

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian dan Unit Analisis

3.1.1. Variabel Penelitian

Objek penelitian sebagai karakteristik, sifat maupun nilai dari individu, objek yang peneliti tetapkan untuk kemudian dipahami dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono P. D., 2013)

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, variabel bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu Manajemen Karir (X_1) , *Job Insecurity* (X_2). Sedangkan variabel terikat nya yaitu Intensi *Turnover* (Y).

3.1.2. Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (PTDI) yang beralamat di Jalan Pajajaran No. 154. Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

3.2. Metode Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tahapan ilmiah dalam menggapai data dengan berbagai tujuan serta manfaat (Sugiyono, 2017). Metode penelitian deskriptif dan verifikatif yang dipadukan dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Melalui metode tersebut, hubungan antar variabel yang signifikan dapat diketahui, sehingga kesimpulannya dapat memberikan informasi secara deskriptif mengenai objek yang diteliti.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dan analisis datanya bersifat statistik / kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. (Sugiyono P. D., 2013).

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengumpulan, peringkasan dan penyajian hasil data (Gunawan, 2020). Pendekatan ini digunakan untuk memberi jawaban terkait pertanyaan pada rumusan masalah mengenai gambaran manajemen karir, *job*

insecurity dan intensi *turnover* karyawan di Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan hasil yang berasal dari penelitian deskriptif menggunakan analisis statistik. Pendekatan ini digunakan untuk memberi jawaban terkait pertanyaan pada rumusan masalah mengenai bagaimana pengaruh manajemen karir dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover* karyawan di Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

3.2.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian bersifat korelasional melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Karir dan *Job Insecurity* terhadap Intensi *Turnover* karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

3.3. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Manajemen Karir (X₁)</p> <p>“Manajemen karir merupakan suatu proses individu mengembangkan, mengimplementasikan, memantau tujuan dan strategi karirnya”.</p> <p>(Jeffrey H. Greenhaus, 2019)</p>	Perencanaan Karir	Pemahaman kepada diri sendiri	Tingkat frekuensi karyawan merencanakan karirnya di masa depan	Ordinal
			Tingkat optimisme karyawan dalam mencapai tujuan karirnya	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri	Ordinal
		Keadaan Lingkungan Sekitar	Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar	Ordinal
			Tingkat kemampuan lingkungan sekitar dalam menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja	Ordinal
		Informasi Pekerjaan dan Studi	Tingkat frekuensi karyawan mencari informasi peluang promosi jabatan di perusahaan	Ordinal
	Tingkat frekuensi perusahaan dalam memberikan informasi karir karyawannya		Ordinal	
	Pengembangan Karir	<i>Self Assesment</i>	Tingkat pemahaman karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan karir	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan terkait pelatihan / pengembangan karyawan untuk jalur karir mereka di masa yang akan datang	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan pentingnya konseling karir	Ordinal
		<i>Reality Check</i>	Tingkat pemahaman karyawan terkait informasi peluang promosi karir	Ordinal
Tingkat frekuensi atasan / perusahaan dalam memberikan <i>coaching</i> kepada karyawan terkait promosi karir			Ordinal	

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		<i>Goal Setting</i>	Tingkat kemampuan karyawan dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menunjang karir	Ordinal
			Tingkat kesesuaian kualifikasi dan pengalaman posisi yang diharapkan karyawan	Ordinal
		<i>Action Planning</i>	Tingkat frekuensi karyawan melakukan <i>mentoring</i> terkait peluang karir	Ordinal
			Tingkat frekuensi perusahaan dalam memberikan ruang bagi karyawannya melakukan <i>mentoring</i> terkait peluang karir karyawannya.	Ordinal

<i>Job Insecurity</i> (X_2) “ <i>Job Insecurity</i> adalah perasaan ketidakamanan dan ketidakyakinan karyawan apakah mereka akan mempertahankan atau kehilangan pekerjaan saat ini di masa yang akan datang”	Kuantitatif	Retensi hilangnya pekerjaan	Tingkat kekhawatiran karyawan akibat retensi hilangnya pekerjaan	Ordinal
		Ketidakyakinan	Tingkat ketidakyakinan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat ketidakyakinan karyawan dalam mendapat peluang karir	Ordinal
	Kesejahteraan Psikologis	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dan melawan tekanan sosial	Ordinal	
		Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi diri untuk tumbuh dan berkembang	Ordinal	
	Kualitatif	Kualitas pekerjaan	Tingkat kejelasan peran atau tugas yang diberikan perusahaan pada karyawan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian <i>jobdesc</i> karyawan dengan yang dikerjakan / diperintahkan atasan	Ordinal
		Kondisi lingkungan kerja	Tingkat kesehatan lingkungan kerja karyawan	Ordinal
			Tingkat keamanan fasilitas perusahaan	Ordinal
Tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan selama bekerja	Ordinal			

Rikeu Febriani Nuraqillah, 2024

PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN JOB INSECURITY TERHADAP INTENSI TURNOVER

(STUDI PERSEPSIONAL KARYAWAN DIREKTORAT NIAGA, TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN PT DIRGANTARA INDONESIA)

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

(Witte, Job Insecurity, Health and Well-Being, 2015)		Upah	Tingkat kesesuaian upah karyawan dengan posisi yang diduduki saat ini	Ordinal
		Peluang karir	Tingkat keefektifan manajemen karir dalam memberikan informasi karir karyawannya	Ordinal
		Rekan / atasan kerja	Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sama antar rekan kerja atau atasan	Ordinal
			Tingkat keadilan atasan kepada bawahannya	Ordinal
Turnover Intention (Y) “Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari satu tempat ke tempat lain didasari oleh keinginannya sendiri.” Mobley (2011)	<i>Thinking of Quitting</i> (Pikiran untuk keluar)	Berpikir untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)	Tingkat frekuensi karyawan untuk tidak hadir kerja	Ordinal
		Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja	Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji / tunjangan yang didapatkan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan dengan peluang promosi jabatan	Ordinal
	Mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan	Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan keluar perusahaan karena masa kerja tidak dihargai	Ordinal	
		Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan keluar perusahaan karena peraturan perusahaan tidak berpihak pada karyawan	Ordinal	
	<i>Search for Another Job</i> (Pencarian alternatif pekerjaan lain)	Tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru	Tingkat frekuensi karyawan tertarik untuk mencari pekerjaan baru	Ordinal
			Tingkat frekuensi karyawan jenuh pada pekerjaan saat ini	Ordinal
		Memiliki pemikiran untuk	Tingkat frekuensi karyawan berupaya untuk menarik diri dari pekerjaan saat ini	Ordinal

		menarik diri dari pekerjaan saat ini		
	Melamar pekerjaan ke perusahaan lain		Tingkat kemudahan karyawan dalam menemukan pekerjaan baru sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dan dibutuhkan	Ordinal
			Tingkat kemudahan karyawan dalam mendapatkan informasi pekerjaan di perusahaan lain	Ordinal
			Tingkat frekuensi perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tidak melamar ke perusahaan lain	Ordinal
	<i>Intention to Quit</i> (Niat untuk Keluar)	Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan	Tingkat frekuensi karyawan untuk ingin keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal
			Tingkat frekuensi atasan dalam mencegah keinginan karyawan meninggalkan perusahaan	Ordinal
		Pertimbangan karyawan untuk tetap atau keluar dari perusahaan	Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan untuk tetap atau keluar dari perusahaan	Ordinal
			Tingkat frekuensi karyawan mempertimbangkan untuk tetap atau keluar dari perusahaan karena upah yang didapat saat ini	Ordinal
		Keinginan untuk keluar apabila ada kesempatan lain yang lebih baik	Tingkat frekuensi karyawan ingin keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik	Ordinal
			Tingkat frekuensi karyawan dapat menemukan peluang pekerjaan lain yang lebih baik	Ordinal

Rikeu Febriani Nuraqjilah, 2024

PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN JOB INSECURITY TERHADAP INTENSI TURNOVER

(STUDI PERSEPSIONAL KARYAWAN DIREKTORAT NIAGA, TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN PT DIRGANTARA INDONESIA)

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

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek perolehan data (Arikunto, 2019). Dalam penelitian, sumber data dapat didefinisikan sebagai subjek dari mana penulis mendapatkan data. Sumber data pada penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber aslinya atau secara langsung. Perolehan informasi dalam penelitian ini didapatkan melalui hasil wawancara dengan pihak HRBP (*Human Resource and Business Partner*) dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, perolehan informasi sekunder didapatkan dari data perusahaan, buku literatur, artikel serta jurnal literatur lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara yaitu pertemuan yang dilakukan dua orang untuk saling bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu (Sugiyono, 2015). Sedangkan penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis dengan skala Likert untuk dijawab oleh responden.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari berbagai referensi, buku, artikel, jurnal dan literatur lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu Manajemen Karir, *Job Insecurity* dan Intensi *Turnover* untuk memperoleh data yang dapat dijadikan landasan teori pada penelitian ini.

3.5. Populasi , Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian di ambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia yang berjumlah 660 orang.

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah pengambilan sebagian representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku untuk keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Rumus Slovin dalam menentukan sampel. Dengan Rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = ukuran dari sampel
- N = ukuran dari populasi
- E = 0,1 (margin of error)

Dengan rumus tersebut, kita dapat menghitung ukuran sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

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

$$n = \frac{660}{1 + 660(0,1)^2} = n = 86$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang dapat digunakan adalah sebanyak 86 karyawan dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan. Maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 94 karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *Proporsional Random Sampling*. Teknik ini merupakan pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri atau bersama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2017). Jadi, setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel dengan

menggunakan rumus Ridwan dan Kuncoro, 2012 dalam (Jumiyati, 2020) sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni = Jumlah sampel

n = Jumlah sampel seluruh

Ni = Jumlah populasi

Dari rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing divisi sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Data Sampel Penelitian Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Sampel	Jumlah Sampel Penelitian
1	Teknologi	15	$15/660 \times 94 = 2,136$	2
2	Enjiniring & Sistem Senjata	95	$95/660 \times 94 = 13,530303$	13
3	Pusat Uji Terbang	92	$92/660 \times 94 = 13,1030303$	13
4	Manajemen Program Enjiniring	40	$40/660 \times 94 = 5,6969697$	6
5	Sertifikasi & Kelangsungan Laik Udara	70	$70/660 \times 94 = 9,96969697$	10
6	Pusat Teknologi & Rancang Bangun	348	$348/660 \times 94 = 49,5636364$	50
	Grand Total	660		94

Sumber : HRBP Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *Google Form* yang akan disebarakan kepada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia dengan tujuan memfasilitasi responden untuk mengisi kuesioner dengan efektif dan efisien.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Instrumen yang memiliki tingkat validitas yang tinggi dapat diartikan bahwa instrumen tersebut valid. Instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan jika instrumen memiliki tingkat validitas rendah, maka dapat diartikan

instrumen tersebut kurang atau tidak valid. Uji validitas dihitung dengan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus 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 korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$ = Perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

$\sum X^2$ = Pangkat dari skor variabel X

$\sum Y^2$ = Pangkat dari skor variabel Y

n = Banyaknya responden

Pengujian validitas item didasarkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebagai berikut:

- 1) Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$;
- 2) Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut merupakan tabel interpretasi dari nilai r:

Tabel 3. 3
Tabel Validasi

Besar Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

- 3) Teknik perhitungan dalam menganalisa validitas ini menggunakan Teknik korelasional biasa, dimana korelasi antara skor-skor tolak ukur dari prestasi yang sama;
- 4) Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Nilai t dibandingkan dengan nilai tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
 - b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka soal tersebut valid

- c. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka soal tersebut tidak valid

Pengujian validitas instrumen penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan Direktorat Niaga, Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 4

Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Manajemen Karir)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} ,	Kriteria
1	0,631	0,361	Valid
2	0,699	0,361	Valid
3	0,497	0,361	Valid
4	0,445	0,361	Valid
5	0,559	0,361	Valid
6	0,573	0,361	Valid
7	0,470	0,361	Valid
8	0,722	0,361	Valid
9	0,676	0,361	Valid
10	0,505	0,361	Valid
11	0,784	0,361	Valid
12	0,646	0,361	Valid
13	0,619	0,361	Valid
14	0,456	0,361	Valid
15	0,819	0,361	Valid
16	0,711	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Windows

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Job Insecurity)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} ,	Kriteria
1	0,723	0,361	Valid
2	0,723	0,361	Valid
3	0,824	0,361	Valid
4	0,496	0,361	Valid
5	0,576	0,361	Valid
6	0,602	0,361	Valid
7	0,562	0,361	Valid
8	0,670	0,361	Valid
9	0,506	0,361	Valid
10	0,383	0,361	Valid
11	0,484	0,361	Valid
12	0,575	0,361	Valid
13	0,724	0,361	Valid
14	0,701	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Windows

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

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,503	0,361	Valid
2	0,755	0,361	Valid
3	0,472	0,361	Valid
4	0,531	0,361	Valid
5	0,579	0,361	Valid
6	0,536	0,361	Valid
7	0,489	0,361	Valid
8	0,503	0,361	Valid
9	0,434	0,361	Valid
10	0,475	0,361	Valid
11	0,550	0,361	Valid
12	0,640	0,361	Valid
13	0,514	0,361	Valid
14	0,683	0,361	Valid
15	0,755	0,361	Valid
16	0,608	0,361	Valid
17	0,472	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Windows

Hasil uji validitas variabel X1, X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS 23.0 for Windows menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > 0,361$ yang menyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cerminan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang serupa (Sugiyono, 2017). Pengukuran reliabilitas ini menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach*. Tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dianggap memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma S_i}{S_t} \right) \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal (Jumlah item)

$\sum \sigma S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varian total

Adapun rumus menghitung variannya yaitu:

$$\alpha^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

α^2 = Varians

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

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

n = Jumlah responden

Berdasarkan rumus pengujian instrumen di atas, keputusan mengenai uji reliabilitas dapat diambil berdasarkan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dianggap reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dianggap tidak reliabel

Dalam pengujian instrumen secara rumus diatas, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23.0 for Windows, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 7

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} ,	Kriteria
Manajemen Karir	0,875	0,700	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,867	0,700	Reliabel
<i>Intensi Turnover</i>	0,921	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 23.0 for Windows

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS 23.0 for Windows menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai $Alpha > 0,700$ yang menyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel.

3.7. Rancangan Analisis Data

3.7.1. Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan suatu rencana sistematis, dipakai untuk merencanakan pengelolaan, analisis data yang dikumpulkan dalam penelitian. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, seperti pengujian hipotesis, pengolahan variabel dan langkah-langkah lainnya. Setelah data terkumpul, langkah

selanjutnya yaitu melakukan pengolahan data yang berasal dari jawaban responden. Berikut tahapan proses pengolahan data :

1. *Editing*, yaitu langkah yang dilakukan setelah peneliti menyelesaikan pengumpulan data dari lapangan untuk memastikan kelengkapan dan kebenaran data yang terkumpul. *Editing* ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin ada dalam daftar pertanyaan maupun jawaban responden.
2. *Coding*, yaitu proses mengelompokkan jawaban responden sesuai dengan jenisnya atau penyusunan kategori data. *Coding* melibatkan pemberian skor untuk setiap item berdasarkan ketentuan tertentu, terutama penghitungan bobot pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala Likert. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberikan secara berurutan 5-4-3-2-1, sementara untuk jawaban negatif, skor diberikan secara berurutan 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 8

Tabel Rekapitulasi Data

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sering/sangat optimis/sangat mampu/sangat paham/sangat sesuai/sangat khawatir/sangat yakin/sangat jelas/ sangat aman/sangat sejahtera/sangat efektif/sangat puas/sangat adil	5
Kadang-kadang/optimis/mampu/paham/sesuai/khawatir/yakin/jelas/ aman/sejahtera/efektif/puas/adil	4
Jarang/kurang optimis/kurang mampu/kurang paham/ kurang sesuai/kurang khawatir/kurang yakin/kurang jelas/kurang aman/kurang Sejahtera/kurang efektif/kurang puas/kurang adil	3
Pernah/tidak optimis/tidak mampu/tidak paham/ tidak sesuai/tidak khawatir/tidak yakin/tidak jelas/tidak aman/tidak sejahtera/tidak efektif/tidak puas/tidak adil	2
Tidak pernah/sangat tidak optimis/sangat tidak mampu/ sangat tidak paham/sangat tidak sesuai/sangat tidak khawatir/sangat tidak yakin/sangat tidak jelas/sangat tidak aman/sangat tidak sejahtera/sangat tidak efektif/sangat tidak puas/sangat tidak adil	1

3. *Tabulating*, yaitu proses penyusunan tabel yang berisi seluruh informasi yang diperlukan sebagai dasar analisis dalam penelitian dengan menghitung hasil skor dan kemudian data ditampilkan dalam tabel rekapitulasi

Tabel 3. 9

Tabel Rekapitulasi Data

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

4. Analisis data, dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis pendekatan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif.

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam mengenai karakteristik dasar data yang telah terkumpul. Proses analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X_1 , X_2 dan Y , serta posisi melalui serangkaian prosedur sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$X_i - X_n$ = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum, untuk memahami pandangan responden terhadap variabel secara menyeluruh dengan membagi rentang kontinum

menjadi tiga tingkat, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dengan langkah – langkah sebagai berikut :

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 4) Menentukan selisih dari skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

- 5) Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak dari skor hasil penelitian variabel X_1 : Manajemen Karir, X_2 : *Job Insecurity* dan Y : Intensi *Turnover*. Setelah skor perhitungan telah diperoleh, selanjutnya menginterpretasikan hasil tersebut ke dalam garis kontinum seperti berikut:

$$\frac{S}{\text{Skor maksimal} \times 100\%}$$

Tabel 3. 10
Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	81% - 100 %	Sering/sangat optimis/sangat mampu/sangat paham/ sangat sesuai/sangat khawatir/sangat yakin/sangat jelas/ sangat aman/sangat sejahtera/sangat efektif/sangat puas/sangat adil/sangat mudah
2	61% - 80%	Kadang-kadang/optimis/mampu/paham/sesuai/ khawatir/yakin/jelas/aman/sejahtera/efektif/puas/adil/mudah
3	41% - 60%	Jarang/kurang optimis/kurang mampu/kurang paham/kurang sesuai/kurang khawatir/kurang yakin/kurang jelas/kurang aman/kurang sejahtera/kurang efektif/kurang puas/kurang adil/kurang mudah
4	21% - 40%	Pernah/tidak optimis/tidak mampu/tidak paham/ tidak sesuai/tidak khawatir/tidak yakin/tidak jelas/tidak aman/tidak sejahtera/tidak efektif/tidak puas/tidak adil/sulit
5	0% - 20%	Tidak pernah/sangat tidak optimis/sangat tidak mampu/sangat tidak paham/sangat tidak sesuai/sangat tidak khawatir/sangat tidak yakin/sangat tidak jelas/sangat tidak aman/sangat tidak sejahtera/sangat tidak efektif/sangat tidak puas/sangat tidak adil/sangat sulit

b. Analisis Verifikatif

Analisis ini berfungsi untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Hal yang akan diteliti yaitu pengaruh Manajemen Karir dan *Job Insecurity* terhadap Intensi *Turnover*. Ukuran dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Terdapat lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Sangat Tidak Efektif / Sangat Rendah	Rentang Jawaban					Sangat Efektif / Sangat Tinggi
		←—————→					
		1	2	3	4	5	
	Negatif	1	2	3	4	5	Positif

3.7.2. Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel penelitian menggunakan data ordinal, namun karena proses pengolahan data menggunakan statistik parametrik, mengharuskan data perlu diubah menggunakan skala interval. Maka diperlukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan *Method of Successive* (MSI) dengan cara sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item;
2. Tentukan banyak responden yang memilih skor 1,2,3,4,5 yang kemudian disebut frekuensi;
3. Setiap jawaban yang dibagi dengan jumlah responden serta hasilnya disebut dengan proporsi;
4. Menemukan proporsi kumulatif;
5. Gunakan tabel distribusi normal, kemudian hitung nilai z pada setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Menentukan *identity value* (nilai identitas) pada setiap nilai z yang didapatkan;
7. Menentukan *value scale* (nilai skala) dengan rumus:

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

8. Menentukan nilai transformasi menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Dari langkah – langkah tersebut, dapat dijelaskan dalam bentuk sebuah tabel, sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

3.7.3. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Penggunaan korelasi *Product Moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Cara tersebut dapat menemukan dan membuktikan hubungan hipotesis dua variabel jika data kedua variabel berbentuk interval. Rumus korelasi 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 antara X dan Y

X = Hasil skor yang diperoleh oleh subjek semua item

Y = Skor Total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi X

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

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

N = Banyaknya responden

Cara mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dengan Y dapat menggunakan ukuran koefisien korelasi. Nilai r harus paling sedikit - 1 dan paling besar 1 yang berarti:

- a. Jika nilai $r = + 1$ atau mendekati + 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat tinggi.
- b. Jika nilai $r = - 1$ atau mendekati - 1, maka korelasi antara kedua variabel sedang.
- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel tidak ada sama sekali atau sangat rendah.

Tabel 3. 13
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Intensi <i>Turnover</i>
X ₁	= Manajemen Karir
X ₂	= <i>Job Insecurity</i>
α	= Koefisien Konstanta
β ₁ β ₂	= Koefisien Regresi
e	= Error

Langkah – langkah yang dilakukan untuk analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

- Mengidentifikasi nilai – nilai yang akan digunakan untuk menghitung koefisien a, b1, dan b2 dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \sum Y &= \alpha + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= \alpha \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= \alpha \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

- Setelah memperoleh setiap nilai, langkah selanjutnya menghitung korelasi ganda antara masing – masing variabel independen dan dependen menggunakan rumus:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}$$

- c. Melakukan perhitungan F_{hitung} dan membandingkannya dengan F_{tabel} .
- d. Melakukan uji signifikansi secara parsial antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

Langkah - langkah pengujian yang dilakukan dalam melakukan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji variabel apakah memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013). Pengujian ini menggunakan cara uji *Kolmogorof – Smirnov* melalui kriteria sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi data (Sig) > 5%, maka data memiliki distribusi normal
- b. Jika signifikansi data (Sig) < 5%, maka data memiliki distribusi tidak normal

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah ketika hubungan variabel independen sangat tinggi atau sangat rendah. *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk menguji multikolonieritas. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,10 adalah batas umum menentukan ada atau tidaknya multikolonieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan ada atau tidak ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Grafik nilai proyeksi dalam variabel independen dan nilai residual dapat digunakan dengan penerapan yaitu jika memiliki titik yang membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, meluas atau menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas. Jika tidak memiliki titik yang membentuk pola tertentu, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh Manajemen Karir dan *Job Insecurity* terhadap Intensi *Turnover* secara simultan. Dapat dilakukan dengan rumus uji F :

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji dianggap signifikan dan dapat dianggap berlaku untuk seluruh populasi. Adapun kriteria penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis secara statistik, hipotesis yang akan diuji dapat dinyatakan sebagai berikut:

1) Hipotesis Pertama

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara manajemen karir terhadap intensi *turnover*.
- $H_{1:\rho \neq 0}$, artinya terdapat pengaruh antara manajemen karir terhadap intensi *turnover*

2) Hipotesis Kedua

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap intensi *turnover*
- $H_{1:\rho \neq 0}$, artinya terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap intensi *turnover*.

3) Hipotesis Ketiga

- $H_{0:\rho=0}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara manajemen karir dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover*.
- $H_{1:\rho \neq 0}$, artinya terdapat pengaruh antara manajemen karir dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover*

3.8.2. Uji T

Dalam pengujian hipotesis secara parsial, penelitian ini menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T – *student*) sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independen

n = Banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Adapun kriteria yang ada sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- c. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.