perbedaan varians. Model yang ideal bebas dari heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan menganalisis grafik *scatterplot*. Beberapa indikator tidak adanya heteroskedastisitas adalah:

- (1) Titik data tersebar merata di sekitar garis 0;
- (2) Titik tidak terkumpul hanya di satu sisi grafik;
- (3) Penyebaran titik data tidak membentuk pola gelombang;
- (4) Tidak ada pola tertentu dalam penyebaran titik data.

3.8.4 Analisis Korelasi

Jika data telah terkumpul, maka selanjutnya adalah melakukan perhitungan data melalui analisis korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan untuk menemukan keterkaitan dan menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel, dengan asumsi data dari variabel tersebut berbentuk interval atau rasio. Berikut rumus yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Terdapat dua jenis hubungan antara variabel, yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan antara X dan Y dianggap positif jika peningkatan (atau penurunan) nilai X umumnya diikuti oleh peningkatan (atau penurunan) nilai Y. Pengukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana kekuatan hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai r berkisar dari -1 hingga 1, yang diartikan sebagai berikut:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka tidak ada hubungan atau hubungan yang sangat lemah antara kedua variabel yang sedang diteliti.

Tabel 3. 12 Interpretasi Nilai r

Besar Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel dependen dari variabel independen.

Nabila Nur'aini Permana Putri, 2024

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT LEN INDUSTRI (PERSERO)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Analisis ini bertujuan untuk meramalkan perubahan dalam variabel dependen (kriteria) ketika variabel independen sebagai faktor prediktor dimodifikasi nilainya (Sugiyono, 2023). Penggunaan regresi linier berganda diperlukan ketika ada minimal dua variabel independen dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Berikut adalah rumus untuk regresi linier berganda dengan dua prediktor:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover intention</i>
X1	= Komitmen organisasional
X2	= Kepuasan kerja
α	= Koefisien konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien regresi

3.8.6 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (r^2) adalah suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai r^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < r^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Nilai r^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen, menandakan model tersebut efektif;
- (2) Nilai r^2 yang menjauh dari 1 menunjukkan hubungan yang lemah antara variabel independen dan variabel dependen, menandakan bahwa model tersebut kurang efektif.

Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sebelum menarik kesimpulan dari nilai-nilai ini, perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memastikan apakah nilai-nilai tersebut berada dalam rentang penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0).

3.8.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahap akhir dalam proses analisis data. Tujuan dari analisis data uji hipotesis ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan yang signifikan dan dapat diandalkan antara variabel independen dan variabel dependen.

1) Uji F (Simultan)

Dalam melakukan pengujian hipotesis secara bersamaan terkait pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dapat menggunakan rumus uji F (uji simultan) berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

Apabila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Adapun kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- a. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- c. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

2. Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2) Uji t (Parsial)

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial, menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi *student*

r = koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- c. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak