

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya bisa dihitung dengan skala *numeric*.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah Matahari Hotel Yogyakarta dan subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di dalam Matahari Hotel Yogyakarta

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi ialah seluruh individu/unit yang akan menjadi obyek penelitian (Alni Rahmawati, 2016). Sedangkan Sampel adalah sebagian individu yang diambil dari populasi tersebut. (Alni Rahmawati, 2016). Di penelitian ini yang akan menjadi populasi dan sampel adalah karyawan Matahari Hotel Yogyakarta yang berjumlah 65 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh atau sensus, hal ini dikarenakan seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

D. Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Tjahjono, (2009) data primer adalah sumber data langsung dari

sumber asli yang didapatkan, seperti membagikan kuisisioner secara langsung. Sumber data Primer adalah sumber data yang didapatkan dari obyek langsung.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang di peroleh dari penelitian ini adalah data yang di ambil dari hasil menyebarkan kuesioner. Kuesioner sendiri adalah perumusan yang di tulis oleh peneliti dalam bentuk kumpulan pertanyaan guna untuk memperoleh jawaban dari responden (Tjahjono, 2009). Pertanyaan yang di ajukan di dalam kuesioner tersebut terkait oleh variabel Kepuasan kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan *turnover Intention*. Untuk dapat mengukur sikap pertanyaan dari responden, maka di gunakan skala *Likert* 1-5, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Turnover intention</i>	kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut keinginan pribadinya sendiri.(Mobley, 1978)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir untuk keluar 2. Mencari alternatif pekerjaan lain 3. Niat untuk keluar 	1-5 skala <i>Likert</i>

Kepuasan kerja	<p>kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Veithzal R.Z, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan 	<p>1-5 skala <i>Likert</i></p>
Lingkungan kerja	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan segala bentuk perkakas dan bahan yang di hadapi oleh pekerja, lingkungan sekitarnya dimana dia bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja di bedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik</p> <p>(Sedarmayanti, 2007)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Sirkulasi udara 4. Ukuran ruang kerja 5. Privasi ruang kerja 6. Kebersihan 7. Suara bising 8. Penggunaan warna 9. Peralatan kantor 10. Tingkat keamanan 11. Hubungan antar karyawan 12. Hubungan atasan dan bawahan 	<p>1-5 skala <i>Likert</i></p>
Promosi jabatan	<p>Promosi adalah sebuah perpindahan dari satu jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Status serta pendapatan juga semakin tinggi (Hasibuan, 2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Prestasi kerja 3. Kecakapan 4. Loyalitas 5. Pendidikan 	<p>1-5 skala <i>Likert</i></p>

Kompensasi	Kompensasi adalah sesuatu yang harus di terima karyawan atas apa yang telah di sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan telah menyumbangkan atas apa yang telah mereka miliki, baik tenaga maupun pengetahuan intelektual yang mereka miliki.(Emron Edison, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/Upah 2. Tunjangan Profesional 3. Tunjangan tidak tetap 4. Insentif 5. Kesehatan 6. Dana pensiun 7. Liburan 	1-5 skala <i>Likert</i>
------------	---	--	-------------------------

Di dalam indikator kepuasan kerja, sebenarnya terdapat salah satu indicator gaji dan keuntungan finansial, akan tetapi karena gaji dan keuntungan finansial sudah masuk ke dalam fariabel kompensasi maka indikator kepuasan kerja untuk gaji dan keuntungan finansial di hilangkan.

Di dalam variabel promosi jabatan menurut (Sinollah, 2014) terdpat dampak promosi jabatan yang tidak di sebutkan di dalam teori penelitian ini adalah kompensasi. Hal ini karena kompensasi sudah masuk di dalam variabel sendiri yakni variabel kompensasi.

G. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur sesuatu yang lainnya. Alni Rahmawati, (2016) suatu alat ukur dikatakan valid apabila pernyataan alat ukuratau indikator atau butir-butir pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner.

Valid dan tidaknya suatu instrumen dapat di ketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *prudent moment person* dengan level signifikan 5%. Dinyatakan valid apabila signifikansi hasil korelasi $< 0,05$ (5%) begitupun sebaliknya, jika hasil signifikansi korelasi $> 0,05$ (5%) maka di nyatakan tidak valid (Sekaran, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas di gunakan untuk pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi dan stabilitas dari alat ukur yang akan kita gunakan, sehingga akan memberikan hasil yang konsisten jika pengukurannya diulangi. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataannya sejalan atau dari waktu ke waktu cenderung stabil Alni Rahmawati, (2016). Untuk dapat mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*, Jika nilai *cronbach alpha* semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nila *Cronbach alpha* $>0,6$ maka reliabilitas di terima (Sekaran, 2006).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel dependen dan variabel idependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Jadi model regresi yang baik adalah jika modelnya memiliki distribusi data normal atau bahkan mendekati normal

Adapun uji yang di gunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang di gunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak yakni, dasar pengambilan keputusan menurut (Santoso, 2007) adalah sebagai berikut:

- a) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang di jadikan sampel penelitian. Dengan statistik deskriptif, maka dapat di ketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011)

2. Analisis Regresi Berganda

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regresion). Regresi berganda ini di gunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen (variabel X) atau lebih terhadap variabel dependen (Variabel Y). Persamaan regresi dapat dituliskan menurut (Alni Rahmawati, 2016) dalam bukunya sebagai berikiut:

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

X_1 : Kepuasan kerja

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Promosi jabatan

X_4 : Kompensasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ dan β_4 : Koefisien regresi

e : Error

3. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t di gunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Alni Rahmawati, 2016). Uji t di gunakan peneliti untuk menguji hipotesis satu, dua, tiga, empat dan lima. Variabel independen di katakana memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari alpha (*confidence interval*). Berikut adalah langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien regresi adalah:

1). Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0: \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1: \beta_0 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y).

2). Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan :

a. Taraf signifikansi = 5% (0,05)

b. Derajat kebebasan = $(n-1-k)$

3). Kriteria keputusannya adalah:

a. Jika t hitung $>$ t table, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika t hitung $<$ t table, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak.

4. Determinasi R^2

Uji detrminasi R digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien detrminasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas . Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Alni Rahmawati, 2016)