

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Pekanbaru dengan obyek PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat Jl. Jend. Sudirman Plaza Sukaramai di Pekanbaru dan subyek dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat yang berjumlah 50 orang.

Alasan peneliti memilih obyek PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dikarenakan PT.Bank Riau merupakan salah satu perusahaan perbankan yang melayani jasa pelayanan keuangan kepada masyarakat. Saat ini PT.Bank Riau mempunyai tujuan meningkatkan pelayanan jasa keuangan kepada masyarakat, sementara itu keberadaan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting sekali dalam mencapai tujuan tersebut, oleh karena itu PT.Bank Riau mempertahankan keberadaan karyawannya dengan cara memperhatikan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan supaya tidak adanya intensi *turnover* di PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat Pekanbaru.

B. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Rahmawati dkk (2006) data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya. Data ini diperoleh secara langsung dari subyek penelitian yang merupakan jawaban dari kuesioner penelitian.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat di Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel total yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Sigit, 2003:109).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yaitu membuat daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990 dalam Dahlan, Z. 2009).

Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan 12 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam Dahlan, Z. (2009) berdasarkan beberapa dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Peneliti menggunakan kuisioner dengan memberikan angket dengan 5 jawaban. Untuk item pertanyaan no.1,2,6,7,8,9,12,14,15,16,17,18 rentang skala (1) Sangat tidak setuju, dan (5) Sangat setuju. sedangkan untuk item pertanyaan no 3,4,5,10,11,13 rentang skala (1) Sangat setuju, dan (5) Sangat tidak setuju. Teknik penentuan skala menggunakan skala *likert*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke (1969) dalam Nurdiansyah, N. (2008) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 20 butir pertanyaan dari *the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss et.al, dalam Nurdiansyah, N. 2008). MSQ adalah suatu instrumen penelitian yang sering digunakan dalam beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja. Pertanyaan-pertanyaan dalam MSQ dikembangkan berdasar beberapa dimensi pekerjaan yaitu kondisi kerja, variasi tugas, tingkat tanggung jawab, dan kesempatan-kesempatan yang diberikan demi kemajuan tenaga kerja.

Rentang pilihan jawaban yang disediakan adalah antara 1 sampai 5. Nilai (1) berarti responden menilai sangat tidak puas terhadap

dimensi kepuasan yang tercerminkan dalam pertanyaan, dan nilai (5) sangat puas. Teknik penentuan skala menggunakan skala *likert*.

3. Keinginan Berpindah (*Intensi Turnover*)

Intensi turnover adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mueller, 2003, dalam Dahlan, Z., 2009).

Variabel *Intensi turnover* diukur menggunakan 4 butir pertanyaan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday, (1987) dalam Dahlan, Z. (2009), yang terdiri dari dua faktor yaitu: adanya pikiran untuk keluar dan adanya alternatif tempat bekerja yang lain.

Peneliti menggunakan kuisisioner dengan memberikan angket dengan 5 jawaban. Rentang skala (1) Sangat tidak ingin, sampai (5) Sangat ingin. Teknik penentuan skala menggunakan skala *likert*.

F. Uji kualitas Instrumen

Metode pengujian data dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diketahui sampai sejauhmana kuesioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan stabil dalam mengukur segala yang ada.

1. Uji Validitas

Jogiyanto (2004) berpendapat bahwa, validitas adalah pengujian yang menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang

seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Alat ukur tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian. Dalam pengukuran uji validitas ini dapat dikatakan valid jika nilai korelasinya $\geq 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Jogiyanto (2004) berpendapat bahwa, reabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reabilitas. suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2007), hasil uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

G. Analisa Data dan Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* adalah analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel tergantung yaitu *turnover intention*
 b_0 = konstanta regresi / titik potong dengan sumbu Y
 b_1b_2 = koefisien regresi
 X_1 = variabel bebas komitmen organisasi
 X_2 = variabel bebas kepuasan kerja
e = error term, yaitu tingkat kesalahan praduga dalam penelitian.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial). Uji ini digunakan untuk menguji parameter. Uji t ini merupakan uji statistik untuk menguji hipotesis yang koefisiennya berbeda nyata dari nol. Uji ini bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi variabel independen secara signifikan berhubungan dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Dengan uji dua sisi, jika signifikansinya < 5% berarti nilai t hitung signifikan.

Langkah-langkah melakukan uji t (Uji Parsial):

$H_0 : b_1 = 0$; Sig t $X_1 > \alpha (0,05)$; artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

$H_1 : b_1 \neq 0$; Sig t $X_1 < \alpha (0,05)$; artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

$H_0 : b_2 = 0$; Sig t $X_2 > \alpha (0,05)$; artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja (intensi *turnover*).

$H_2 : b_2 \neq 0$; Sig t $X_2 < \alpha (0,05)$; artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja (intensi *turnover*).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu intensi *turnover*. Hipotesis yang digunakan dalam uji F dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Adjusted (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin kecil nilai adjusted (R^2) kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghazali, 2006).