BAB III

METODA PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sedangkan subyek penelitian adalah karyawan tetap non edukatif di Unversitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diamati dalam hal ini populasi adalah karyawan tetap non edukatif di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 261 orang. Peneliti tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan keseluruhan polulasi. Dikarenakan untuk pengujian hipotesa dengan model SEM jumlah sampel yang dipeerlukan dengan model estimasi mengunakan *Maximum Likelihood* (ML) minimum diperlukan sampel 100. Ketika sampel dinaikkan diataas nilai 100, metode ML meningkat sensitivitasnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Begitu sampel menjadi besar (diatas 400 sampai 500), maka ML menjadi sangat sensitif dan selalu menghasilkan perbedaan secara signifikan sehingga ukuran Goodness of fit menjadi jelek. Jadi dapat direkomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100-200 harus digunakan untuk metode estimasi ML (Ghozali, 2008).

C. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dengan cara menyebarkan sejumlah pertanyaan kepada responden terkait dengan pendapat mereka tentang tiga variabel tersebut. (Sekaran, 2006).

D. Teknik Pengambilan Data

Adapun metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang nantinya diajukan kepada responden langsung yang sebelumnya diberi penjelasan dengan lengkap.

E. Definisi Opersional dan variabel penelitian.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, Locke (1976, dalam Siswanti). Variabel-variabelnya: Mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja mendukung, Rekan sekerja mendukung. Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnosota Satisfaction Questionare* (MSQ) adalah seperti berikut : dimensi penggunaan kemampuan (*ability utilization*), pencapaian (*achivement*), aktivitas (*activity*), kemajuan (*advancement*), wewenang (*authority*), kebijakan perusahaan dan pelaksanaanya(*company policies and practices*), kompensasi (*compensation*), kerjasama (*coworkers*),

(*moral value*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), keamanan (*security*), pelayanan sosial (*social service*), status sosial (*social status*), supervisi hubungan manusia (*supervision-human resources*), supervisi teknik (*supervision technical*), variasi (*variety*), kondisi kerja (*working condition*)

Variabel kepuasan ini diukur dengan menggunakan instrumen MSQ yang terdiri dari dua puluh item pertanyaan dengan lima skala Likert. Menurut Sugiono (2001) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan skala dari 1- 5, skor 1 menunjukkan STP (sangat tidak puas), skor 2 menunjukkan TP (tidak puas), skor 3 menunjukkan N (netral), skor 4 menunjukkan P (puas), dan skor 5 menunjukkan SP (sangat puas).

2. Komitmen Organisasi

Mowday, dkk, (1982) dalam Siswanti (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan diri ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dalam tiga hal, yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam

dengan menggunakan instrumen skala organisasi (*organizational commitment scale*) yang telah disesuaikan dari Mowday et *al.* (1970, Siswanti, 2006) yang terdiri dari sembilan item pertanyaan dengan lima skala Likert. Menurut Sugiono (2001) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. 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).

3. Keinginan berpindah karyawan (*Turnover Intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela, dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pihaknya sendiri suasana, prestasi dan pengalaman kerja yang positif serta harapan individu yang terpenuhi di organisasi itu akan membentuk rasa keikatan kuat dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Tetapi jika sebaliknya yang terjadi, maka individu tersebut akan mengembangkan suatu reaksi untuk keluar dari

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi suatu alat ukur yang digunakan apabila suatu hari dilakukan pengujian kembali. Pengujian ini dengan cara menghitung nilai *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dianggap reliabel menurut sekaran (2000) jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 Hair et.al,(2005,dalam Ghozali 2008). Uji kualitas ini akan diproses dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows 15.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) dengan dua karakteristik utama yaitu, mengestimasi beberapa hubungan yang saling terkait dan mampu menunjukkan *unobserved concepts* dalam hubungan–hubungan tersebut. Model persamaan struktur diproses dengan persamaan aplikasi AMOS (*Analysis Of Momen Structure*) versi 16.0 yang dikembangkan oleh Ghozali (2008). Analisis statistik ini mengestimasi beberapa persamaan regresi yang terpisah, tetapi berhubungan secara simultan.

Pengujian hipotesis dengan AMOS ini sebenarnya juga merupakan *confirmatory method* yang dilandasi oleh konsep teori atau model. Agar model bisa didefinisikan dan dinilai *Goodness of Fit*-nya, maka *Degree of Freedom* harus positif.

Pengujian kesesuaian model dilakukan dengan mendasarkan pada tiga kriteria sebagai berikut :

lebih menarik dia akan keluar dan pindah ke perusahaan itu (Mowday et *al.* 1982 dalam Siswanti 2006).

Indikator yang dipergunakan untuk mengukur intensi *turnover* adalah perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari satu organisasi kerja dan kemudian pindah keorganisasi lain. Terdapat tiga item pertanyaan untuk mengukur *turnover intention* dengan lima skala Likert yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987, dalam Siswanti, 2006).

Menurut Sugiono (2001) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. 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 dan Instrument penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian kembali dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan setelah penyebaran kuesioner dengan *factor analysis*, Uji validitas ini untuk mengetahui seberapa cermat suatu ukuran melakukan fungsi ukurannya dan seberapa jauh suatu

a. *Chi-square*, uji statistik mengenai adanya perbedaan antara trik kovarians populasi dan sampel peneliti mencari menerima hipotesa nol. Tingkat kesesuaian yang disarankan untuk indikator *Chi-square* adalah nilai p (*row*) diharapkan kecil.

b. GFI sebesar 0.90 atau lebih, index kesesuaian (*fit index*) untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matrik kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasikan, Bentler (1983, dalam Hari Praja, 2005).

c. CMIN/DF $\leq$ 2,00 dibagi dengan *Degree of Freedom* yang akan menghasilkan CMIN/DF.

d. RMSEA $\leq$ 0,08 adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *Chi-square* yang besar.

2. *Incremental Goodness of Fit* yang terdiri dari dua pengujian, antara lain :

   a. TLI (*Tucker Lewis Index*), adalah sebagai alternatif *Incremental Goodness of Fit* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap baseline model. Tingkat kesesuaian yang disarankan untuk indikator TLI adalah 0,90 atau lebih.

   b. AGFI lebih besar atau sama dengan 0,80. *Fit index* ini dapat di *adjust* terhadap *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima atau tidaknya model. Tingkat kesesuaian NFI lebih besar atau sama dengan 0,90 (Ghozali, 2005).

3. *Parsimony Goodness of Fit* diukur dengan pengujian

a. PNFI (*Parsimonious Normal Fit Index*) tingkat kesesuaian yang diharapkan untuk PNFI sebesar 0,60 sampai 0,90.

b. PGFI (*Parsimonious Goodnes Fit Index*) tingkat kesesuaian yang diharapkan untuk PGFI berkisar antara 0 sampai 1,0.

TABEL 3.1
Evaluasi Kriteria *Goodnes of Fit*
Model Lee, park dan Ahn (2001dalam Ghozali,2008)

No	Kriteria	Nilai Rekomendasi
1	*Chi-square*	Diharapkan kecil
2	X2 *significance probability*	≥0,05
3	*Relative* X2 (CMIN/DF)	≤2,00
4	GFI (*Goodness of Fit*)	≥0,90
5	AGFI (*Adjust Goodness of Fit Index*)	≥0,80
6	TLI (*Tucker-Lewis Index*)	≥0,90
7	NFI (*Normated Fit Index*)	≥0,90
8	CFI (*Comparative Fit Index*)	≥0,90
9	RMSEA (*Root Mean Square error of Approximation*)	≤0,08