

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik studi korelasional (*correlation study*). Metode ini dipilih karena penelitian yang dilakukan bermaksud untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengambil suatu generalisasi mengenai ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan apabila ada seberapa erat dan seberapa berartinya hubungan tersebut.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua kuesioner yaitu kuesioner tentang kepuasan kerja dan kuesioner tentang intensi *turnover*. Kuesioner kepuasan kerja pada penelitian ini dikonstruksikan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan lima dimensi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (Luthans, 1995). Sementara, untuk intensi *turnover* diukur dengan menggunakan kuesioner mengenai *withdrawal cognitions* yang disusun oleh Tang, Kim, dan Tang pada tahun 2000 (Wardani, 2003).

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 30 orang karyawan divisi *manufacture* PT Ultra Jaya Milk Industry and Trading Company Tbk yang dipilih berdasarkan tiga karakteristik utama. Adapun tiga karakteristik utama sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Responden berusia 20 - 44 tahun

Pembatasan usia responden didasarkan pada tahapan perkembangan karir yang diajukan oleh Dessler (Wardani, 2003) yaitu pada rentang usia ini individu berada pada tahap eksplorasi dan stabilisasi.

- b. Bekerja di perusahaan minimal 6 bulan
- c. Memiliki latar belakang minimal SMA

Menurut Price (Amurti, 2005) tingkat pendidikan pekerja mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat pindah kerja. Pekerja yang mempunyai pendidikan yang lebih baik memiliki tingkat pindah kerja yang lebih tinggi dari pada pekerja yang pendidikannya kurang.

3.3.2 Teknik Sampling

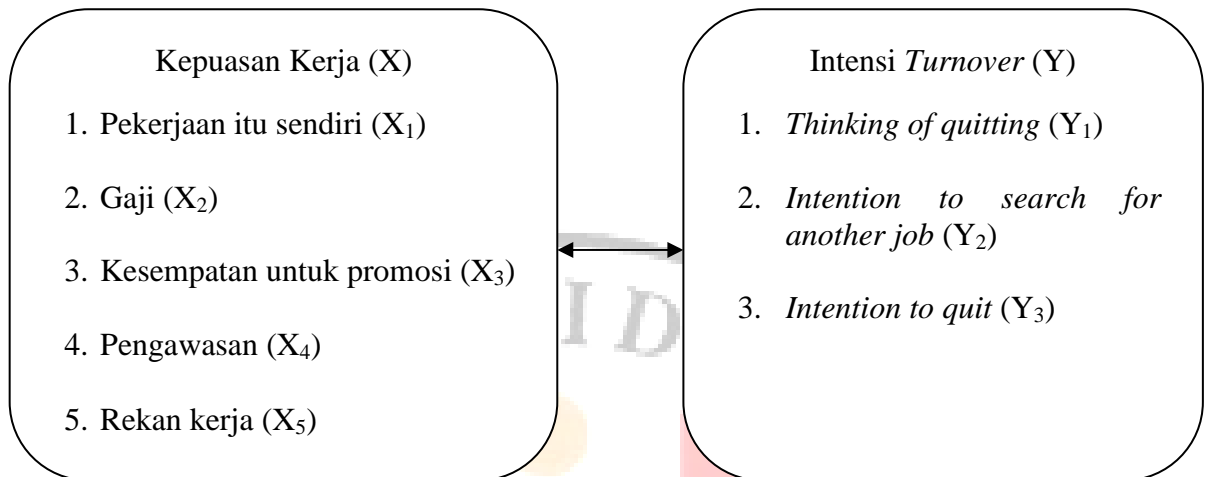
Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling non-probabilitas*. *Non-probabilitas sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana tidak setiap responden dalam setiap unsur atau anggota populasi

memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2008: 84). Adapun jenis *sampling non-probabilitas* adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008: 85). Sampel bertujuan (*purposive sampling*) dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh (Arikunto, 2006: 140).

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 38). Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan diteliti yaitu *variable dependent* dan *variable independent*. Variabel *independent* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiyono, 2008: 39). Variabel *independent* mempengaruhi variabel tergantung (*dependent*). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Sementara, variabel *dependent* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*. Adapun

hubungan antara variabel *independent* (variabel X) dan variabel *dependent* (variabel Y) akan digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.1
Model Struktural Hubungan Korelasional antar Variabel

3.5 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*

3.5.1 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari persepsi karyawan yang menggambarkan senang atau tidaknya dan puas atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya yang tergambar dari derajat skor kuesioner kepuasan kerja yang disusun berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith, Kendall, dan Hullin (Luthans, 1995).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri yang tergambar dari derajat skor kuesioner penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang disusun oleh Tang, Kim, dan Tang pada tahun 2000 (Wardani, 2003).

3.6 Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*

3.6.1 Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Data yang diharapkan adalah kepuasan kerja karyawan divisi *manufacture* PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk. Oleh karena itu, instrumen untuk mengukur kepuasan kerja adalah berupa kuesioner yang dikonstruksikan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan lima dimensi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin yang terdiri dari 30 pernyataan. Kisi-kisi instrumen secara lebih rinci akan dijelaskan dalam tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Subdimensi	Indikator	Item Pernyataan	No. Item		Skala
					+	-	
Kepuasan kerja	1. <i>The Work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	a. <i>Interesting task</i> (tugas yang menarik)	• Aspek Pekerjaan	1. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menuntut persyaratan yang tinggi	1,	-	Ordinal
				2. Beban pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan	18	-	
		• Perasaan subjek terhadap pekerjaannya	1. Saya merasa pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menarik dan menyenangkan	5,	-	Ordinal	
			2. Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan	11,	-		
	3. Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang sedang saya jalani	-	21				
		4. Saya tertarik dengan pekerjaan yang saya lakukan	28	-			
		b. <i>Opportunities for learning</i> (kesempatan untuk belajar)	• Aspek Pekerjaan	1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan yang mendukung pelaksanaan kerja	9,	-	Ordinal
			2. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan komunikasi dengan pimpinan	15,	-		
			3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja	22,	-		

				4. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	26,	-	
				5. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengambil keputusan ketika saya menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	30	-	
			<ul style="list-style-type: none"> Perasaan subjek mengenai kesempatan untuk belajar yang diberikan oleh perusahaan 	1. Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki secara dalam hal pekerjaan	16	-	Ordinal
				2. Saya merasa pengalaman dan pengetahuan yang saya miliki tidak bertambah dengan bekerja di perusahaan ini	-	24	
		c. <i>Chance to accept responsibility</i> (kesempatan	<ul style="list-style-type: none"> Aspek Pekerjaan 	1. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya lakukan	12,	-	Ordinal
				2. Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	25	-	

		untuk menerima tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Perasaan subjek mengenai kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> Saya merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan Saya merasa pekerjaan yang dilakukan penting bagi kelangsungan perusahaan 	-	23	Ordinal
2. <i>Pay</i> (gaji)			<ul style="list-style-type: none"> Aspek pekerjaan 	1. Gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan dan jabatan	4	-	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Perasaan subjek mengenai gaji yang diterima 	1. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	27	-	Ordinal
3. <i>Promotion Opportunities</i> (kesempatan untuk mendapatkan promosi)			Subjek mendapatkan kesempatan untuk promosi	1. Di perusahaan ini, saya bisa mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan	6	-	Ordinal
4. <i>Supervision</i> (pengawasan)	a.	Dukungan secara teknis yang diberikan oleh atasan	Subjek mendapatkan dukungan secara teknis dari atasan	1. Saya mendapatkan penjelasan dari atasan mengenai hal-hal yang tidak dipahami pada saat melakukan pekerjaan	7,	-	Ordinal

				2. Atasan saya mengontrol hasil pekerjaan yang saya lakukan	13	-	
		b. Dukungan perilaku kerja (dukungan secara sosial) yang diberikan oleh atasan	Subjek mendapatkan dukungan secara sosial dari atasan	<p>1. Saya mendapatkan dukungan moral dari atasan sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik</p> <p>2. Atasan saya tidak peduli dengan perasaan saya ketika saya melakukan pekerjaan</p> <p>3. Atasan saya selalu mendengarkan keluhan bawahannya</p> <p>4. Atasan saya selalu memberikan pujian atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahannya</p>	3,	-	Ordinal
						10	
					17,	-	
					19	-	
	5. <i>Coworkers</i> (rekan kerja)	a. Dukungan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja	Subjek mendapatkan dukungan secara teknis dari rekan kerja	<p>1. Saya mendapatkan dukungan bantuan dari rekan kerja ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja</p> <p>2. Rekan kerja saya tidak bersedia membantu di dalam melaksanakan pekerjaan</p>	8,	-	Ordinal
						20	
		b. Dukungan secara sosial yang diberikan oleh rekan kerja	Subjek mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja	<p>1. Rekan kerja memberikan semangat saat saya mempunyai masalah dalam pekerjaan</p> <p>2. Setiap ada masalah dalam bekerja, saya selalu menceritakannya pada rekan kerja</p>	2,	-	Ordinal
						14	

Instrumen kepuasan kerja memiliki empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki nilai yang disesuaikan dengan pilihan alternatif jawaban yang bergerak dari satu sampai empat. Sifat item-item dalam instrumen ini dibuat bervariasi mulai dari yang bersifat *favourable* sampai dengan yang bersifat *unfavourable*. Berikut ini adalah nilai dari masing-masing alternatif jawaban *favourable dan unfavourable*.

Item <i>Favourable</i>	Nilai	Item <i>Unfavourable</i>	Nilai
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat tidak setuju	4

3.6.2 Instrumen Penelitian Variabel Intensi *Turnover*

Data yang diharapkan adalah intensi *turnover* karyawan divisi *manufacture* PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk. Oleh karena itu, instrumen untuk mengukur intensi *turnover* adalah berupa kuesioner mengenai *withdrawal cognitions* yang disusun oleh Tang, Kim, dan Tang pada tahun 2000 (Wardani, 2003). Kisi-kisi instrumen secara lebih rinci akan dijelaskan dalam tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Intensi *Turnover*

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	No Item		Skala
				+	-	
Intensi <i>turnover</i>	a. <i>Thinking of quit</i>	Subjek mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya	1. Sampai sekarang, saya masih berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	1,	-	Ordinal
			2. Sampai saat ini, saya masih menilai untung ruginya jika keluar dari perusahaan	2	-	
	b. <i>Intention to search</i>	Subjek mempunyai intensi untuk mencari pekerjaan alternatif	1. Sampai sekarang, saya masih aktif mencari pekerjaan lain	3	-	Ordinal
c. <i>Intention to quit</i>	Subjek memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan	1. Saya memang berniat untuk berhenti kerja 2. Saya merencanakan untuk berhenti dari pekerjaan ini dalam enam bulan ke depan	4,	-	Ordinal	
			5	-		

Instrumen intensi *turnover* memiliki empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki nilai yang disesuaikan dengan pilihan alternatif jawaban yang bergerak dari satu sampai empat. Semua item dalam kuesioner ini bersifat *favourable*. Berikut ialah masing-masing nilai untuk alternatif-alternatif jawaban untuk instrumen intensi *turnover*:

Item <i>Favourable</i>	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Dan Intensi *Turnover*

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sementara, benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Instrumen yang valid dan reliabel belum tentu menghasilkan data yang

valid dan reliabel. Hal ini masih dipengaruhi oleh kondisi yang diteliti sehingga peneliti harus mampu mengendalikan objek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan dalam menggunakan instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sebelum digunakan, instrumen dalam penelitian ini akan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengungkap dengan tepat gejala-gejala yang akan diukur dan sejauh mana instrumen tersebut dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala yang akan diukur, baik untuk instrumen kepuasan kerja maupun untuk instrumen intensi *turnover*. Uji coba instrumen ini dilakukan kepada 30 orang karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk. Setelah uji coba (*try out*) dilaksanakan maka langkah selanjutnya adalah mengolah data tersebut menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) Versi 12.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa jumlah item instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 23 butir item yang terbagi ke dalam dua instrumen yaitu 19 butir item pada instrumen kepuasan kerja dan 4 butir item pada instrumen intensi *turnover*.

3.8 Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Dan Intensi Turnover

Uji coba instrumen dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui dua elemen penting dalam instrumen itu sendiri yaitu validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja

Pada instrumen kepuasan kerja dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168). Tujuan dilakukannya pengujian validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap pengujian validitas isi dan tahap pengujian validitas instrumen.

1. Validitas Isi

Pengujian validitas isi merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui profesional *judgement* (Azwar, 2007:61). Pengujian validitas isi instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini dilakukan oleh tiga profesional *judgement*, yang meliputi dosen Psikologi Industri dan Organisasi, dosen Psikologi Sosial, dan dosen Metodologi Penelitian.

2. Validitas Item Kepuasan Kerja

Uji validitas item instrumen kepuasan kerja dilakukan dengan cara mengorelasikan skor setiap item dengan skor total item yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* (Azwar, 2007). Adapun perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0. Besarnya koefisien korelasi (r) tiap item pernyataan dapat dilihat dari SPSS Versi 12.0 pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Menurut Azwar (2007) semua item yang mencapai koefisien korelasi (r) $\geq 0,30$ dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria koefisien korelasi dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat dicapai.

Berdasarkan perhitungan uji validitas item yang telah dilakukan terhadap 30 item kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada 19 item saja yang valid, sedangkan sisanya yaitu 11 item dinyatakan tidak valid. Secara lebih rinci, hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas Item Instrumen Kepuasan Kerja

Item Yang Reliabel	Item Yang Tidak Reliabel
1,2,3,4,6,7,9,11,15,16,18,20, 21,24,26,27,28,29,30	5,8,10,12,13,14,17,19,22,23,25

b. Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Arikunto, 2006: 178). Pengujian reliabilitas instrumen kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0. Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

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

(Arikunto, 2006:196)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

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

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0 diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0.807. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Tes Instrumen Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	30

3.8.2 Hasil Uji Coba Instrumen Intensi *Turnover*

Pada instrumen intensi *turnover* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Validitas Instrumen Intensi *Turnover*

Pengujian validitas instrumen intensi *turnover* dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap pengujian validitas isi dan tahap pengujian validitas item.

1. Validitas Isi

Pengujian validitas isi instrumen intensi *turnover* dalam penelitian ini dilakukan oleh tiga profesional *judgement*, yang meliputi dosen Psikologi Industri dan Organisasi, dosen Psikologi Sosial, dan dosen Metodologi Penelitian.

2. Validitas Item Intensi *Turnover*

Pengujian validitas item intensi *turnover* dilakukan dengan cara mengorelasikan skor setiap item dengan skor total item yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dan perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0.

Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 5 item instrumen intensi *turnover* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada empat item yang valid sedangkan sisanya 1 item dinyatakan tidak valid . Secara lebih rinci hasil uji reliabilitas item intensi *turnover* dapat dilihat dalam tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Item Instrumen Intensi *Turnover*

Item Valid	Item tidak valid
1,3,4,5,	2

b. Reliabilitas Instrumen Intensi *Turnover*

Pengujian reliabilitas instrumen intensi *turnover* menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0. Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen intensi *turnover* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0 diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0.696. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Tes Instrumen Intensi *Turnover*

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

3.9 Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2007:107). Kategorisasi ini bersifat relatif, seseorang dapat menempatkan secara subjektif luas interval yang mencakup setiap kategorisasi yang diinginkan selama penempatan itu berada dalam batas wajar dan dapat diterima oleh akal sehat (Azwar, 1999:108). Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan individu-individu (sampel penelitian) ke dalam lima jenjang atau kategori. Pada instrumen kepuasan kerja menggunakan lima kategori yaitu sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. Sementara itu, untuk instrumen intensi *turnover* menggunakan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Pengategorisasian dilakukan dengan pemberian nilai yang menggunakan skor standar. Pemberian nilai dengan menggunakan skor standar dilakukan dengan mengubah skor ke dalam bentuk penyimpangannya dari *mean* (M) dalam satuan deviasi standar (SD). Akan tetapi dalam hal ini suatu pedoman pemberian nilai yang merupakan norma sudah ditentukan terlebih dahulu. Adapun rumus norma yang digunakan sebagai pedoman pemberian nilai untuk instrumen kepuasan kerja adalah:

Tabel 3.7
Norma Pengelompokan Sampel untuk Instrumen Kepuasan Kerja dengan Lima Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Sangat Puas	$(M + 1.50 SD) < x$
Puas	$(M + 0.50 SD) < x \leq (M + 1.50 SD)$
Cukup Puas	$(M - 0.50 SD) < x \leq (M + 0.50 SD)$
Tidak Puas	$(M - 1.50 SD) < x \leq (M - 0.50 SD)$
Sangat Tidak Puas	$x \leq (M - 1.50 SD)$

Sedangkan rumus norma yang digunakan sebagai pedoman untuk pemberian nilai untuk instrumen intensi *turnover* adalah:

Tabel 3.8
Norma Pengelompokan Sampel untuk Instrumen Intensi Turnover dengan Lima Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Sangat Tinggi	$(M + 1.50 SD) < x$
Tinggi	$(M + 0.50SD) < x \leq (M + 1.50 SD)$
Sedang	$(M - 0.50 SD) < x \leq (M + 0.50 SD)$
Rendah	$(M - 1.50 SD) < x \leq (M - 0.50 SD)$
Sangat Rendah	$x \leq (M - 1.50 SD)$

3.10 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2008: 147). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan nonparametrik.

Penggunaan statistik parametrik dan nonparametrik bergantung pada asumsi dan jenis data yang akan dianalisis (Sugiyono, 2008: 150). Statistik parametrik memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang digunakan harus berdistribusi normal. Selanjutnya, dalam penggunaan salah satu tes mengharuskan data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas. Selain itu penggunaan kedua statistik parametrik dan nonparametrik juga tergantung pada jenis data yang dianalisis. Statistik parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio, sedangkan statistik nonparametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal. Teknik analisis dalam penelitian ini dilihat berdasarkan hasil jenis data. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal. Berdasarkan jenis data yang digunakan yaitu data ordinal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik nonparametrik.

Selanjutnya untuk menganalisis hipotesis penelitian, teknik statistik yang digunakan adalah statistik nonparametrik, maka digunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* dikembangkan oleh Carl Spearman pada tahun 1904. Korelasi ini digunakan untuk menentukan hubungan dua gejala yang kedua-duanya merupakan gejala ordinal atau tata jenjang (Arikunto, 2006: 278). Adapun variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah *variabel independent* yaitu kepuasan kerja dan *variabel dependent* yaitu intensi *turnover*. Adapun rumus dari *Rank Spearman* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 - \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

(Santoso, 2001:242)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

D : *Difference*. D adalah beda antara jenjang setiap subjek

N : Banyaknya subjek

Analisis korelasi *rank spearman* dilakukan dengan menggunakan rumus *rank spearman* yang dihitung dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 12.0. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah H_0 ditolak jika harga *p-value* untuk koefisien korelasi (ρ) yang diperoleh berdasarkan data empirik lebih kecil dari harga α . Sedangkan H_0 diterima jika harga *p-value* untuk koefisien korelasi (ρ) yang diperoleh berdasarkan data empirik lebih besar dari harga α . Dalam penelitian ini, harga α ditetapkan sebesar 0.05.

3.11 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan

- a. Memilih masalah dan menentukan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti

- c. Merumuskan masalah dan merumuskan anggapan dasar (hipotesis)
- d. Menetapkan metode penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini
- e. Menetapkan populasi dan sampel penelitian, serta menentukan teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian
- f. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan judul yang akan diteliti
- g. Mengajukan proposal penelitian kepada Dewan Pembimbing Skripsi untuk mendapat pengesahan
- h. Pengajuan surat izin penelitian yang dimulai dari jurusan Psikologi. Setelah mendapat rekomendasi dari jurusan selanjutnya mengajukan perizinan ke pihak fakultas dan rektorat. Setelah surat izin penelitian selesai dibuat kemudian direkomendasikan langsung ke PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk dengan membawa serta proposal penelitian yang telah dibuat

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menyebarkan kuesioner kepada karyawan divisi *manufacture* dengan bantuan salah satu karyawan di bagian *Public Affairs* yang biasa menangani mahasiswa yang akan melakukan penelitian
- b. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh sampel penelitian

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengecek kelengkapan jumlah kuesioner yang terkumpul, dan mengecek

kelengkapan pengisian kuesioner yang diisi oleh sampel. Setelah semuanya lengkap baru dilakukan pengolahan data.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah langkah di mana peneliti merekap semua data yang diperoleh untuk kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 12.0. Kegiatan tabulasi data terdiri atas pemberian skoring terhadap item-item yang perlu diberi skor. Penyekoran data dilakukan dengan menggunakan kategorisasi skor yang telah dibuat dan ditetapkan sebagai acuan dalam menentukan setiap jawaban sampel.

4. Tahap Penyelesaian

- a. Menampilkan hasil analisis penelitian
- b. Membahas hasil analisis penelitian berdasarkan teori yang dipergunakan
- c. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta mengajukan rekomendasi untuk berbagai pihak yang terkait dengan penelitian