

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

a.) Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka yang kemudian dikonversikan menjadi data sehingga dapat dianalisis. Adapun jenis pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian analisis regresi berganda. Peneliti memilih jenis penelitian ini karena ingin mengetahui apakah variabel yang satu memengaruhi variabel yang lain atau tidak.

b.) Lokasi Penelitian

Rencana lokasi penelitian ini yaitu Pabrik Rokok Alaina yang berada di Kabupaten Tulungagung Jawa Timur yang selanjutnya dapat disingkat sebagai PR. Alaina. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja disana merupakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sehingga peneliti berasumsi bahwa lokasi tersebut layak untuk dijadikan subjek penelitian.

c.) Data dan sumber data

1) Data primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari lapangan dan data yang didapatkan melalui hasil dari kuesioner yang telah diserahkan kepada sampel. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan langsung dari karyawan kontrak PR. Alaina.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung. Data ini dapat diakses melalui media yang sudah ada sebelum

dilakukannya penelitian ini. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa website internet, buku, jurnal, artikel, dan juga majalah cetak maupun online yang masih berkaitan dengan penelitian ini.

3.2 Definisi Operasional

Dari definisi konsep yang dijelaskan pada BAB II. Maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut;

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyikapi hal positif yang dapat dikembangkan selama proses berjalannya waktu bekerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik maka juga memiliki kehidupan bekerja yang baik. Hal ini bisa diukur dengan skala kontrol diri yang dibuat sendiri oleh peneliti mengenai aspek kepuasan kerja: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Kesempatan promosi, (3) Teknik pengawasan, (4) Rekan kerja, dan (5) Gaji.

2. Konflik Peran

Konflik peran merupakan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir dan nilai individu dikarenakan adanya ekspektasi peran yang berlainan yang diterima individu sehingga individu tersebut sulit untuk membagi satu sama lain secara seimbang. Hal ini bisa diukur dengan skala konflik peran menurut peneliti: (1) *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), (2) *Strain based Conflict* (Konflik berdasarkan tekanan), dan (3) *Behavior Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Perilaku).

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini berupa jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mencari kaitan antar variabel. Informasi pengidentifikasi yang terkandung dalam penelitian dapat memastikan cara pengumpulan data dan teknik analisis data. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen adalah variabel yang dapat memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Y). Dalam hal ini peneliti menetapkan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X1) dan Konflik Peran sebagai variabel independen (X2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X), artinya variabel tersebut merupakan hasil dari variabel bebas. Dalam hal ini peneliti menetapkan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y).

3.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa benda mati, benda hidup, sifat ataupun berupa karakter yang bisa diamati. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah segenap karyawan kontrak PR. Alaina sebanyak 650 orang, sedangkan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 82 orang karyawan berjenis kelamin perempuan, penghitungan ukuran sampel berdasarkan rumus berikut:³⁶

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

Ket : n = Jumlah sampel yang akan digunakan

N = Jumlah populasi responden

³⁶ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana, 2005), hal. 177

d = Nilai presisi (0,1)

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau pengumpulan sampel secara acak, dimana peneliti berasumsi bahwa populasinya homogen dan memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.³⁷

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Menurut Hadjar, angket merupakan suatu bentuk pernyataan atau pertanyaan tertulis mengenai suatu topik tertentu, yang kemudian diberikan kepada suatu subjek atau kelompok (responden) untuk memperoleh informasi tertentu. Kuesioner pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan suatu pernyataan atau pertanyaan yang diberikan menggunakan jawaban yang sudah dibatasi sehingga dapat mempermudah penghitungan data.³⁸ Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada karyawan PR. Alaina yang masih bekerja.

3. Instrumen Penelitian

Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi tiga aspek dengan memakai skala psikologis yang dikembangkan peneliti guna untuk keperluan penelitian. Ketiga skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala *Job Insecurity*, dan skala *Turnover Intention*.

Skala kepuasan kerja dibangun berdasar kepada aspek kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017) yang meliputi :

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hal. 177

³⁸ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Citapustaka Media, 2014), hal. 113

1. pekerjaan itu sendiri (*work-itself*) : kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh cara pemberian tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk dapat bertanggung jawab agar dapat mendorong kemajuan kinerja karyawan.
2. kesempatan promosi (*promotion opportunities*) : kesempatan untuk dapat memperoleh tingkat jabatan yang lebih tinggi sehingga karyawan mampu untuk mengembangkan daya intelektual dan memperluas keahlian.
3. teknik pengawasan (*supervision technical*) : kemampuan teknis atasan dalam memberikan dukungan dan arahan yang tepat untuk karyawan baik dalam segi pekerjaan maupun sikap dan perilaku dalam bekerja.
4. hubungan antar karyawan (*co-workers*) : rekan kerja yang solid dan kooperatif sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.
5. gaji (*sallary*) : faktor multidimensi dalam kepuasan kerja yang berbentuk upah / uang yang dianggap layak dan pantas berdasar kepada beban pekerjaan.³⁹

Tabel 3.1

Blue print skala kepuasan kerja

Aspek	Indikator	UF	F	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	Variasi dan tantangan tugas yang diberikan perusahaan	2, 31	1, 32	4
	Kontribusi individu terhadap pekerjaan	4, 33	3, 34	4
	Pengakuan prestasi	9, 37	5, 38	4
	Kondisi fisik dan psikologis	39, 63	10, 61	4

³⁹ Robbins, SP. dan Judge, Perilaku Organisasi . (Bandung: Salemba Empat, 2017), hal. 50.

Kesempatan promosi	Kesesuaian promosi dengan kinerja karyawan	11, 59	40, 64	4
	Pengembangan keterampilan karyawan	41, 65	12, 45	4
Teknik pengawasan	Evaluasi kinerja reguler	13	14, 46	3
	Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur Perusahaan	17, 73	47, 66	4
Rekan kerja	Komunikasi efektif antar karyawan	48, 67	18, 74	4
	Pembagian tugas yang adil	19	49, 68	3
	Dukungan emosional dan empati	50	22, 70	3
Gaji	Perasaan puas terhadap gaji pokok, tunjangan, dan bonus yang diberikan perusahaan	23, 69	51, 71	4
	Pengajuan cuti berbayar dan liburan	52	24, 30	3
Total				48

Skala Konflik Peran dibangun berdasar kepada aspek Konflik Peran menurut Fanani (2008) yang meliputi :⁴⁰

1. *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu) : Tuntutan waktu (konflik yang berasal dari pekerjaan dan keluarga);

⁴⁰ Fanani, Z., Hanif, R.A., & Subroto, B., Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. (Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 5, No. 2, 2008), Hlm. 149.

2. *Strain based Conflict* (Konflik berdasarkan tekanan) : Ketegangan (stress, tekanan darah yang meningkat, gangguan kecemasan, emosi dan sakit kepala);
3. *Behavior Based Conflict* (Konflik Berdasarkan Perilaku) : Ketidakefektifan tingkah laku dan kesadaran individu.

Tabel 3.2

Blue print skala Konflik Peran

Aspek	Indikator	UF	F	Jumlah
<i>Time based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)	Ketidakseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan karir	6, 53	15, 78	4
	Overlapping	16, 43	7, 25	4
<i>Strain based Conflict</i> (Konflik berdasarkan tekanan)	Konflik antara peran individu dengan professional pekerjaan	26	54	2
	Ketidakpastian keuangan dan ekonomi	55	27	2
<i>Behavior Based Conflict</i> (Konflik Berdasarkan Perilaku)	Ketidakefektifan tingkah laku	35	56	2
	Kesadaran individu	42, 75	36, 72	4
Total				18

Skala *Turnover Intention* dibangun berdasar kepada aspek *Turnover Intention* menurut Mobley (2011) yang meliputi :⁴¹

1. kesediaan untuk keluar dari organisasi dalam beberapa bulan ke depan (*thought of quitting*) : karyawan yang tidak merasa puas

⁴¹ Mobley, W. H. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan). (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011). hal. 11.

dalam bekerja akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan yang diawali dengan rendahnya intensitas kehadiran ditempat kerja.

2. keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intent to search*) : niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan karena telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
3. keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri (*intent to quit*) : karyawan yang sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaannya, sehingga mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik diluar daripada pekerjaan lamanya.

Tabel 3.3

Blue print skala *Turnover Intention*

Aspek	UF	F	Jumlah
Pikiran untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	8, 57	20, 21	4
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	28, 58	60	3
Keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri	29, 44	79	3
Total			10

Validitas dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Menurut Sugiyono, Instrumen penelitian yang dipandang valid adalah instrumen yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.⁴² Uji validitas menunjukkan seberapa tepat suatu alat ukur menaksir apa yang seharusnya ditaksir dan dapat

⁴² Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: CV Alfabeta, 2017). hal. 121.

menunjukkan keselarasan antara data yang diperoleh dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek uji.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan taraf signifikan yang ditentukan sebesar 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

b) Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono, uji reliabilitas merupakan suatu metode pengujian yang dirancang untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama.⁴³ Hal ini berguna untuk dapat mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut dapat menunjukkan tingkat keamanan, keakuratan, dan stabilitas sebagai alat penelitian yang siap digunakan, meskipun dijalankan pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas penelitian ini ditentukan dengan menerapkan pola *Cronbach alpha* yang dihitung dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25.0. Suatu perangkat dikatakan reliabel jika aspek keandalannya lebih besar atau sama dengan ($\alpha \geq 0,6$). Apabila hasil reliabilitas suatu unsur instrumen penelitian adalah $\alpha \geq r$ -tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat diterapkan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	48	0,823	Reliabel
2	Konflik Peran	18	0,623	Reliabel

⁴³ Sugiyono, op. cit. hal. 127.

3	<i>Turnover Intention</i>	10	0,819	Reliabel
---	---------------------------	----	-------	----------

Sumber : Data yang diolah, 2024

Dari hasil reliabilitas pada table menunjukkan bahwa nilai cronch bach alpha semua variable lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variable kepuasan kerja, konflik peran, dan *Turnover Intention*, semua dikatakan baik sebagai alat ukur variabel.

3.5 Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah kegiatan menganalisis data setiap responden atau basis data lain yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini ada dua tahap analisa yakni tahap awal yang bertujuan untuk mengetahui keadaan subjek sebelum dilakukan diberikan perlakuan dan tahap kedua adalah analisa data setelah diberikan perlakuan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa data berupa teknik scoring untuk mengolah data dari para responden. Teknik scoring adalah sebuah proses pemberian skor terhadap item-item yang telah diajukan. Proses ini merupakan suatu proses untuk memberikan poin pada pilihan (option) yang telah disediakan pada angket, untuk ketentuan scoring pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Skoring item pernyataan

Pernyataan	Item Favorabel	Item Unfavorabel
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2

Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.6 Teknik keabsahan data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Sebelum dilakukannya analisa data maka perlu dilakukan suatu uji normalitas terlebih dahulu, tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu (variabel terikat dan bebas) dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas peneliti memakai metode Kolmogorov-Smirnov. Pada metode tersebut dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas > nilai signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas < nilai signifikansi 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Gunawan, Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas.⁴⁴

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan beberapa variabel bebas (x_1, x_2, x_3 ,

⁴⁴ Gunawan, C., Mahir Menguasai SPSS (Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. (Sleman: Deepublish, 2020), hal. 119.

dst.) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linear berganda yang dirumuskan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Ket : Y = Variabel bebas

a = Konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

x = variabel-variabel bebas

Sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu X1 (kepuasan kerja), X2 (konflik peran), dan Y (*Turnover Intention*).

3. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji Parsial (uji t) berfungsi untuk menguji adanya pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, dengan anggapan bahwa variabel terikat tetap konstan. Untuk melakukan Uji t pada penelitian yang dilakukan ini peneliti menggunakan sebuah aplikasi software SPSS versi 25, sebagai berikut:

- a. Signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Signifikansi $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu jika t hitung $>$ t table dan nilai probabilitas $<$ taraf signifikan 0,05 berarti antara variabel Kepuasan

Kerja (X1) dan Konflik Peran (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

- b. H_0 diterima, dan H_a ditolak yaitu jika t hitung $<$ t table dan nilai probabilitas $>$ taraf signifikan 0,05 berarti antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Konflik Peran (X2) secara parsial tidak adanya pengaruh terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

2. Uji f

Uji serentak (f) berfungsi sebagai penentu pengaruh kolektif dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, atau sebagai alat untuk mengevaluasi apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan. Uji f pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS versi 25 dalam menarik kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), hal ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , sebagai berikut:

- a. Signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Konflik Peran) (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini artinya secara simultan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Konflik Peran) (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. H_0 ditolak, H_1 diterima yaitu jika F hitung $>$ F tabel dan nilai probabilitas $<$ taraf signifikan 0,05 maka, Variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Konflik Peran (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).
- b. H_0 diterima, H_1 ditolak yaitu jika F hitung $<$ F tabel dan nilai probabilitas $>$ taraf signifikan 0,05 maka, Variabel Kepuasan Kerja

(X1), dan Konflik Peran (X2) secara simultan tidak adanya pengaruh terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali, koefisien determinasi yang pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dalam variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase perubahan dari variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel bebas (X). Jika Koefisien determinasi (R^2) semakin besar, maka persentase perubahan pada variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel bebas (X) akan meningkat. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan pada variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel bebas (X) semakin kecil/rendah.⁴⁵

⁴⁵ Imam, Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hal. 97.