

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah PT YOGYATEK. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT YOGYATEK.

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang akan diteliti atau tidak melalui media perantara. Data primer bersumber pada kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, Rahmawati dkk (2007).

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan pada suatu kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal 1 tahun. Target sampel adalah 100 orang dengan asumsi telah memenuhi standar jumlah sampel menurut Sekaran (2000) dalam Wening (2005).

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer, teknik pengumpulan data yang dapat digunakan adalah menggunakan kuesioner yaitu menggunakan pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan keadilan internal, keadilan eksternal, komitmen organisasi, keinginan karyawan untuk keluar.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel utama yaitu:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keadilan internal (KI), keadilan eksternal (KE) dan komitmen organisasi (KO).

a. Keadilan Internal (KI)

Keadilan internal adalah mengidentifikasikan posisi yang lebih disukai atau karyawan dengan kualifikasi lebih tinggi dalam perusahaan haruslah diberi kompensasi yang lebih tinggi pula, Smith (1990) dalam Suhartini (2005).

Variabel ini telah diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Zinmund, (1994) dalam Maryanto, (2006).

Indikator yang terdapat dalam variabel ini sebanyak 3 item yaitu

- 1) keadilan dalam kenaikan pembayaran gaji secara internal
- 2) keadilan tunjangan tambahan secara internal
- 3) keadilan pemberian gaji secara internal.

Tunjangan tambahan yang diberikan adalah tunjangan kehadiran

b. Keadilan Eksternal (KE)

Mathis dan Jackson (2002) dalam Ulupui (2005), secara eksternal, organisasi harus memberikan kompensasi yang dipandang setara dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi lainnya. Keadilan eksternal terbentuk ketika perusahaan membayar upah yang sebanding dengan yang lain dihubungkan dengan pasar tenaga kerja.

Variabel ini telah diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Zinmund (1994) dalam Maryanto (2006). Indikator yang terdapat dalam variabel ini sebanyak 3 item yaitu

- 1) keadilan dalam kenaikan pembayaran gaji secara eksternal
- 2) keadilan tunjangan tambahan secara eksternal
- 3) keadilan pemberian gaji secara eksternal.

Tunjangan tambahan yang diberikan adalah tunjangan kehadiran.

Dalam kuesioner tertulis pada no 4, 5, dan 6

c. Komitmen Organisasi (KO)

Steers dan Porter (1983) dalam Letsoin (2007) berpendapat bahwa komitmen organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi.

Indikator yang terdapat dalam variabel ini yaitu

- 1) Bersedia berusaha secara maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan
- 2) Menceritakan perusahaan kepada teman-teman sebagai perusahaan yang baik.
- 3) Merasakan kesetiaan yang tinggi pada organisasi.
- 4) Menerima setiap bentuk penugasan
- 5) Penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 6) Bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 7) Kemauan untuk bekerja keras.
- 8) Memberikan inspirasi terbaik dalam mencapai kinerja.
- 9) Keinginan untuk tetap bertahan.
- 10) Keinginan untuk bertahan daripada keluar dari organisasi.
- 11) Banyak yang akan diperoleh jika bekerja di perusahaan.
- 12) Senang menerima kebijaksanaan dari perusahaan.
- 13) Peduli dengan nasib perusahaan.
- 14) Perusahaan yang terbaik untuk bekerja.
- 15) Keinginan untuk tetap bekerja.

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan 15 item pertanyaan yang diadopsi dari Steers dan Porter (1983) dalam Letsoin (2007). Dalam kuesioner tertulis pada no 7-21.

- d. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi (T)

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Jadi intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, Zeffane (1994) dalam Sulistyawati (2008).

Menurut hal-hal yang menyebabkan perilaku meninggalkan organisasi telah dievaluasi dalam literatur ilmu perilaku, Vett dan Meyer (1993) dalam Maryanto (2006) . Indikator yang terdapat dalam variabel ini sebanyak 3 item yaitu :

- 1) pikiran untuk keluar
- 2) kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru
- 3) keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

Variabel ini telah diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987) dalam Hari Praja (2005). Dalam kuesioner tertulis pada no 22-24.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu skala pengukuran yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir

terdapat dalam kuesioner, Zigmund (1994) dalam

Maryanto (2006). Dalam penelitian ini menggunakan skala dari 1- 5, skor 1 menunjukkan STS (sangat tidak setuju), skor 2 menunjukkan TS (tidak setuju), skor 3 menunjukkan N (setuju dan tidak setuju), skor 4 menunjukkan S (setuju), dan skor 5 menunjukkan SS (sangat setuju).

F. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Jogianto (2004) validitas adalah menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*. Standar signifikansi yang digunakan sebesar alpha 5 % (0,05), perhitungan dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 11,5. Jika probabilitas lebih kecil dari *alpha* berarti *item* pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika probabilitas lebih besar dari *alpha* berarti *item* pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2006).

2. Uji reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan

untuk menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, Nunnally (1960) dalam Ghozali (2006).

G. Uji Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan *t-test* dan *f-test*. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan uji regresi sederhana dan regresi berganda yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (T) keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover*) dan beberapa variabel independen (X) yang terdiri dari (KI) keadilan internal, (KE) keadilan eksternal dan (KO) komitmen organisasi untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel tersebut.

1. Pengujian hipotesis 1 dan 2 menggunakan regresi berganda

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

(Kuncoro, 2003) :

$$KO = a + b_1 KI + b_2 KE + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b₁– b₂ = Koefisien Regresi Variabel Independen

e = error

KI = Keadilan internal

KE = Keadilan eksternal

KO = Komitmen Organisasi

2. Pengujian hipotesis 3 menggunakan regresi sederhana

Persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

(Kuncoro, 2003) :

$$T = a + b \text{ KO} + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel Independen

e = error

KO = Komitmen Organisasi

T = Keinginan Karyawan untuk Keluar

Dari hasil yang diperoleh akan dianalisis hal-hal sebagai berikut:

a. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Langkah-langkah pengujian

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_0 : b_1 \neq 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menentukan taraf signifikan yaitu 5% (0,05).

3) Kesimpulan

Jika nilai P value signifikan $> \alpha$ (5%) artinya tidak ada pengaruh secara signifikan variable-variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y), sedangkan jika nilai P value signifikan $< \alpha$ (5%) artinya ada pengaruh secara signifikan variabel-variabel (X) bebas terhadap variabel tergantung (Y).

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan variabel bebas (X) akan menunjukkan perubahan variabel tergantung (Y). Apabila nilai adjusted R^2 mendekati 1, maka semakin besar perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel tergantung (Y).