

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Yogyakarta yang lokasinya terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 71 Yogyakarta. Bank BTN ini adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada Bank Tabungan Negara yang berjumlah sebanyak 80 orang karyawan.

B. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer ini merupakan data yang didapat langsung dari sumber utama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran 2017). Data primer ini diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan langsung kepada karyawan Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
3. Untuk jawaban Netral responden diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju responden diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju responden diberi skor 1

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau hal menarik lainnya dimana peneliti ingin membuat opini yang berdasarkan statistic sampel (Sekaran 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan sekelompok orang yang memiliki karakteristik atau sifat yang berbeda. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan pada Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang ada, yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi yang akan membentuk suatu elemen sampel (Sekaran 2017). Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya pihak yang memilikinya maupun mereka yang memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran 2017). Kriteria yang digunakan dalam memilih sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus tetap yang minimal telah bekerja selama 2 tahun.

D. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, diantaranya yaitu stress kerja sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berikut merupakan definisi operasional dan pengukuran data dari ketiga variabel tersebut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
<p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p> <p>Keinginan keluar dari pekerjaan atau <i>turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan pilihannya sendiri tanpa adanya paksaan.</p> <p>Mobley <i>et al.</i> (1979)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar. (<i>Thinking of quitting</i>) 2. Niat untuk keluar. (<i>intention to quit</i>) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to search for alternative</i>) 		Skala Likert 1-5

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Stres Kerja (X1) Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Handoko dalam Wartono (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Supervisi yang buruk 4. Konflik antar pribadi atau kelompok 5. Iklim kerja yang tidak nyaman 6. Pengembangan karir 		Skala Likert 1-5

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Komitmen Organisasi (X2) Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasinya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Allen dan Meyer (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. keinginan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya 2. kesetiaan karyawan 3. kebanggaan terhadap organisasi dan perasaan senang karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen kontinuan (<i>Continuance commitment</i>) 2. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) 	Skala Likert 1-5

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan metode korelasi *product moment* dengan tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan dianggap tidak valid (Sekaran, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya. Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Maka pengertian reabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes. Realibilitas konstruk dalam penelitian ini diolah dmenggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 dengan menggunakan metode composite reliability. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai composite $\alpha > 0,70$ (Sekaran, 2017).

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel (bebas maupun terikat) memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 menggunakan metode *kolmogorov smirnov*. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal dengan nilai residual $>0,05$ (Ghozali, 2018)

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas (Ghozali, 2018). Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Jika nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* $>0,10$ maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual pengamatan satu ke yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Suatu instrument dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

G. Teknik Analisis Data

Mediasi atau intervening merupakan variabel yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh dari variabel mediasi diperlukan metode analisis jalur atau yang biasa disebut path analysis. Maka dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis jalur (path analysis). Adapun tahap-tahapan analisis jalur yaitu:

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan yang secara linier antara satu variabel independen dengan variabel dependen atau artinya ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi (Sekaran, 2017). Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antar satu variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

2. Regresi Linier Berganda

Pada regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) (Sekaran, 2017). Dalam regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y = Turnover Intention$

$X_1 = Stres Kerja$

$X_2 = Komitmen Organisasi$

$e = analisis jalur$

3. Analisis Jalur atau *Path Analysis*

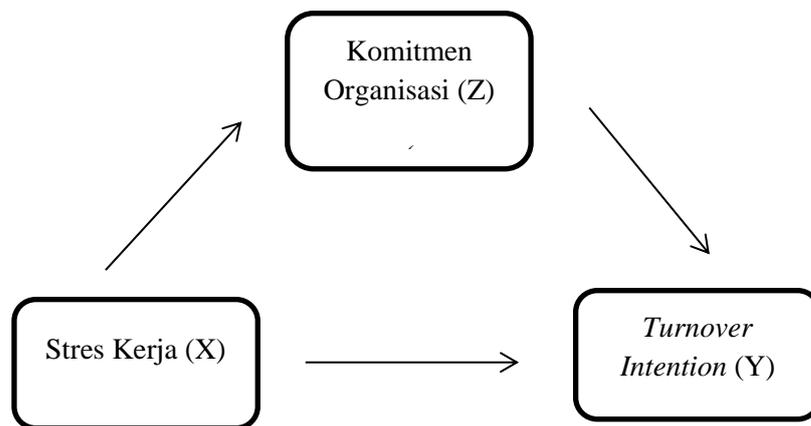
Alat analisis yan digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui analisis jalur atau path analysis. Alat ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Dalam bentuk matematika hubungan analisis jalur didapat persamaan sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung $X \rightarrow Y$
- b. Pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y$

Dalam melakukan analisis jalur, langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Membuat diagram jalur

Tahap pertama yang dilakukan pada analisis jalur ini yaitu membuat diagram jalur yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang akan dikembangkan. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



b. Menghitung koefisien jalur

Tahap kedua yaitu menghitung koefisien jalur dengan mengalikan hasil $X \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$ dan hasilnya disebut dengan pengaruh tidak langsung. Kemudian membandingkan dengan nilai koefisien $X \rightarrow Y$ yang disebut dengan pengaruh secara langsung. Dikatakan variabel Z mampu memediasi jika nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh secara langsung.

c. Pengujian hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t) untuk menguji apakah terdapat hipotesis yang dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel independen ke variabel dependen. Untuk mediasi, apabila nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh secara langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel intervening atau mediasi.

4. Uji Sobel

Dalam penelitian ini juga terdapat variable intervening yaitu komitmen organisasi. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (Sobel Test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Dinyatakan suatu variable dapat memediasi jika nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab=(c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t table (1,98) maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.