

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Warunk WOW Malang yang beralamatkan di Jl. MT. Haryono No.2A, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini sendiri didasari dengan penemuan masalah atau fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sistem pendekatan *explanatory research*, dimana pada penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel yang digunakan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun, 2016). Metode penelitian ini didasarkan pada filsafat positivisme, dimana ilmu ini memiliki pandangan bahwa sebuah fenomena itu dapat diklasifikasikan, dapat diukur dan cenderung dapat diamati (Sugiyono, 2017). Metode penelitian kuantitatif dipilih karena pada penelitian ini peneliti berkeinginan untuk mengukur beberapa item variabel untuk menemukan suatu penyebab sebuah masalah yang sedang terjadi atau yang telah terjadi.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Penjelasan lebih lanjut mengenai populasi oleh Sekaran dan Bougie (2017) bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Dari kedua pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-

masalah penelitian. Pada penelitian ini peneliti menetapkan populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Warunk WOW Kota Malang yang berjumlah 36 karyawan. Data dari karyawan dapat terlihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Data Karyawan Warunk WOW Kota Malang

Jobdesk	Jumlah Karyawan
Bar	9
Kitchen	13
Kasir	5
Waiters (Pramusaji)	9
Total	36

Sumber : Warunk WOW Malang (2024)

2. Sampel dan Teknik pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Warunk WOW Malang yang berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* atau *sampling jenuh*. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2002) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Menurut Sugiyono, (2017) jumlah sampel yang layak untuk penelitian kuantitatif adalah 30-500 responden.

D. Definisi Operasional Variabel

Operational variable merupakan suatu rancangan alat ukur yang digunakan untuk menjabarkan setiap variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjabarkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, pelatihan kerja (X), *turnover intention* (Y), dan komitmen organisasi (Z). Berikut ini operasional variabel nya :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Item
1	<p><i>Turnover intention</i></p> <p><i>Turnover intention</i> merupakan niat karyawan untuk keluar dari Warunk WOW Kota Malang</p>	Memikirkan untuk keluar	Karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan
		Pencarian alternative pekerjaan	Karyawan mencari pekerjaan pekerjaan lain
		Niat untuk keluar	Karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan
2	<p>Pelatihan Kerja</p> <p>Pelatihan adalah proses mengubah tingkah laku karyawan WOW Kota Malang untuk mencapai tujuan perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan</p>	Pra-pelatihan	Informasi yang dibagikan sebelum pelatihan dimulai
		Materi Pelatihan	Materi yang diberikan ketika pelatihan
		Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan
		Fasilitator Pelatihan	Kemampuan fasilitator dalam memberikan

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Item
			pelatihan kepada karyawan
		Dukungan Pasca Pelatihan	Dukungan perusahaan setelah memberikan pelatihan kepada karyawan
		Umpan Balik Pelatihan	Umpan balik dari karyawan terkait pelatihan yang didapat
3	Komitmen Organisasi Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan WOW Kota Malang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan	Komitmen Afektif	Keinginan yang dimiliki karyawan untuk bekerja
		Komitmen Berkelanjutan	Manfaat yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja
		Komitmen Normatif	Tanggung jawab yang dimiliki karyawan ketika bekerja

E. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, dimana informasi atau penjelasannya berupa bilangan atau angka. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data ini didapatkan dari penyebaran kuesioner atau angket kepada sampel yang telah ditetapkan. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari responden kepada peneliti. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk disebarkan kepada responden yang sudah ditentukan. (Sugiyono, 2017)

F. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu (Tanzeh, 2011). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan responden sebuah pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017).

Cara yang digunakan dalam pembagian kuesioner nantinya dengan membagikan angket penelitian yang berisi instrumen penelitian kepada responden. Penyebaran kuesioner akan dilakukan selama 2 minggu atau 14 hari. Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara langsung kepada responden dengan memberikan angket penelitian.

G. Teknik Pengukuran Data dan Variabel

Pada penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala dengan memanfaatkan pendekatan analisis item, di mana item tertentu dievaluasi atas dasar seberapa baik membedakan antara orang-orang yang skor total tinggi dan mereka yang skornya rendah. Menurut Sugiyono, (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Setiap pertanyaan ataupun pernyataan yang diukur dengan skala likert memiliki lima tingkatan preferensi jawaban (Sugiyono, 2017). Dimana masing masing jawaban memiliki skor atau bobot yang telah ditentukan, seperti rincian pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert

Pilihan Jawaban Responden	Skor	Pelatihan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Turnover intention</i>
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Setuju (S)	4	Baik	Tinggi	Tinggi
Netral (N)	3	Cukup	Cukup	Cukup
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Baik	Rendah	Rendah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dapat mengukur variabel atau tidak. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu (Salim dan Syahrudin, 2012). Secara implisit, reliabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2014). Sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,6$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

I. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi peneliti harus menggunakan uji asumsi klasik agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan syarat pengujian.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah menggunakan model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Pengujian ini menggunakan program SPSS 25 for Windows. Untuk menguji variabel berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan hasil nilai signifikan (*Monte Carlo Sig.*) pada proses pengujian. Variabel berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Uji ini dapat dengan melihat hasil dari nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* kurang dari sama dengan 10 ($\text{VIF} < 10$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

J. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengolah data mentah berupa angka yang kemudian diartikan dalam pengertian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Rentang skala ini digunakan untuk mengukur dan menilai bagaimana pelatihan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentan skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$RS = RS = \frac{36(5-1)}{5} = 28,8$$

Jadi hasil yang diperoleh dari rentang skala adalah 29

1. Skor Minimum : (Bobot Terendah x Jumlah Sampel) : 1 x 36 = 36
2. Skor Maksimum : (Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel) : 5 x 36 = 180

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh, dengan demikian kriterial skala penilaian pada penelitian adalah:

Tabel 3.4 Hasil Rekapitulasi Rentang Skala

No.	Skor	Variabel		
		Pelatihan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover intention
1	36-64	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	65-93	Tidak Baik	Rendah	Rendah
3	94-122	Cukup	Cukup	Cukup
4	123-151	Baik	Tinggi	Tinggi
5	152-180	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah penleiti, (2023)

2. Path Analysis

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur atau *path analysis*. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan & Engkos, 2017). Analisis jalur bisa dikatakan sebagai pengembangan dari konsep korelasi dan regresi, dimana korelasi dan regresi tidak mempermasalahkan mengapa hubungan antar variabel terjadi serta apakah hubungan antar variabel tersebut disebabkan oleh variabel itu sendiri (Setyaningsih, 2020).

Terdapat beberapa langkah-langkah dalam menganalisis data menggunakan path analysis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a) Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y)

Didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + (\beta_1 \times X) + e$$

- 2) Pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z)

Didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Z = \alpha + (\beta_2 \times X) + e$$

- 3) Pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

Didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + (\beta_3 \times Z) + e$$

b) Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

Didapatkan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X : Variabel bebas

Z : Variabel mediasi

Y : Variabel terikat

e : Standard error

3. Uji R^2

Menurut Sanusi (2013) R^2 digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen pelatihan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z) dalam menjelaskan variabel dependen *turnover intention* (Y) sangat terbatas, begitupun sebaliknya. Jadi dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z) dalam menjelaskan *turnover intention* (Y).

K. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengambil sebuah keputusan atau kesimpulan yang didasarkan dengan data yang telah dilakukan langkah analisis. Uji ini dapat dilakukan pada jenis penelitian terkontrol maupun yang tidak terkontrol (observasi).

1. Hipotesis 1

Hipotesis ini berupa dugaan oleh peneliti terkait adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap *turnover intention*. Dijelaskan oleh Kuncoro, (2013) uji statistik parsial atau uji t ini dapat melihat seberapa jauh pengaruh variabel secara individu terhadap variabel terikat. Untuk dapat menguji hipotesis 1 ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Pelatihan kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* apabila sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sig. $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig. $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Hipotesis 2

Hipotesis ini berupa dugaan oleh peneliti terkait adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk dapat menguji hipotesis 2 ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Pelatihan kerja dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi apabila sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sig. $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig. $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

3. Hipotesis 3

Hipotesis ini berupa dugaan oleh peneliti terkait adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Untuk dapat menguji hipotesis 3 ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasi dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* apabila :

- a) Jika nilai Sig. $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig. $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

4. Hipotesis 4

Hipotesis ini berupa dugaan oleh peneliti terkait peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan Uji Mediasi (Uji Sobel). Menurut Ghozali, (2016) untuk menguji variabel mediasi menggunakan uji sobel yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi sebagai pengaruh tidak langsung secara parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada pengujian ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z).

H0 : Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*

H1 : Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasi dapat dinyatakan memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap *turnover intention* apabila nilai $Z > 1,96$ (nilai Z mutlak) atau memiliki nilai $P\text{-Value} < 0,05$, maka variabel (Z) secara signifikan memediasi pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Jika pengaruh X terhadap Y signifikan dan menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna. Namun, jika pengaruh X terhadap Y signifikan dan menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial.