

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanasi, yang bersifat noneksperimen dan bertujuan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* karyawan terhadap intensi *turnover*.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT IndoC yang berjumlah 184 orang, yang terbagi atas 3 *shift* (jam kerja). Setiap *shift* terdiri dari 8 jam kerja. *Shift* pertama dimulai jam 06.00 –14.00 WIB. *Shift* kedua dimulai dari jam 14.00-22.00 WIB dan *shift* terakhir dimulai dari jam 22.00- 06.00 WIB. Setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja dalam berbagai *shift* yang berbeda, dengan demikian setiap karyawan akan mengalami jam kerja di tiap *shift* yang ada.

Pertimbangan ditetapkannya karyawan kontrak adalah dikarenakan karyawan pada posisi ini tingkat *turnover*nya tertinggi dibanding karyawan lain di bagian non produksi

Sampel yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari 2 shift produksi yang terdapat di PT IndoC yang diambil secara purposive sampling. Jumlah karyawan dalam 2 shift tersebut adalah 130 orang, yang menjadi sampel penelitian

4.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel tergantung : Intensi *turnover* (Y)
2. Variabel bebas : a. Komitmen organisasi (X1)
b. *Job insecurity* (X2)

Definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- i. Intensi *turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner Intensi Turnover

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* adalah :

- a. Dalam beberapa bulan terakhir adanya pemikiran dari individu untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi / perusahaan secepat mungkin
 - b. Adanya aktivitas mencari atau melakukan pencarian pekerjaan lain.
- ii Komitmen organisasi adalah derajat perasaan terikat individu terhadap organisasi dan ditampilkan dalam bentuk melibatkan diri secara aktif segala bentuk aktivitas yang menunjang kemajuan dan keberlangsungan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner komitmen organisasi.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui komitmen organisasi adalah :

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)

- b. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)
 - c. Adanya keyakinan terhadap manajemen.
- iii *Job insecurity* adalah derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di organisasi dan dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh individu pada kuesioner *job insecurity*.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *job insecurity* adalah :

- a. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan
- b. Rasa takut kehilangan dimensi-dimensi dari pekerjaan.

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur intensi *turnover*, komitmen organisasi dan *job insecurity* adalah kuesioner yang didasarkan atas sistem penilaian skala Likert. Metode ini merupakan penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Jumlah alternatif respon yang ada dalam skala Likert ada 5 jenis (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat setuju). Untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab pilihan ragu-ragu, karena obyek penilaian yang cukup sensitif, maka pada penelitian ini pilihan jawaban ragu-ragu sengaja tidak diberikan sebagai alternatif jawaban bagi responden.

4.4.1. Pengukuran intensi *turnover*.

Pengukuran intensi *turnover* adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Untuk mengungkap intensi *turnover* yang mempunyai sistem penilaian skala Likert yang dimodifikasi menjadi empat

alternatif jawaban. Penyusunan kuesioner ini juga dikelompokkan dalam item favorabel dan item-item unfavorabel.

Pernyataan dalam item yang mengandung item-item favorabel mengandung nilai-nilai yang positif dan nilai-nilai yang diberikan ialah :

Sangat setuju = 4

Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

Sedang item-item yang unfavorabel mengandung nilai-nilai yang negatif, dan nilai-nilai yang diberikan ialah :

Sangat tidak setuju = 4

Tidak setuju = 3

Setuju = 2

Sangat setuju = 1

Penyusunan kuesioner intensi *turnover* dilakukan dengan menggunakan penilaian skala Likert dan bukan kuesioner yang meminta responden untuk memilih alternatif dua jawaban dikarenakan permasalahan yang diteliti cukup sensitif. Pemakaian skala Likert dalam hal ini dilakukan dengan tujuan meminimalkan terjadinya kecemasan responden dalam menjawab. Alat ukur yang dipergunakan memang Likert, tetapi hasil dibuat kategori berdasar teori yang dibahas di bab 2, yang menyatakan bahwa kecenderungan intensi *turnover* dibedakan atas 2 kategori, yakni intensi untuk keluar dari organisasi atau intensi untuk tetap bertahan. Data yang diperoleh akan ditransformasi menjadi 2 kategori

jawaban tersebut dengan menggunakan metode rating yang dijumlahkan (Azwar,1999).

Jumlah keseluruhan butir adalah 24 item yang terbagi dalam butir favorabel sebanyak 12 item dan butir unfavorabel sebanyak 12 item.

4.4.2. Pengukuran komitmen organisasi

Adalah dengan menggunakan kuesioner tentang komitmen terhadap organisasi. Untuk mengungkap komitmen organisasi, digunakan sistem penilaian dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban. Penyusunan kuesioner ini juga dikelompokkan dalam item favorabel dan unfavorabel.

Jumlah keseluruhan butir adalah 30 item yang terbagi dalam butir favorabel sebanyak 15 item dan butir unfavorabel sebanyak 15 item.

4.4.3. Pengukuran *Job insecurity*

Pengukuran *job insecurity* dilakukan dengan memfokuskan pada ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri dan ancaman kehilangan beberapa dimensi kerja tertentu. Pengukuran dilakukan dengan cara meminta responden memilih pernyataan yang sesuai dengan apa yang mereka alami di perusahaan, dan dipergunakan sistem penilaian berdasarkan skala Likert.

Jumlah keseluruhan butir adalah 20 item yang terbagi dalam butir favorabel sebanyak 10 item dan butir unfavorabel sebanyak 10 item.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas.

Validitas menunjukkan sejauh mana skor atau nilai atau ukuran yang diperoleh benar – benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan yang ingin diukur.

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing – masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan .

Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item – item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing - masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Angka korelasi yang dihasilkan lebih rendah daripada angka korelasi yang diperoleh jika alat ukur tersebut tidak dibelah.

Keseluruhan kuesioner, antara lain kuesioner komitmen organisasi, kuesioner *job insecurity* dan kuesioner intensi *turnover* diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 30 karyawan bagian produksi PT Indo C, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

4.5. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT IndoC Sidoarjo. Penelitian dilakukan pada bulan 20 Juni , tahun 2004.

4.6. Metode Analisis Data

Untuk meperoleh gambaran tentang karakteristik, maka dilakukan deskripsi data untuk variabel demografi.

Untuk mengetahui pola hubungan antara komitmen organisasi dan *job insecurity* dengan intensi *turnover* menggunakan analisis regresi logistik

Analisis regresi logistik merupakan salah satu metode regresi yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel respon (Y) dengan satu atau lebih variabel penduga . Regresi logistik ini hanya digunakan untuk kasus khusus, yaitu variabel respon (Y) adalah variabel kualitatif yang biner atau dikotom, dimana hanya terdapat dua kemungkinan dari nilai Y, yaitu Intensi untuk keluar (Y=1) atau Intensi tetap bertahan (Y=0).

Model Dari Analisis Regresi Logistik adalah sebagai berikut :

$$\ln[p/(1-p)] = \alpha + \beta X + e$$

dengan :

- p adalah probabilitas bahwa kejadian Y akan muncul, $p(Y=1)$
- $p/(1-p)$ adalah *the "odds ratio"*
- $\ln[p/(1-p)]$ adalah *log odds ratio, or "logit"*

Tahap – tahap dalam analisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner ini konsisten terhadap variabel-variabelnya.

2. Tahap pengolahan data dan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari responden.
3. Tahap pengolahan data dengan analisis regresi logistik , untuk mencari pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap variabel intensi *turnover*.

Keseluruhan pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program Minitab versi 1.3.