

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh *turnover intention* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka. Adapun variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 2013: 161). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (X1) yang terdiri dari dimensi yaitu 1) Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), 2) Keinginan untuk mencari lowongan (*intention of search for alternatives*), 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*) serta, Stress Kerja (X2) yang terdiri dari dimensi yaitu 1) Konflik (*conflict*), 2) Ambigiutas Peran (*role ambiguity*), 3) Beban Kerja (*workload*), 4) Tekanan Kerja (*Pressure*). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y) yang memiliki dimensi yaitu 1) Kualitas (*quality*), 2) Kuantitas (*quantity*), 3) Ketepatan Waktu (*timeliness*), 4) Kerjasama (*interpersonal impact*).

Penelitian ini dilakukan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka yang terletak di Desa Sumber Kec. Jatitujuh Kab. Majalengka. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka. Penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu dari Juni 2022 sampai Desember 2022.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian yang digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai Pengaruh *Turnover Intention* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2016:7). Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji Pengaruh *Turnover Intention* dan Stress kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk mendapatkan informasi mengenai Pengaruh *Turnover Intention* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep atau teori dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2017:60) Variabel merupakan sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel *Independen* (X_1) *Turnover Intention*, (X_2) Stress Kerja, dan variabel *dependen* yaitu (Y) Kinerja Karyawan. Pada operasionalisasi variabel terdapat indikator, ukuran dan skala yang bertujuan untuk mendefinisikan serta mengukur variabel. Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel z yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Turnover Intention</i> (X_1) <i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Moblely: 2011)	Pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	Disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan Karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	Ordinal	1
				Ordinal	2

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Memprioritaskan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi	Karyawan mampu memprioritaskan antara tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadi	Ordinal	3
		Menumbuhkan keinginan untuk memberikan yang lebih baik, meningkatkan mutu, serta kualitas kerja	Karyawan terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan	Ordinal	4
		Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	Karyawan merespon perintah atasan dengan antusias	Ordinal	5
		Karyawan mendapatkan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan bidang yang mereka minati	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	6
	Keinginan untuk mencari lowongan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	Aktif membuka website lowongan kerja	Karyawan aktif membuka website lowongan kerja	Ordinal	7
		Menanyakan pekerjaan lain kepada teman	Karyawan menanyakan pekerjaan lain kepada teman	Ordinal	8
		Mencari informasi pekerjaan lain	Karyawan mencari informasi pekerjaan lain	Ordinal	9
	Keinginan untuk meninggalkan organisasi (<i>Intention to Quit</i>)	Integritas karyawan terhadap perusahaan	Karyawan akan tetap bertahan walaupun ada kesempatan di perusahaan lain	Ordinal	10
		Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan	Gaji karyawan sudah sesuai dengan bobot pekerjaan	Ordinal	11
		Karyawan nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri	Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	Ordinal	12
		Karyawan merencanakan karir masa depan di perusahaan	Adanya perkembangan karir bagi karyawan	Ordinal	13

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Stress Kerja (X_2) Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (<i>constraints</i>) atau tuntutan (<i>demands</i>) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins and Judge :2015).	Konflik Kerja(<i>Conflict</i>) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota/ kelompok dalam suatu organisai/perusahaan.	Mampu berdiskusi dengn baik antar rekan kerja	Karyawan senang berdiskusi antar rekan kerja	Ordinal	14	
		Mampu menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja	Karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	15	
		Karyawan saling menolong dengan rekan kerja yang mengalami kesulitan	Karyawan selalu saling menolong antar rekan kerja	Ordinal	16	
	Ambigulitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>) adalah situasi dimana seseorang/individu tidak memiliki arah yang jelas mengenai harapan akan perannya diorganisasi	Peran (<i>Role Ambiguity</i>) adalah situasi dimana seseorang/individu tidak memiliki arah yang jelas mengenai harapan akan perannya diorganisasi	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan intruksi atasan	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan intruksi atasan	Ordinal	17
			Karyawan mendapat dukungan dari atasan	Karyawan mendapat dukungan dari atasan saat bekerja	Ordinal	18
			Beban Kerja (<i>Workload</i>) adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan untuk melakukan Pekerjaan	Kerja (<i>Workload</i>) adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan untuk melakukan Pekerjaan	Kepahaman akan nilai-nilai standar operasional prosedur perusahaan	Karyawan mampu bekerja sesuai standar kerja
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu			Ordinal	20
	Tidak pernah menyerah untuk mencapai target	Karyawan memiliki sifat pantang menyerah untuk mencapai target			Ordinal	21
	Karyawan mampu memahami peran dan peerjaanya	Karyawan mampu bekerja dnegan prosedur kerja yang praktis			Ordinal	22
	Tekanan Kerja (<i>Pressure</i>) adalah ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dengan kemampuan guna memenuhi tuntutan tersebut.	Tekanan Kerja (<i>Pressure</i>) adalah ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dengan kemampuan guna memenuhi tuntutan tersebut.	Karyawan sering mengambil jam kerja atau lembur	Karyawan bersedia dalam mengambil jam kerja atau lembur	Ordinal	23
Karyawan mampu memfokuskan diri dalam satu pekerjaan			Karyawan mampu meminimalisir kesalahan kerja	Ordinal	24	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas baru			Karyawan mampu menangani tugas-tugas baru	Ordinal	25	
Karyawan dituntut menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan			Karyawan mampu bekerja sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal	26	

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Robert L. Mathis : 2012)	Kualitas (<i>quality</i>) adalah ketepatan prosedur dalam arti meyesuaikan cara ideal penampilan aktivitas, dan memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan	Teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja	Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	27
		Kesiapan kerja setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai standar yang ditetapkan	Ordinal	28
		Kualitas pekerjaan rapih mengikuti prosedur	Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan rapih	Ordinal	29
		Tidak pernah menyerah untuk mencapai target	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	30
	Kuantitas (<i>quantity</i>) dari hasil adalah dinyatakan sebagai jumlah yang dihasilkan karyawan dalam bentuk aktivitas dan hasil kerja	Karyawan selalu mendedikasikan diri untuk bekerja keras sesuai dengan tugas melebihi target kerja	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas melebihi target yang diberikan	Ordinal	31
		Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) dari hasil adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yangtersedia	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat waktu	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal
		Tujuan yang ditetapkan sebelumnya berhasil untuk dicapai	Kemampuan karyawan mengefektifkan pelaksanaan kerja	Ordinal	33
		Melakukan pekerjaan dengan tepat, mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna	Kemampuan karyawan mengefisiensikan pelaksanaan kerja	Ordinal	34

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kerjasama (<i>interpersonal impact</i>) adalah kemampuan berkerja sama dengan orang lain dan meyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan		Memiliki rasa kepedulian satu sama lain	Kemampuan karyawan memiliki rasa kepedulian satu sama lain	Ordinal	35
		Saling menghargai antar rekan kerja	Kemampuan karyawan dalam menghargai antar rekan kerja	Ordinal	36
		Saling membantu di saat karyawan lain kesulitan menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	Ordinal	37
		Ketersediaan menerima kritikan dari atasan	Kemampuan karyawan menerima kritik dari atasan	Ordinal	38
		Saling memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam memberikan masukan/ nasihat dalam bekerja	Ordinal	39
		Mampu berpartisipasi dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dalam pekerjaan	Ordinal	40

Sumber: Hasil Pengolahan Berbagai Literatur

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok data yang dapat diperoleh langsung (primer) maupun tidak langsung (sekunder). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut Malhotra (2006):

1) Data primer

Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data *literature*, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka data *turnover* karyawan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data jumlah Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Sekunder	HRD PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka
2	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Sekunder	HRD PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka
3	Data Stress Kerja Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Sekunder	HRD PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka
5	Gambaran <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Primer	Kuesioner
6	Gambaran Stress Kerja Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Primer	Kuesioner
7	Gambaran Kinerja Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka	Primer	Kuesioner

Sumber: Hasil Pengolahan Data dan Referensi, 2022

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Sugiyono, (2014:148) mengemukakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sehingga, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka sebanyak 94 orang yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut ini.

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNIT PG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNIT PG JATITUJUH
MAJALENGKA

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	TU & Keuangan	12
2	SDM & Umum	7
3	Tanaman	29
4	Instalasi	31
5	Pabrikasi	13
6	Quality Control	2
Jumlah		94

Sumber: PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka, 2021.

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah pengambilan sampel atau teknik sampling *probability sampling* dengan pengambilan sampling jenuh. Peneliti menggunakan pengambilan dengan cara sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Arikunto (2010:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah hanya sekedar patokan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat diatas dan jumlah populasi karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka kurang dari 100 yaitu 94 orang maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan atau disebut sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani, 2016:203).

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing kelebihan dan kekurangan tersendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari sebuah penelitian (Sekaran, 2003:223). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis secara online kepada responden Karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka. Kuesioner yang disebarakan kepada responden mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan indikator pada variabel pengaruh *turnover intention* dan stress

kerja terhadap kinerja karyawan. Responden akan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat.

2. Observasi, yaitu dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai *turnover intention*, stress kerja, dan kinerja karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan Kepala Cabang dan Kasubag Umum di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.

3.2.6 *Method Of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- d. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + NS_{min}]$$

3.2.7 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016:86). Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid dan reliable*.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 22.0 for windows*.

3.2.7.1 Pengujian Validitas

Pengecekan tingkat validitas suatu item dilakukan dengan tujuan untuk menilai tingkat ke valid an dari item kuesioner yang telah dibuat sebelum disebarkan pada responden. Korelasi yang terjadi antar item pernyataan dengan skor pernyataan secara total didapatkan setelah melakukan pengumpulan data. Statistik data menmbagi beberapa cara dalam melakukan uji validitas penelitian. Pada penelitian ini skala pengukuran variabel yang ditelit disesuaikan dengan tujuan penelitian, Product Moment dipilih sebagai cara statistik uji validitas, Pearson mengungkapkan sebuah fungsi yang ditulis sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{N\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}(N\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2002:248)

Keterangan:

r = validitas koefisien item

X = perolehan skor dari tiap subjek item

Y = skor instrumen secara total

$\sum X$ = skor distribusi X secara total

$\sum Y$ = skor distribusi Y secara total

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

$\sum Y^2$ = skor Y kuadrat secara total

N = Banyaknya responden

Dalam menerapkan rumus product moment dipilihlah program SPSS sebagai alat bantu penelitian. SPSS dinilai sebagai program multi fungsi dalam menghitung tingkat validitas suatu butir pernyataan dengan melihat perbandingan

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

item Corrected item-Total Correlation yang harus lebih besar dari nilai dalam tabel. (Priyatno, 2009).

Perbandingan yang dilakukan menggunakan kebebasan ($n-2$) dengan melihat nilai r dengan nilai r tabel. Nilai alfa yang tertulis dalam tabel diartikan sebagai bentuk signifikansi yang dihasilkan dari proses perhitungan dengan menyatakan bahwa setiap butir item yang diuji memiliki tingkat kevalidan tersendiri (Sanusi, 2013).

Hasil validitas suatu item ditentukan dengan pernyataan signifikansi sebagai batas ukur penelitian sebagai berikut:

1. Item pernyataan yang diberikan kepada responden oleh penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} hitung lebih besar r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pernyataan yang diberikan kepada responden oleh penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Teknik yang digunakan dalam menghitung dan menganalisis hasil ini adalah dengan membandingkan korelasi yang terjadi antara skor yang valid dengan skor yang tidak valid. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kelayakan sebuah butir pernyataan yang digunakan untuk mencari ketepatan dalam sebuah instrumen yang semestinya dapat diukur. Variabel yang akan diuji validitasnya berasal dari instrumen *turnover intention* sebagai variabel X1, stress kerja sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3. 4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)				
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	0,809	0,444	Valid
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,841	0,444	Valid
3	Memprioritaskan antara tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadi	0,752	0,444	Valid
4	Saya terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan	0,934	0,444	Valid
5	Saya merespon dengan antusias perintah atasan	0,719	0,444	Valid
6	Puas dengan pekerjaan yang telah diberikan	0,788	0,444	Valid

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Keinginan untuk mencari lowongan (<i>Intention to search for alternatives</i>)				
7	Saya sering membuka website lowongan pekerjaan untuk mendapatkan informasi pekerjaan lain	0,844	0,444	Valid
8	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	0,907	0,444	Valid
9	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	0,793	0,444	Valid
Keinginan untuk meninggalkan organisasi (<i>Intention to Quit</i>)				
10	Saya akan tetap bertahan walaupun ada kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain	0,854	0,444	Valid
11	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan bobot pekerjaan saya	0,790	0,444	Valid
12	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	0,726	0,444	Valid
13	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karir	0,828	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dapat dilihat dari Tabel 3.4 bahwa semua variabel *Turnove Intention* (X1) menunjukkan seluruh instrumen pernyataan valid, karena r_{hitung} tiap item lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu indikator terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan nilainya sebesar 0,934 terdapat pada itm pernyataan 4. Nilai terendah terdapat pada dimensi yang sama yaitu indikator karyawan merespon dengan antusias perintah atasan terdapat pada item pernyataan no 5 yaitu nilainya sebesar 0,719. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variable Stress Kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS STRESS KERJA (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Konflik Kerja (<i>Conflict</i>)				
1	Saya sangat senang berdiskusi antar rekan kerja	0,744	0,444	Valid
2	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,842	0,444	Valid
3	Saya selalu saling menolong dengan rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,644	0,444	Valid
Ambigulitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)				
4	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan intruksi atasan	0,788	0,444	Valid
5	Atasan memberikan dukungan kepada saya saat bekerja	0,659	0,444	Valid
Beban Kerja (<i>Workload</i>)				
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja	0,817	0,444	Valid

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
7	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,776	0,444	Valid
8	Saya memiliki sifat pantang menyerah untuk mencapai target	0,771	0,444	Valid
9	Saya mampu bekerja dengan prosedur kerja yang praktis	0,815	0,444	Valid
Tekanan Kerja (Pressure)				
10	Saya selalu bersedia dalam mengambil jam kerja atau lembur	0,814	0,444	Valid
11	Saya mampu meminimalisir kesalahan kerja	0,675	0,444	Valid
12	Saya mampu menangani tugas-tugas baru yang diberikan	0,711	0,444	Valid
13	Saya bekerja sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,588	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5, hasil pengujian validitas instrumen variabel Stress Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena r_{hitung} tiap item lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi adalah dimensi konflik kerja (*conflict*) dengan item pernyataan butir ke 2 indikatornya karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja nilainya 0,842. Sedangkan Nilai terendah terdapat pada dimensi tekanan kerja (*pressure*) dengan item pernyataan butir ke 13 indikatornya karyawan bekerja sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan perusahaan yaitu nilainya 0,588. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kualitas (quality)				
1	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	0,535	0,444	Valid
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,492	0,444	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan rapih	0,756	0,444	Valid
Kuantitas (quantity)				
4	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja	0,751	0,444	Valid
5	Hasil kerja saya selama ini mampu melebihi target kerja	0,751	0,444	Valid
Ketepatan waktu (timeliness)				
6	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,736	0,444	Valid
7	Saya mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja	0,653	0,444	Valid
8	Saya mampu mengefisienkan waktu dalam bekerja	0,836	0,444	Valid

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kerjasama (<i>interpersonal impact</i>)				
9	Adanya rasa saling peduli antar rekan kerja	0,638	0,444	Valid
10	Adanya rasa saling menghargai antar rekan kerja	0,824	0,444	Valid
11	Saya memberi bantuan pada rekan-rekan yang mengalami kesulitan	0,762	0,444	Valid
12	Saya bersedia menerima kritik dari atasan dan rekan kerja	0,828	0,444	Valid
13	Saya memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	0,645	0,444	Valid
14	Saya berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	0,825	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) semua item menunjukkan dinyatakan valid. Pada instrumen Kinerja Karyawan terlihat bahwa nilai r_{hitung} tertinggi adalah dimensi ketepatan waktu (*timeliness*) dengan item pernyataan ke 8, indikatornya yaitu karyawan mampu mengefisienkan waktu dalam bekerja dengan nilai 0,836. Nilai terendah adalah dimensi kualitas (*quality*) indikatornya yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada item pernyataan butir 2 nilainya sebesar 0,492. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2008:60) 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 :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Umar H, 2008:170)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

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

Keterangan :

N = Jumlah sampel

S = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$)), nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution) 22.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yang sbesar 0,444. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.7 berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Turnover Intention	0,952	0,444	Reliabel
2	Stress Kerja	0,931	0,444	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,925	0,444	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

3.2.8 Rancangan Analisis Data

Sugiyono (2013) mengatakan rancangan dalam menganalisis data

sangat diperlukan setelah data dihimpun dan terkumpul secara keseluruhan dari seluruh responden. Analisa data merupakan aktivitas pengelompokan data berdasarkan pada jenis variabel yang diteliti, klasifikasi, dengan melakukan tabulasi dari seluruh responden dengan menyajikan data setiap variabel yang diteliti, menghitung perekapan data guna memberikan solusi terhadap setiap rumusan masalah dan menganalisis data untuk melakukan uji terhadap hipotesis terlampir. (Sugiyono, 2013).

Variabel yang akan diteliti yaitu *Turnover Intention* dan Stress Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengukur setiap variabel yang diteliti. Kuesioner telah disusun berdasarkan konsep variabel berdasarkan rumpun keilmuan. Analisis data yang akan dilakukan setelah seluruh kuesioner responden terkumpul dengan baik.

Adapun kegiatan analisis data dilakukan sebagai berikut:

1. Menyusun data, dengan melakukan pemeriksaan pada kelengkapan identitas responden dan isian dalam angket kuesioner yang telah dikumpulkan yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Mengubah data ordinal menjadi data interval, seperti yang dijelaskan dalam operasional variable bahwa data penelitian ini masih berskala ordinal maka diperlukan pengubahan skala data kedalam interval dengan menggunakan teknik MSI (*Method Success Interval*), karena analisis data hanya dapat menggunakan data yang berskala interval (Al-Rasyid, 1994) sebagai berikut:
 - a. Menghitung frekuensi (f) pilihan jawaban responden disetiap pernyataan.
 - b. Menghitung proposi (p) dari setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
 - c. Menghitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan pernyataan berdasarkan pada proposi responden
 - d. Menentukan batas nilai Z (tabel normal) untuk setiap pilihan jawaban pernyataan.

- e. Menentukan nilai interval rata-rata (scale value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

- f. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

3. Tabulasi data, merupakan proses sistematis dalam menghitung jumlah observasi yang dikelompokkan ke dalam kategori tertentu. Tabulasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memberi skor pada setiap item.

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Responden yang memberi penilaian jawaban dengan angka 5 berarti sangat setuju, memberi jawaban dengan angka 4 berarti setuju, memberi jawaban dengan angka 3 berarti ragu-ragu, memberi jawaban dengan angka 2 berarti tidak setuju, dan memberi jawaban dengan angka 1 berarti sangat tidak setuju. Pada tingkatannya angka 5 sebagai respon positif, angka 3 sebagai respon netral dan angka 1 sebagai respon negatif. Pada penelitian ini, setiap pernyataan yang tertera di dalam angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban yang terlihat seperti pada tabel 3.8 berikut ini.

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN PERNYATAAN

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Rentang Jawaban					Sangat Tidak Setuju
		SS	S	N	TS	STS	
	Positif	SS	S	N	TS	STS	Negatif

Sumber: Modifikasi dari (Riduwan, 2013)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
 c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
 d. Analisis dan penafsiran, hasil perhitungan yang telah diperoleh berdasarkan angka-angka statistik kemudian dianalisis dan ditafsirkan.
4. Analisis deskriptif dan verivikatif merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

3.2.8.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Data yang telah diperoleh secara mentah selanjutnya akan diolah guna mendapatkan makna ataupun hasil yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Pengukuran variabel yang diteliti disusun oleh peneliti berdasarkan kajian data mengenai *Turnover Intention* dan Sress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sekaran (2014), Analisis deskriptif digunakan dalam mencari hubungan antara variabel melalui korelasi ataupun membandingkan rata-rata data antar sampel tanpa harus melakukan uji signifikansi terhadap data tersebut. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

1. Skor Ideal

Data jawaban responden pada angket yang telah diajukan memiliki berbagai pernyataan penelitian dengan jumlah pernyataan yang banyak sehingga diperlukan proses skoring dalam rangka mempermudah proses analisis dan penilaian data (Sugiyono, 2014). Skor ideal dijadikan sebagai patokan dalam pengukuran skor dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

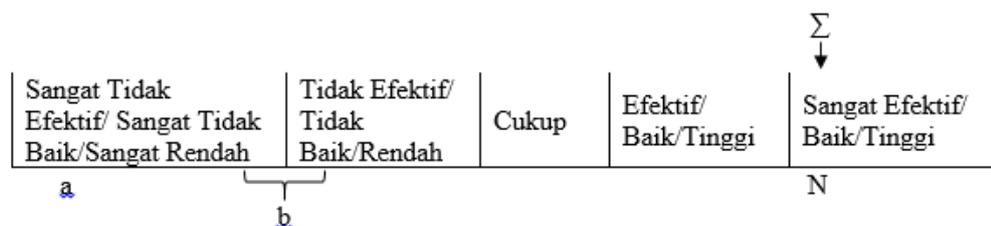
Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Berdasarkan skala alternatif yang tersedia dalam penelitian ini yakni penggunaan yang tersedia secara maksimum bernilai lima dan secara minimum bernilai satu, maka garis kontinum yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:



GAMBAR 3.1
GARIS KONTINUM PENELITIAN

Keterangan :

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

2. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif *Turnover Intention* (X1)

Variabel X1 yang digambarkan secara analistik untuk mendeskripsikan *Turnover Intention*, yang meliputi 1) pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), 2) keinginan untuk mencari lowongan (*intention of search for alternatives*), 3) keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*).

2. Analisis Deskriptif Stress Kerja (X2)

Variabel X2 yang digambarkan secara analistik untuk mendeskripsikan Stress Kerja, yang meliputi 1) konflik (*conflict*), 2) ambiguitas peran (*role ambiguity*), 3) beban kerja (*workload*), 4) tekanan kerja (*pressure*)

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y yang digambarkan secara analistik untuk mendeskripsikan Kinerja Karyawan, yang meliputi 1) kuantitas hasil kerja (*quantity*), 2) kualitas hasil kerja (*quality*), 3) ketepatan waktu (*timeliness*), 4) Kerjasama (*interpersonal impact*).

Angket yang digunakan pada analisis deskriptif pada penelitian ini akan diolah menggunakan program microsoft excel. Dalam mengkategorikan hasil perhitungan maka digunakan penafsiran kriteria berdasarkan persentase yang tersedia dari angka 0% sampai dengan angka 100% (M Ali, 2013). Batasan penafsiran yang digunakan dalam perhitungan disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
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

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

NO	Kriteria Penafsiran	Keterangan
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

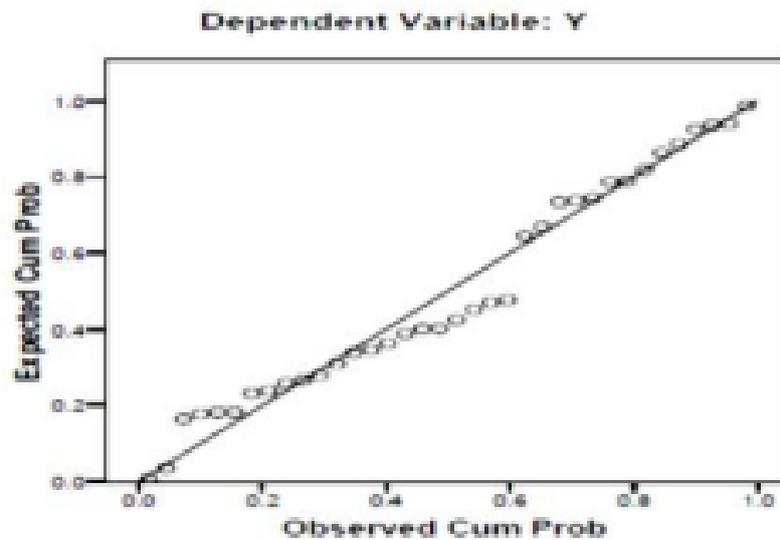
Sumber: Muhammad Ali, (1985: 184)

3.2.8.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh *turnover intention* (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis tiga variabel yaitu *turnover intention*, stress kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Sebagaimana merupakan model regresi yang memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut Gambar 3.2 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.



GAMBAR 3.2
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Lata & Temalagi (2013:56-63). Senada dengan Widarjono (2010:11) yang menyatakan bahwa uji statistika Kolmogorov-Smirnov merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (Empirical Distribution Function = ECDF). Jika terdapat data $Y_1, Y_2 \dots Y_N$ yang disusun dengan order atau rangking N maka ECDF dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$E_N = n(i)/N$$

Di mana $n(i)$ adalah nilai kurang dari Y_i asn Y_i adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$D = \max_{1 \leq i \leq N} [F(Y_i) - i/N]$$

Dimana F merupakan distribusi kumulatif teoretis yang diuji kebenarannya. Hipotesis nol (H_0) dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini adalah bahwa data mengikuti distribusi tertentu (distribusi normal), sedangkan hipotesis alternatifnya (H_a) data tidak mengikuti distribusi tertentu (tidak berdistribusi normal). Jika nilai

D ini lebih kecil dari nilai kritis maka menerima hipotesis nol. Berarti data mengikuti distribusi normal. Sedangkan bila nilai statistika D lebih besar dari nilai kritis maka menolak hipotesis nol atau menerima hipotesis alternatif sehingga data tidak mengikuti distribusi normal. Selain itu dapat pula dengan menggunakan nilai probabilitas untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) maka menerima H_0 . Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) maka menolak H_0 atau menerima H_a .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi 68 heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot, di mana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas (Latan & Temalagi, 2013). Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heterokedastisitas. Pola heterokedastisitas menurut Widarjono (2010:95) dapat dilacak melalui hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independen dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan X_{1i} dan X_{2i} sehingga:

$$\begin{aligned} (e_i | X_1) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{1i} \\ (e_i | X_2) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{2i} \end{aligned}$$

Masalah heterokedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan $\sqrt{N1i}$ dan $\sqrt{N2i}$ Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\frac{Y}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} &= \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \\ &= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i\end{aligned}$$

$$\text{Di mana } V_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}$$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heterokedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}\right)^2 \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\ &= \sigma^2\end{aligned}$$

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010:75) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan, X1 = *Turnover Intention*, dan X2 = Stress Kerja.

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian standard error juga besar. Hal ini dapat

$$\begin{aligned}\text{Var}(\beta_1) &= \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2(1-r_{12}^2)} \\ \text{Var}(\beta_2) &= \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2(1-r_{12}^2)}\end{aligned}$$

Dibuktikan dengan menggunakan formula varian 1 dan 2 sebagai berikut:

Dimana r_{12}^2 merupakan korelasi antara variabel independen X1 dan X2 dalam regresi berganda. Jika korelasi antara X1 dan X2 mendeteksi angka 1 maka varian

dari X_1 dan X_2 terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati angka 0

maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan standard error yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no. 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi (R^2) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka tolerance diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Santoso (2016:206) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0.10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linier berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X1 = *Turnover Intention*

X2 = Stress Kerja

E = Kesalahan Pengganggu (*Standard Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut:

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum X_1 y = \sum X_1 y - \frac{(x_1) - (\sum y)}{N}$
5. $\sum X_2 y = \sum X_2 y - \frac{(x_2) - (\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(x_1) - (\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan

X₂ karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2008:136) yaitu :

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana *Turnover Intention* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.10 di bawah ini.

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GULFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19%	Sangat Rendah
20% - 39%	Rendah
40% - 59%	Sedang
60% - 79%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:95)

3.2.8.3 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uji statistika yang sesuai harus digunakan. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear berganda. Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Uji – F

Menurut Sugiyono (2008) uji serentak (uji f) yaitu uji untuk melihat

bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.

RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

terhadap variabel terikatnya.

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Menurut asumsi Sugiyono (2008:223), kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam kasus tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, derajat adalah dk (n-2) dan dilakukan uji satu arah, yaitu sisi kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $H_i : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji - t

Menurut Sugiyono (2008) uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. yang dianggap konstan.

Pengujian signifikansi dari hubungan tersebut, perlu menggunakan rumus signifikansi korelasi *product moment* untuk menguji signifikansinya, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

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

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi product moment

n = banyaknya sampel

Windy Sari, 2023

PENGARUH *TURNOVER INTENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI II UNITPG JATITUJUH DI MAJALENGKA

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

Pertama-tama harus berusaha menguji nilai t dari kriteria keputusan yang diusulkan yang mempengaruhi hipotesis, dan membandingkannya dengan nilai tabel t (tingkat kesalahan adalah $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$, dan derajat adalah $dk (n-2)$,

dan mengadopsi inspeksi satu arah, yaitu inspeksi tangan kanan, dan kemudian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

H2 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh *Turnover Intention* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh *Turnover Intention* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan