

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2011).

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak yaitu pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi serta komitmen afektif sebagai moderasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

B. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuisioner kepada responden penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang berjumlah 59 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel berdasarkan sensus atau sampel jenuh, dimana peneliti mengambil seluruh karyawan atau populasi yang ada di Bank BPD DIY Syariah untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden terkait *job stress*, kepuasan kerja, komitmen afektif, dan *turnover intention*.

Kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban (Sugiyono, 2011). Jawaban setiap item instrumen memiliki tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif ataupun sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

Tabel 3. 1
Skala Likert

Skala Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Job Stress*

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa *job stress* yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menjalani suatu pekerjaan. Penelitian ini menggunakan 11 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Kim *et al.* (1996) dalam Dini Anggraeni Pratiwi (2013). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- a. Ketidakjelasan peran
- b. Beban kerja
- c. Tanggung jawab pekerjaan
- d. Kondisi Kerja

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “saya merasa beban kerja saya terlalu berat”.

2. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan suatu pemikiran seorang karyawan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain yang lebih baik untuk dirinya (Nelwan, 2008). Penelitian ini menggunakan 5 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Hom dan Griffeth (1991) dalam Zakaria (2018). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- a. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi
- b. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain

- c. Individu ingin meninggalkan organisasi
- d. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- e. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini”.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perilaku atau sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima (Robbins, 2006). Penelitian ini menggunakan 20 item pernyataan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Weiss *et al.*, (1967) dalam Arum (2018). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| a. <i>Ability Utilization</i> | i. <i>Creativity</i> |
| b. <i>Achievement</i> | j. <i>Independence</i> |
| c. <i>Activity</i> | k. <i>Security</i> |
| d. <i>Advancement</i> | l. <i>Social service</i> |
| e. <i>Authority</i> | m. <i>Social status</i> |
| f. <i>Company Policies</i> | n. <i>Moral values</i> |
| g. <i>Compensation</i> | o. <i>Recognition</i> |
| h. <i>Co-workers</i> | p. <i>Responsibility</i> |

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| <i>q. Supervision human R</i> | <i>s. Variety</i> |
| <i>r. Supervision technical</i> | <i>t. Working condition</i> |

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “kondisi pekerjaan saya secara keseluruhan dinilai baik”.

4. Komitmen Afektif

Hasmarini (2008) mengemukakan bahwa komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan sebagai alat ukur kuesioner yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.* (1986) dalam Han *et al.* (2012). Adapun indikator dari variabel ini yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
- c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain
- d. Terikat secara emosional dengan organisasi
- e. Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun
- f. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi

Salah satu contoh item pernyataan dalam kuesioner yaitu “organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya”.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Menurut Jogiyanto dan Willy (2014) PLS adalah salah satu metode statistika SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang atau tidak normal dan multikolinearitas. Tujuan PLS adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan menjelaskan hubungan teoritis antar konstruk tersebut.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. *Outer model*

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2015). Adapun pengujian yang dilakukan pada *outer model* antara lain:

- a. *Convergent validity*, nilai ini adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya (Ananda, 2015). Beberapa literatur mengatakan bahwa standar untuk faktor *loading convergent validity* adalah 0.5 namun nilai yang diharapkan adalah > 0.7 karena lebih baik jika nilai *loading* faktornya > 0.7 .
- b. *Discriminant Validity*, nilai ini berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. Pada *discriminant validity* ini ditentukan

dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .

- c. *Composite Reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas. *Composite Reliability* ini juga digunakan untuk melihat kestabilan dan konsistensi internal indikator. Data yang mempunyai *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi (Ananda, 2015). Namun terdapat beberapa literasi yang menyatakan bahwa dalam nilai *composite* ini dapat ditoleransi dengan angka minimal yang disarankan adalah 0.6
- d. *Cronbach Alpha*, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *Cronbach Alpha*, nilai yang diharapkan atau di patok adalah >0.6 .

Penyimpulan mengenai kualitas model pengukuran mengacu pada *rule of thumbs* berikut ini:

Tabel 3. 2
Rule of Tumbs Evaluasi Model Pengukuran

Uji	Parameter	<i>Rule of tumbs</i>
Validitas Convergent	<i>Loading Faktor</i>	>0.7
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0.5
	<i>Communality</i>	>0.5
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	>0.7 untuk semua variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar AVE $>$ Korelasi antar Konstruk Laten
Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i>	>0.7
	<i>Composite Reliability</i>	>0.7

Sumber: diadopsi dari Chin (1995), Chin (2010), Hair *et al.* (2011), Hair *et al.* (2012)

2. *Inner model*

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2015). Analisis struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Berikut adalah *rule of thumbs* evaluasi *inner model*:

Tabel 3. 3
Ringkasan *Rule of Thumbs* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	<i>Rule of Thumbs</i>
R-Square	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair <i>et al.</i> 2011)
<i>Effect Size f²</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
Signifikansi (two-tailed)	t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level =5%), dan 2.58 (significance level =1%).

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin (2010), Hair *et al.* (2011), Hair *et al.* (2012)

Dalam pengujian hipotesis pada *inner model* dapat dilihat dari *path* sesuai dengan *rule of thumbs* seperti pada tabel diatas, dengan pengertian sebagai berikut:

a. *Koefisien determinasi (R²)*

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto dan Willy, 2014)

b. *Goodness of Fit Index* (GoF)

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat probabilitasnya dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1.96 sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik > 1.96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika $p < 0.05$ (Ananda, 2015).