

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta implikasinya pada kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X) yang terdiri dari dimensi 1) *Affective Commitmen*, perasaan emosional untuk organisasi, 2) *Continuance Sommitment*, yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam bekerja, 3) *Normative Commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis. Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y) yang terdiri dari dimensi 1) *thinking of quitting*, Pemikiran seseorang karyawan untuk keluar, 2) *intent to search*, mencari alternatif perusahaan, 3) *intent to quit*, menunjukkan indikasi keluar. Kemudian yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z) dengan dimensi yang mencakup 1) kualitas, persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan; 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan, 3) Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, 4) Kerjasama, Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya, 5) Inisiatif, Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas (Robbins S. P., 2015).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur Jawa Barat. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang komitmen organisasi, *Turnover Intention*, dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur Jawa Barat, sedangkan subjek penelitian adalah karyawan di tiga divisi yaitu *Packing, Ball mill, Cutting* PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan kurang dari kurun waktu satu tahun, yaitu dimulai pada bulan Juli sampai dengan bulan November 2019.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu jenis penelitian deskriptif dan verifikatif,

yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:35)

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quantitative method*. *Quantitative method* merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian yang menggunakan *quantitative method* akan mendapatkan informasi dari sebagian populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat mengenai apa yang sedang diteliti, yakni Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, dan kinerja karyawan.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam memudahkan untuk mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian diperlukan oprasionalisasi variabel sebagai dasar bagi peneliti dalam menyusun instrumen penelitian. Oprasionalisasi veriabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, dimensi dan indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang dibuat dalam bentuk tabel.

Penelitian ini meliputi tiga variabel inti, yaitu variabel independen (X), variabel intervening (Y) dan variabel dependen (Z) dengan menggunakan pendekatan teori Perilaku Organisasi. Tiga variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur (Sugiyono, 2017:40). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

3. Variabel Dependen (Z)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
Komitmen Organisasi(X)	Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Stephen P.Robbins timothy A.Judge (2008)	Affective Commitment adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.	Adanya Keinginan berkarir di perusahaan	Memiliki keinginan dalam berkarir pada perusahaan	Ordinal	1
			Adanya keterlibaan secara aktif dalam setiap tugas maupun kegiatan perusahaan	Kemampuan karyawan terlibat secara aktif dalam setiap tugas maupun kegiatan perusahaan	Ordinal	2
			Adanya keterikatan emosional dengan perusahaan	Memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	Ordinal	3
			Mampu tetap bertahan dalam perusahaan karena berbagai perhitungan faktor ekonomi	Kemampuan karyawan dalam bertahan pada perusahaan	Ordinal	4
			Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan pada perusahaan	Ordinal	5
			Khawatir untuk meninggalkan perusahaan tidak akan mendapatkan perusahaan	Memiliki kekhawatiran apabila karyawan meninggalkan perusahaan	Ordinal	6

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			pengganti yang lebih baik			
			Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Kemampuan karyawan dalam kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	7
			rasa nyaman pada perusahaan	Memiliki rasa nyaman pada perusahaan	Ordinal	8
		<i>Normative Commitment</i> adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi yang didasari atas pertimbangan nilai dan keyakinan karyawan.	Adanya Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Kemampuan menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Ordinal	9
			Karyawan Mampu memberikan Kepercayaan pada perusahaan	Kemampuan karyawan dalam memberikan kepercayaan terhadap perusahaan	Ordinal	10
			Adanya rasa bangga bekerja pada perusahaan	Memiliki rasa bangga bekerja pada perusahaan	Ordinal	11
			Karyawan memegang peran penting pada perusahaan	Kemampuan karyawan dalam memegang peranan penting yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	12
<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja pilihannya sendiri	<i>Thinking of Quitting</i> adalah Pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	Ordinal	13
			Merasa tidak nyaman dengan perusahaan	Memiliki rasa tidak nyaman dalam bekerja pada perusahaan	Ordinal	14
			Ketidakpuasan terhadap perusahaan	Memiliki ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan	Ordinal	15
		<i>Intent to Search</i> adalah Sikap	Merasa kurang memiliki masa	Memiliki rasa bahwa kurang	Ordinal	16

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
	(Veithzal Rivai Zainal, 2014)	seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain.	depan yang baik	memiliki masa depan yang baik		
			Mencari pekerjaan pada perusahaan lain	Adanya keinginan dalam mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain	Ordinal	17
			Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	Ordinal	18
			Adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan	Memiliki hubungan yang baik sesama karyawan	Ordinal	19
		<i>Intent to Quit</i> adalah Sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja dan membatalkan pekerjaan penting	Kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	Ordinal	20
			Kemungkinan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan Apabila ada kesempatan	Ordinal	21
			Mulai mengurangi pekerjaan dalam perusahaan	Adanya pilih-pilih dalam pekerjaan	Ordinal	22
			Karyawan mampu memegang tanggungjawab pada perusahaan	Kemampuan karyawan dalam memegang tanggung jawab pada perusahaan	Ordinal	23
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan	Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa	Mampu menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan hasil pekerjaan	Ordinal	24

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	7	
	kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Robbins (2015)	yang seharusnya dikerjakan.	yang di tetapkan	dengan standar yang di tetapkan			
			Mampu menyesuaikan pekerjaan dengan tujuan yang ditetapkan	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan tujuan yang ditetapkan	Ordinal	25	
			Mampu mengerjakan Tugas yang di berikan	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan teliti	Ordinal	26	
			Mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tekun.	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan tekun.	Ordinal	27	
			Mampu bekerja dengan rapih.	Kemampuan karyawan bekerja dengan rapih.	Ordinal	28	
			Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas tepat waktu	Ordinal	29
				Mampu mengerjakan tugas sesuai target	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	30
				Mampu menyelesaikan tugas yang dilakukan dengan apa yang ditugaskan	Kemampuan karyawan mengerjakan tugas dengan sesuai apa yang di tugaskan	Ordinal	31
			Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Bertanggung jawab pada tugas yang di laksanakan	Kemampuan karyawan dalam memegang tanggung jawab yang diberikan karyawan	Ordinal	32

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			Mampu Menjaga perilaku kerja	Kemampuan karyawan dalam Menjaga perilaku kerja setiap harinya	Ordinal	33
			Mampu Mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	Kemampuan karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	Ordinal	34
			Mampu bersosialisai dengan baik antar karyawan	Kemampuan karyawan dalam bersosialisasi antar karyawan	Ordinal	35
	Kerjasama Pegawai bekerja dengan kerjanya yang diserahkan oleh organisasi atau instansi.	adalah mampu sama rekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.	Mampu berpartisipasi dalam perusahaan	Kemampuan karyawan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	Ordinal	36
			Kesediaan membantu satu sama lain	Kemampuan karyawan saling membantu satu sama lain	Ordinal	37
			Kesediaan menerima kritik dari atasan	Kemampuan karyawan menerima kritik	Ordinal	38
	Inisiatif Pegawai mempunyai kemampuan mengerjakan tugas dan inisiatif	adalah dalam mempunyai tugas dan mempunyai	Kesadaran dalam melaksanakan tugas	Adanya Kesadaran dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan	Ordinal	39
			Mampu memberikan keratifitas dalam mengerjakan tugas	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan kreatif	Ordinal	40
			Tidak terpaku pada ketentuan	Adanya inovasi dalam mengerjakan tugas	Ordinal	41
			Mampu melaksanakan tugas dengan mandiri	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan	Ordinal	42

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				tugas dengan mandiri		

Sumber : Diolah dari beberapa literatur.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006), yang dapat mendukung data primer dalam penelitian. Berikut merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder (Malhotra, 2015):

1. Data primer adalah data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari angket yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu melalui survei pada karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data sekunder internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data sekunder eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data literatur, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 mengenai Jenis dan Sumber Data berikut.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan	Sekunder	HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur
2	Standar Penilaian kinerja karyawan	Sekunder	HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
3	Data Rekapitulasi <i>Turnover</i> Karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur		HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur
4	Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur.	Sekunder	HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur
5	Data Rekapitulasi RataRata Kinerja Karyawan	Sekunder	HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur
6	Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur	Primer	Kuesioner
7	Tanggapan responden terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur	Primer	Kuesioner
8	Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur	Primer	Kuesioner

Sumber: Hasil pengolahan data 2019

3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa seperangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset adalah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Malhotra, 2015). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, benda gejala, fenomena, atau kejadian-kejadian yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2006).

Pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2014:119) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan PT. Bangun Ringan Perkasa sebanyak 214 karyawan Terdiri sebagai berikut:

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN 3 DIVISI PADA PT. BANGUN RINGAN PERKASA CIANJUR

No	Divisi	Jumlah
1	<i>Packing</i>	75 orang
2	<i>Ball Mill</i>	77 orang
3	<i>Cutting</i>	66 orang
Total		214 orang

Sumber: HRD PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset atau berpartisipasi dalam suatu studi (Malhotra, 2015), mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Tujuan pengambilan sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti, maka peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang dinamakan sampel jenuh. Adapun rumus yang digunakan untuk mengambil suatu sampel dari sebuah populasi salah satunya adalah teknik Slovin (Sugiyono, 2011), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N = Populasi

n = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

e = batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari Jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{214}{1 + 214(0,05)^2} = \frac{214}{1,73} = 123$$

Berdasarkan perhitungan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 10% diperoleh jumlah sampel untuk karyawan pada tiga divisi PT. Bangun ringan Perkasa Cianjur yaitu sebanyak 68 karyawan. Adapun data dari jumlah penarikan sampel disajikan dalam Tabel 3.4 di bawah ini.

TABEL 3.4
SEBARAN SAMPEL

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah
1	<i>Packing</i>	75 orang	75 / 214 x 123	42 orang
2	<i>Ball Mill</i>	77 orang	77 / 214 x 123	44 orang
3	<i>Cutting</i>	66 orang	66 / 214 x 123	37 orang
Total		214 orang		123 orang

3.2.4.3 Teknik Sampel

Sampling atau penerikan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen yang memadai dari populasi, sehingga memungkinkan pemahaman tentang sifat atau karakteristik sampel penelitian dapat digeneralisasikan seperti pada elemen populasi (Sekaran, 2003). Penarikan sampel dilakukan karena akan memungkinkan penelitian yang dilakukan menjadi lebih murah, cepat dan akurat (Hermawan, 2006).

Terdapat dua jenis teknik yang dapat digunakan untuk menarik sampel yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling* (Priyono, 2016). *Probability sampling* adalah prosedur pengambilan sampel di mana setiap elemen dari populasi memiliki kesempatan probabilistik tetap untuk terpilih sebagai sampel. *Non-probability sampling* adalah teknik yang tidak menggunakan kesempatan prosedur

seleksi sampel. Sebaliknya, mereka bergantung pada penilaian pribadi peneliti (Malhotra, 2015).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* karena setiap elemen populasi penelitian memiliki peluang atau probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu metode penarikan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*, dimana setiap elemen dalam populasi telah diketahui dan memiliki probabilitas seleksi yang setara, setiap elemen dipilih secara independen dari setiap elemen lainnya dan sampel diambil dengan prosedur random dari kerangka *sampling* (Malhotra, 2015).

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan dan kepustakaan berdasarkan data yang digunakan, antara lain :

1. Studi kepustakaan, Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur, diktat, jurnal-jurnal, serta bahan-bahan yang berhubungan dengan topik penulisan. Dengan cara membaca, mengutip, serta menyadur pendapat-pendapat para ahli yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Nazir, 2013: 93).
2. Observasi, menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
3. Kuisisioner, Menurut sugiyono (2015) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang akan penulis sebarakan berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari indikator-indikator baik variabel komitmen organisasi (X), *Turnover Intention* (Y), dan kinerja karyawan (Z) yang ditujukan untuk karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur.
4. Wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016:137). Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan adalah wawancara teknik tidak terstruktur dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan bagian HRD PT. PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur.

3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif.

Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal. Karena data yang diperoleh melalui kuesioner berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan Method of Successive Interval. Proses transformasi data dengan menggunakan Method of Successive Interval merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan Method of Successive Interval adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dengan tegas sikap yang akan diukur kemudian perhatikan frekuensi yang memberikan respons yang telah disediakan.
2. Menentukan jumlah responden yang memilih respon 1,2,3,4 dan 5 yang disebut dengan frekuensi
3. Membagi frekuensi setiap respon dengan total frekuensi, yang disebut dengan proporsi.
4. Menentukan frekuensi kumulatifnya, menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon.
5. Menentukan setiap nilai Z dari frekuensi kumulatif di atas dengan menggunakan tabel distribusi normal standar.
6. Memasukkan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}Z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya.}$$

7. Menentukan nilai skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Densityo Lower Limit} - \text{Densityo Unplower Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4 dan SV5

8. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + |k| \qquad k = 1 + |SV_{min}|$$

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Berbagai metode pengumpulan data tidak selalu mudah dan proses pengumpulan data seringkali terjadi adanya pemalsuan data, oleh karena itu, diperlukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Guna menguji layak atau tidaknya instrumen penelitian yang disebarkan kepada responden dilakukan dua tahap pengujian yakni uji validitas dan realibilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang valid dan reliabel, sehingga data yang dibutuhkan dalam penelitian harus valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS) 21.0 *for windows*.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang akan membuktikan seberapa baik hasil dari penggunaan yang diperoleh sesuai dengan teori-teori di sekitar yang dirancang dalam tes (Sekaran, 2016). Hal ini dinilai melalui konvergen dan diskriminan validitas, yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka

dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2] [n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2012: 348)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
 $\sum X$ = 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

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (rhitung lebih besar daripada rtabel)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (rhitung lebih kecil atau sama dengan rtabel)

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel komitmen organisasi (X), *Turnover Intention* (Y), dan kinerja karyawan (Z) berdasarkan hasil

perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r hitung lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel. Validitas variabel Komitmen Organisasi (X) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi berikut.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISAI TAHAP
SATU

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
<i>Affective Commitment</i>				
1	Memiliki keinginan untuk berkarir pada perusahaan	0,551	0,468	Valid
2	Saya terlibat secara aktif dalam setiap tugas maupun kegiatan di perusahaan	0,178	0,468	Tidak Valid
3	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	0,533	0,468	Valid
<i>Continuance Commitment</i>				
4	Saya mampu bertahan pada perusahaan walau kondisi tidak baik	0,551	0,468	Valid
5	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan pada perusahaan	0,504	0,468	Valid
6	Saya khawatir apabila meninggalkan perusahaan tidak memiliki pendapatan yang sama	0,230	0,468	Tidak Valid
7	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk perusahaan	0,572	0,468	Valid
8	Saya merasa nyaman bekerja pada perusahaan.	0,670	0,468	Valid
<i>Normative Commitment</i>				
9	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan	0,530	0,468	Valid
10	Saya dapat memberikan kepercayaan terhadap perusahaan	0,577	0,468	Valid
11	Saya merasa bangga bekerja pada perusahaan	0,719	0,468	Valid
12	Saya memiliki peranan penting yang diberikan oleh perusahaan	0,078	0,468	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen komitmen organisasi yang terdiri dari 12 item pernyataan terdapat 9 yang valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan 3 yang tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel, maka diuji kembali sehingga terdapat perubahan pada nilai r_{hitung} .

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISAI TAHAP DUA

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>				
1	Memiliki keinginan untuk berkarir pada perusahaan	0,551	0,468	Valid
2	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	0,533	0,468	Valid
<i>Continuance Commitment</i>				
3	Saya mampu bertahan pada perusahaan walau kondisi tidak baik	0,551	0,468	Valid
4	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan pada perusahaan	0,504	0,468	Valid
5	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk perusahaan	0,572	0,468	Valid
6	Saya merasa nyaman bekerja pada perusahaan.	0,670	0,468	Valid
<i>Normative Commitment</i>				
7	Saya dapat memberikan kepercayaan terhadap perusahaan	0,530	0,468	Valid
8	Saya dapat memberikan kepercayaan terhadap perusahaan	0,577	0,468	Valid
9	Saya merasa bangga bekerja pada perusahaan	0,719	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 4

pada instrumen komitmen organisasi tahap dua yang terdiri dari 9 item pernyataan semuanya valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel Employee Voice yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel terikat atau variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* TAHAP SATU

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
<i>Thinking of Quitting</i>				
1	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan	0,668	0,468	Valid
2	Adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja pada perusahaan	0,504	0,468	Valid

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
3	Saya merasa tidak puas terhadap perusahaan	0,450	0,468	Tidak Valid
<i>Intent to Search</i>				
4	Saya merasa bahwa di perusahaan kurang memiliki masa depan yang baik	0,401	0,468	Tidak Valid
5	mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain	0,653	0,468	Valid
6	Saya memiliki rasa untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	0,653	0,468	Valid
7	Saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan	0,478	0,468	Valid
<i>Intent to Quit</i>				
8	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	0,550	0,468	Valid
9	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan	0,503	0,468	Valid
10	Saya pilih-pilih dalam pekerjaan	0,468	0,468	Valid
11	Saya mampu memegang tanggung jawab pada perusahaan	0,597	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 4 Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa 9 dari 11 item pada instrumen variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, maka dilakukan uji ulang terhadap instrumen *turnover intention*. Berikut hasil dari pengujian ulang pada intsrumen *turnover intention*.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* TAHAP DUA

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
<i>Thinking of Quitting</i>				
1	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan	0,668	0,468	Valid
2	Adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja pada perusahaan	0,504	0,468	Valid
<i>Intent to Search</i>				
3	mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain	0,653	0,468	Valid
4	Saya memiliki rasa untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	0,653	0,468	Valid
5	Saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan	0,478	0,468	Valid
<i>Intent to Quit</i>				
6	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	0,550	0,468	Valid

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
7	Adanya kemungkinan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan	0,503	0,468	Valid
8	Saya pilih-pilih dalam pekerjaan	0,468	0,468	Valid
9	Saya mampu memegang tanggung jawab pada perusahaan	0,597	0,468	Valid

Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Thinking of Quitting* dengan item pernyataan butir 1 yaitu “Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,668 sedangkan terendah terdapat pada dimensi *Intent to Search* yaitu “Saya merasa bahwa di perusahaan kurang memiliki masa depan yang baik” dengan memperoleh nilai sebesar 0,401 sehingga korelasinya agak rendah.

Validitas variabel Kinerja Karyawan (Z) secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan berikut.

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN TAHAP SATU

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
Kualitas				
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,544	0,468	Valid
2	Hasil kerja saya selama ini sudah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,667	0,468	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti	0,500	0,468	Valid
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tekun.	0,679	0,468	Valid
5	Saya bekerja dengan rapih.	0,587	0,468	Valid
Kuantitas				
6	Saya mampu mengerjakan tugas tepat waktu	0,491	0,468	Valid
7	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja.	0,691	0,468	Valid
8	Saya mengerjakan tugas dengan sesuai apa yang di tugaskan	0,528	0,468	Valid
Tanggung Jawab				
9	Saya dapat memegang tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	0,520	0,468	Valid
10	Saya Menjaga perilaku kerja setiap harinya	0,552	0,468	Valid
11	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	0,477	0,468	Valid
12	Saya mampu bersosialisasi antar karyawan	0,482	0,468	Valid
Kerjasama				
13	Saya berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	0,483	0,468	Valid

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
14	Dalam melakukan pekerjaan, saya memanfaatkan sumber daya secara efisien.	0,173	0,468	Tidak Valid
15	saling membantu satu sama lain dalam bekerja	0,493	0,468	Valid
Inisiatif				
16	Adanya Kesadaran dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan	0,500	0,468	Valid
17	Saya mengerjakan tugas dengan kreatif	0,398	0,468	Tidak Valid
28	Adanya inovasi dalam mengerjakan tugas	0,457	0,468	Valid
19	Saya melaksakan tugas dengan mandiri	0,594	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.9, maka dapat disimpulkan bahwa 17 dari 19 item pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Z) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, maka harus dilakukan uji ulang terhadap instrumen kinerja karyawan. Berikut hasil uji ulang yang dilakukan.

TABEL 3.10
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN TAHAP DUA

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
Kualitas				
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,544	0,468	Valid
2	Hasil kerja saya selama ini sudah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,667	0,468	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti	0,500	0,468	Valid
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tekun.	0,679	0,468	Valid
5	Saya bekerja dengan rapih.	0,587	0,468	Valid
Kuantitas				
6	Saya mampu mengerjakan tugas tepat waktu	0,491	0,468	Valid
7	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja.	0,691	0,468	Valid
8	Saya mengerjakan tugas dengan sesuai apa yang di tugaskan	0,528	0,468	Valid
Tanggung Jawab				
9	Saya dapat memegang tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	0,520	0,468	Valid
10	Saya Menjaga perilaku kerja setiap harinya	0,552	0,468	Valid
11	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	0,477	0,468	Valid
12	Saya mampu bersosialisasi antar karyawan	0,482	0,468	Valid

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
Kerjasama				
13	Saya berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	0,483	0,468	Valid
14	saling membantu satu sama lain dalam bekerja	0,493	0,468	Valid
Inisiatif				
15	Adanya Kesadaran dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan	0,500	0,468	Valid
16	Adanya inovasi dalam mengerjakan tugas	0,457	0,468	Valid
17	Saya melaksanakan tugas dengan mandiri	0,594	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Nilai tertinggi terdapat pada dimensi Kuantitas dengan item pernyataan butir 7 yaitu “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja.” yang memperoleh nilai sebesar 0,691 sedangkan terendah terdapat pada dimensi Kerjasama pada butir 14 yaitu “Dalam melakukan pekerjaan, saya memanfaatkan sumber daya secara efisien.” dengan memperoleh nilai sebesar 0,173 sehingga korelasinya agak rendah.

3.2.7.2 Rancangan Pengujian Realiabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh yang mana data bebas dari kesalahan sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam seluruh instrumen. Dapat diketahui bahwa reliabilitas adalah indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Sekaran, 2003).

Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, adapun rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Croanbach. Menurut Umar (2014:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Croanbach lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien Alpha Croanbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sudjana (2005:109)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir pernyataan

Witri Aprilia Pratiwi, 2020

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention serta Implikasinya pada Kinerja karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur

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

σ_b^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item rhitung $>$ rtabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item rhitung \leq rtabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,468. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.11 Hasil Pengujian Reliabilitas berikut.

TABEL 3.11
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	rhitung	rtabel	Ket
1	Komitmen Organisasi	0,663	0,468	Reliabel
2	<i>Turnover Intention</i>	0,743	0,468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,843	0,468	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

3.2.8 Rancangan Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran, 2003). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyusun data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas reponden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
 - a. Memberi skor pada setiap item Dalam penelitian ini akan diteliti dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Pernyataan dari kuesioner terdiri 5 kategori sebagai berikut, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.5 Skor Alternatif

berikut. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

TABEL 3. 12
SKOR ALTERNATIF

JAWABAN ALTERNATIF	SANGAT TIDAK SETUJU	RENTANG JAWABAN					SANGAT SETUJU
		1	2	3	4	5	
	Negatif						Positif

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Pengujian, kegiatan ini dilakukan untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

3.2.8.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian kuesioner, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai komitmen organisasi, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Menurut Sekaran (2014) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian

cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam skoring pada kuesioner harus memenuhi ketentuan.

Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal Sugiyono (2012:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum	= Skor Ordinal Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	= Skor Ordinal Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Jarak Interval	= [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Ordinal
Persentase Skor	= [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100 Analisis deskriptif karakteristik responden

2. Statistik Deskriptif Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- Analisis Deskriptif Variabel X (Komitmen Organisasi)
- Analisis Deskriptif Variabel Y (*Turnover Intention*)
- Analisis Deskriptif Variabel Z (Kinerja Karyawan)

Analisis deskriptif yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 24.0 for windows melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.13 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden berikut.

TABEL 3. 13
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Seorangpun Kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

3.2.8.2 Analisis Data Verifikatif

Rancangan analisis data verifikatif dilakukan dengan beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan. Teknik analisis data verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (Z) dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu hipotesis 1 komitmen organisasi dan *turnover intention*, dan hipotesis 2 yaitu *turnover intention* dan kinerja karyawan. Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling memungkinkan terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil (Ahmad Kuncoro, 2007). Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan jika memenuhi asumsi dan persyaratan analisis, selain data harus berskala interval, data juga harus berdistribusi normal, berpola linear dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama (Ahmad Kuncoro, 2007). Asumsi-asumsi analisis regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Asumsi Regresi Linear Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 2.4 for Windows. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan dengan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah berikut:

- 1) Entry data atau buka file data yang akan dianalisis
- 2) Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, Kolmogrov-Simironov. Hipotesis yang diuji:

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan normal probability plot, adapun rumus untuk pengujian normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum} [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono (2014:279)

Keterangan:

D = Deviasi

$S(x)$ = Distribusi frekuensi yang diobservasi

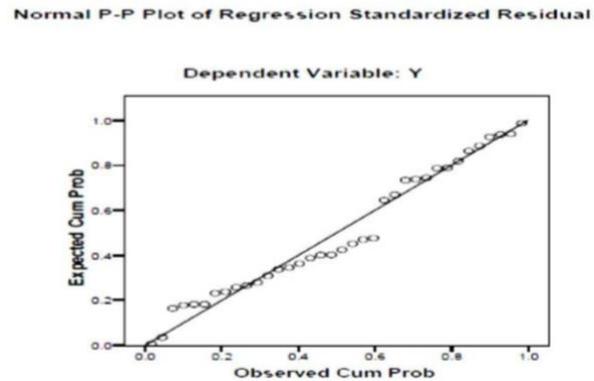
$F_0(x)$ = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

- 1) Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 5\%$.
- 2) Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
- 3) Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- 4) Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Normal probability plot digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Kondisi normal probability plot digambarkan pada Gambar 3.1 Garis Normal Probability Plot berikut.



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Untuk perhitungan manual dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini:

Untuk melakukan uji Kolmogrov-Simirnov ini perlu dilakukan beberapa perhitungan dasar, yaitu rata-rata skor dan standar deviasi dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: f(x) = normal$$

$$H_1: f(x) \neq normal$$

- a) Data disusun terlebih dahulu dari yang terkecil dengan diikuti frekuensi masing-masing dan frekuensi kumulatifnya.
- b) Menghitung Standar deviasi yang diperoleh dengan rumus:

$$Sd^2 = \frac{\sum(X - \bar{X})^2}{n - 1}$$

$$Sd = \sqrt{Sd^2}$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

Dengan:

X= nilai masing-masing skor

\bar{X} = rata-rata nilai

- c) Menghitung nilai Z skor dari masing-masing skor dengan rumus:

$$Z_{skor} = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

μ = rata-rata populasi

σ = simpangan baku

- d) Menghitung nilai a_1 dan a_2 yang diperoleh dari :

$$a_2 = \frac{F}{n} - p \leq Z$$

$$a_1 = \frac{f}{n} - a_2$$

Sumber : Sudjana (2011:263)

Dengan a_1 dan a_2 adalah kesalahan

e) Membandingkan nilai a_1 dengan D table, dengan kriteria:

Terima H_0 jika a_1 maksimum \leq D tabel

Tolak H_0 jika a_1 maksimum $>$ D tabel

b. Uji Linearitas

Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak (Sudjana, 2005). Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model sederhana. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan F-test sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Perhitungan manual F-test dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

$$F = \frac{MS_{ketidaksamaan}}{MS_{error}}$$

$$MS_{ketidaksamaan} = \frac{SS_{ketidaksamaan}}{dk_{SS_{ketidaksamaan}}}$$

$$MS_{error} = \frac{SS_{error}}{dk_{SS_{error}}}$$

$$SS_{ketidaksamaan} = SS_{sisa} - SS_{error}$$

$$SS_{error} = \sum_x \left(\sum_k Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_k} \right)$$

$$SS_{sisa} = \sum Y^2 - SS_a - SS_{b/a}$$

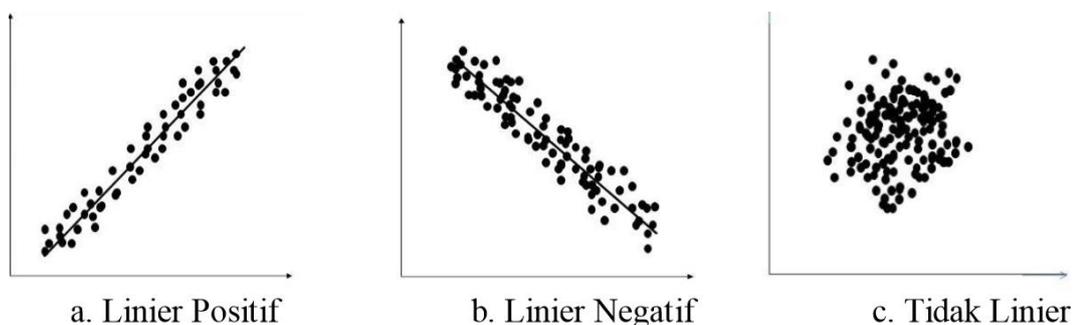
$$SS_{b/a} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$SS_a = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Sumber : Sudjana (2011:264)

- c. Diagram Pencar Diagram pencar atau diagram serak (*Scatter Plot*) digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui penggambaran nilai dari variabel-variabel tersebut.

Diagram pencar menggunakan sistem koordinat cartesius. Pada koordinat tersebut, pada sumbu X diletakkan nilai variabel independen dan pada sumbu Y diletakkan nilai variabel dependen. Tujuan diagram pencar untuk mengetahui apakah titik-titik koordinat diagram membentuk pola tertentu. Dalam diagram selanjutnya ditarik suatu garis yang dapat membagi dua titik koordinat pada kedua sisinya. Garis yang ditarik diupayakan sesuai, menggambarkan kecenderungan data yang tersebar (garis *best fit*). Dari garis tersebut, dapat diketahui korelasi antara dua variabel sekaligus arah atau bentuk arah hubungan. Jika garis naik, artinya hubungan positif dan jika arah garis turun, maka jenis hubungan negatif. Jika terjadi beberapa garis berarti tidak ada korelasi dan apabila titik-titik tepat melalui garis-garis berarti korelasinya sempurna. Diagram pencar digambarkan pada Gambar 3.2 Diagram Pencar berikut.



GAMBAR 3.2
DIAGRAM PENCAR

d. Uji Titik Terpencil

Setelah diketahui, model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperhatikan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Sumber : Sitepu, (1994:19)

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh leader-member exchange terhadap motivasi kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya (Saleh, 1990).

Hipotesis 1:

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2016: 247)

Keterangan:

- Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan
- X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
- a = harga Y bila X=0 (harga konstan)
- b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

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

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

Sugiyono (2016: 262)

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X = Komitmen Organisasi
- a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

Hipotesis 2:

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana Y atas Z adalah sebagai berikut:

$$Z = a + bY$$

Sumber : Sugiyono (2017:188)

Keterangan :

Z = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan

Y = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Z) (\sum Y) - (\sum Y)(\sum Y Z)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

dan

$$b = \frac{n \sum YZ - (\sum Y)(\sum Z)}{n \sum Y - (\sum Y)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:188)

Keterangan:

Z = Kinerja Karyawan

Y = *Turnover Intention*

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

3. Koefisien Determinasi

Witri Aprilia Pratiwi, 2020

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention serta Implikasinya pada Kinerja karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur

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

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terkaitnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (r). Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber : Ridwan (2013:136)

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pelaksanaan Leader-Member Exchange dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.11 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford) berikut.

TABEL 3.14
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Besar Koefisiensi	Klasifikasi
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 (2013:115)

3.2.8.3 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu

variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2017:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

TABEL 3.15
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian Kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

2. Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Rancangan pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Keberartian Regresi (Uji F) dan Uji Keberartian Koefisien Regresi (Uji t).

a. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, sebagaimana dapat menguji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut :

1) H_0 : Regresi tidak berarti

H_a : Regresi berarti

2) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n = jumlah pengamatan, dan k = jumlah variabel bebas

3) Dengan F_{hitung} sebesar :

$$F = \frac{JK(\text{reg})/k}{JK(S)/[n - (k - 1)]}$$

Sumber : Sudjana (2005:91)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$JK(\text{reg})$ = jumlah kuadrat regresi

$JK(s)$ = jumlah kuadrat sisa

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah pengamatan

4) Kriteria Pengujiannya adalah sebagai berikut

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, model fit terhadap data.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, model tidak fit terhadap data.

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

Hipotesis 1

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya adalah tidak terdapat Komitmen Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hipotesis 2

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh *Turnover Intention* (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh *Turnover Intention* (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

b. Uji Keberartian Koefisien Regresi (uji t)

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t$ (mendekati 100%) (n-k-1)

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

t = Statistika uji korelasi

r = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Pada penelitian ini uji t hipotesis statistik yang digunakan, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.

H_a : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan pada statistika yang digunakan dan hipotesis penelitian diatas, maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk pengujian statistik yaitu hipotesis nol (H_0) yang diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima dengan perumusan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : $\rho = 0$, Komitmen organisasi (X) tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y).

H_a : $\rho \neq 0$, Komitmen organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Y).

Hipotesis 2

H_0 : $\rho = 0$, *Turnover intention* (Y) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z).

H_a : $\rho \neq 0$, *Turnover intention* (Y) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z).