

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PBU Sumbawa Barat, tepatnya di Tongo, Sekongkang, Kabupaten Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat. 84457.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah survey, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, kemudian menganalisis serta menafsirkan data tersebut. Menurut Sugiono (2017), Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dimana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di lapangan dan/atau dikumpulkan melalui pihak pertama. Menurut Suharsimi

Arikunto (2013) data primer adalah data yang dikumpulkna melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016). Kemudian diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini pada PT Prasmanindo Boga Utama yang berjumlah 135 karyawan pada bagian catering sub bagian *kitchen*.

2. Sampel

Menurut Rizaldi (2017) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel atau dikenal dengan istilah sensus (Sugiyono, 2010). Karena jumlah karyawan bagian PBU tepatnya karyawan di bagian catering sub bagian *kitchen* berjumlah 135 karyawan.

Maka untuk menentukan besaran sampel, peneliti akan menggunakan rumus dari Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Dengan rumus yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan ; $e = 0,5$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 karyawan, sehingga presentase adalah 5% dan hasil perhitungan dapat di bulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut: $e)^2$

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

$$n = \frac{135}{(1+135(5)^2)}$$

$$n = \frac{135}{1,3375} = 100$$

Hasil perhitungan proporsi sampel penelitian di atas yaitu sebanyak 100 orang. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada ppulasi untuk dijadikan sample.

E. Teknik Pengukuran Data

Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan utama dalam memperoleh data. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan

alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya (Darmawan, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner.

Kuisisioner merupakan alat atau instrument dalam proses pengambilan data, kuisisioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan mengenai variable yang diukur melalui perencanaan yang matang (Mustafa, 2013). Dalam penelitian ini, jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yang dimana model pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pengisian kuisisioner lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intention* diukur dengan menggunakan teknik pengukuran skala likert yang dilambangkan dari skala 1 sampai dengan 5, maka dari itu jawaban responden dibagi menjadi 5 kategori seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Jawaban Item Pertanyaan dan Skor

No.	Item Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup (C)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Danang (2015), dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur menggunakan indikator menurut Nitisemito (2014) sebagai berikut:

- 1) Hubungan dengan atasan: suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja: suasana emosional karyawan dengan rekan kerja mereka.
- 3) Tata ruang kerja: penataan ruang kerja yang nyaman untuk karyawan.

2. Kompensasi (X2)

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi diukur menggunakan indikator menurut Hasibuan (2012), sebagai berikut:

- 1) Gaji: Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan dan sesuai dengan UMK.
- 2) Insentif: Penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, seperti kerja lembur.
- 3) Tunjangan: Pemberian sejumlah uang pada saat-saat tertentu, seperti tunjangan hari raya.

3. *Turnover Intention* (Y)

Turnover merupakan pemberhentian pegawai yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robins, 2006). Dalam penelitian ini *Turnover Intention* diukur menggunakan indikator menurut Mobley (2011) sebagai berikut:

- a. Pikiran untuk berhenti: Individu berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Diawali dengan ketidakpuasan kerja oleh karyawan, dan adanya pemikiran bahwa ia tidak akan bertahan lama di perusahaan.
- b. Keinginan untuk meninggalkan: individu menunjukkan indikasi untuk keluar dari perusahaan, seperti meminimalisir usaha dalam bekerja dan membatalkan pekerjaan penting.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain: sikap karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan lain.

G. Teknik Pengukuran Variable

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuisioner. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis, karena analisis data yang dikumpulkan dan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3.2
Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Turnover Intention (Y)	1. Pikiran untuk berhenti	1. Saya berfikir bahwa saya tidak akan bertahan lama bekerja di perusahaan saat ini.
		2. Pikiran untuk meninggalkan	2. Saya mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.
		3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	3. Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang menurut saya lebih baik.
2.	Lingkungan Kerja (X1)	1. Hubungan dengan atasan	1. Hubungan saya dengan atasan di tempat kerja saya terasa harmonis.
		2. Hubungan dengan rekan kerja	2. Tempat kerja saya terasa harmonis.
		3. Tata ruang kerja	3. Penataan ruang kerja membuat saya nyaman dalam kerja. 4. Tempat bekerja saya selalu dalam keadaan bersih. 5. Tempat bekerja saya memiliki pencahayaan yang cukup untuk kami dapat bekerja dengan baik. 6. Tempat kerja saya cukup tenang untuk saya bekerja. 7. Tempat saya kerja menyediakan fasilitas dan alat bantu untuk anda mengerjakan pekerjaan.
3.	Kompensasi (X2)	1. Gaji	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.
		2. Insentif	2. Pemberian insentif oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
		3. Tunjangan	3. Perusahaan memberikan THR sesuai dengan ketentuan perusahaan. 4. Perusahaan memenuhi tunjangan terhadap karyawan seperti pelatihan, cuti, hari libur, asuransi kesehatan dan program pensiun. 5. Perusahaan memberikan tunjangan jabatan kepada karyawan.

H. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya kuisioner. Kuisioner dapat dikatakan valid apabila kuisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011).

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian validitas dilakukan terhadap kuisioner yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dan kompensasi dan *Turnover Intention* dengan melihat korelasi skor total seluruh item pertanyaan dan untuk mengetahui korelasi ini dapat menggunakan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah sampel atau responden

X = skor rata-rata dari variable X

Y = skor rata-rata dari variable Y

Kriteria dalam pengujian: Apabila r hitung $<$ r table maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila r hitung \geq r table maka terdapat data yang valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Apabila suatu alat ukur memberi hasil yang stabil maka alat ukur tersebut dapat dikatakan andal. Keandalan alat ukur merupakan hal yang penting karena data yang tidak andal atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan rumus Cronbach alpha (Arikunto, 2006) yaitu:

$$r = \frac{[k]}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas intrumen

k = Banyaknya jumlah pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = Varian total

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0,06$ jika sebaliknya $\alpha < 0,06$ maka tidak reliabel.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data hasil pengisian kuisioner. Kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk table, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009). Dalam membantu menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variable independent terhadap *Turnover Intention* karyawan sebagai variable dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan model regresi linier berganda.

1. Rentang Skala

Menurut Sugiono (2014) analisis rentang skala digunakan oleh peneliti untuk mengolah data mentah berupa angka yang kemudian diartikan dalam pengertian kualitatif. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi serta *Turnover Intention* di perusahaan PBU diperlukan rentang skala yang menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS: Rentang Skala

n : jumlah sampel

m : Jumlah alternatif jawaban tiap item berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} RS &= \frac{100(5 - 1)}{5} \\ &= \frac{100 \times 4}{5} \end{aligned}$$

$$= \frac{400}{5}$$

$$= 80$$

Nilai rentang skala 80 tersebut dapat dibuat tabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Variable dan Rentang Skala

Rentang Skala	Penilaian Variable		
	Lingkungan Kerja	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>
100 – 180	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
181 – 260	Buruk	Rendah	Rendah
161 – 340	Cukup	Cukup	Cukup
341 – 420	Baik	Tinggi	Tinggi
421 - 500	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sugiono (2014)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variable *Turnover Intention* (Y). Menurut Suhadi dan Purwanto (2011) mengemukakan teknik analisis regresi linier berganda dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variable Terikat (*Turnover Intention*)

α = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 (X1, X2=0)

β_1 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Adapun dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah distribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dapat dilihat residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov-smirnov. Apabila nilai asymp sig lebih dari satu atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai asymp sig kurang dari satu atau 0,05 maka data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (Ghozali, 2011). Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Keputusan untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas adalah apabila nilai VIF >10 dan nilai *tolerance* < 0,1 dapat dikatakan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heterokodastistas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam semua pengamatan model regresi (Ghozali, 2018). Uji heterokodastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah

dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui dalam pengujian ini dengan menggunakan cara uji glejser. Rumus dasar dari pengujian glejser adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2011).

J. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan (Sinambela, 2014). Hipotesis diajukan dalam dua bentuk model yaitu hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Hipotesis kerja (H_a) dinyatakan sebagai dugaan sementara yang diasumsikan oleh peneliti dan dirancang untuk diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) dinyatakan sebagai dugaan sementara yang bertolak belakang dari asumsi awal peneliti.

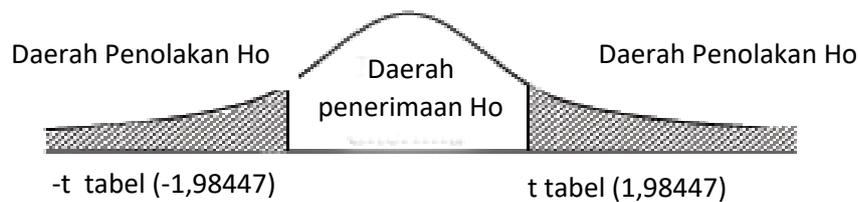
H_0 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan,

H_a : Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

1. Uji t

Uji t individual menggunakan derajat bebas $n-1$, dimana n adalah umlah sampel. Uji t (uji parsial) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, signifikansinya 5%

Gambar 3.1 Kurva uji t



Ho : Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan,

Ha : Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan

1. Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.