

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Identifikasi variabel akan dijabarkan secara jelas, tujuannya berguna untuk menentukan rancangan yang tepat bagi penelitian ini oleh karena itu peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y)
- 2) Variabel stres kerja sebagai variabel independen (X)

B. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut (Suryabrata, 2010). Batasan operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Intensi *turnover*

Intensi *turnover* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Moebly (2006) dan Ivancevich (2011) untuk mengukur Intensi *turnover* terdiri dari aspek memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif

pekerjaan, niat untuk keluar, absensi meningkat, mulai malas bekerja, meningkatnya protes terhadap atasan, meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja.

2) Stres kerja

Stres kerja diartikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Menurut Robbins dan Judge (2011) dan Ivancevich (2011) aspek stres kerja terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, individu, kelompok, organisasi, dan non pekerjaan.

C. Subjek Penelitian

1) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi mitra taksi Blue Bird Pool Pekanbaru yang berjumlah 76 orang.

2) Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga teknik penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling*

jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pengemudi mitra Blue Bird Pool Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 76 orang.

3) Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik undian, setiap sampel diberi kertas undian bernomor 01 sampai dengan 76, digulung lalu tempatkan pada wadah. Setelah dikocok, dipungut nomor gulungan kertas undian untuk mendapatkan sampel tanpa penempatan kembali.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2012), skala adalah perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Skala disusun berdasarkan aspek dari masing-masing variabel menurut ahli, selanjutnya aspek tersebut dikembangkan melalui operasional sehingga menjadi indikator yang disusun ke dalam suatu bentuk skala yang berisi berbagai pernyataan. Alternatif jawaban dari skala tersebut merupakan menggunakan alternatif pilihan jawaban skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Blue Print Skala Intensi Turnover Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Memikirkan untuk keluar	- Ketidakpuasan kerja	1,15,29	7,18,34	12
	- Berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya	8,19,35	10,16,59	
Pencarian alternatif pekerjaan	- Mencoba mencari pekerjaan di bidang lain	11,20,40	2,21,37	17
	- Mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya	3,22,36 50,58	6,27,30 45,60,54	
Niat untuk keluar	- Berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	5,17,57	13,23,39	11
	- Keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya	31,47	33,49,48	
Absensi meningkat	- Tingkat tanggung jawab menurun	12,26,43	14,28,56	6
	- Sering tidak masuk kerja			
Mulai malas bekerja	- Sering terlambat			4
	- Besar harapan akan mendapatkan sesuatu yang lebih ditempat lain	41,52	42,55	
Meningkatnya protes terhadap atasan	- Tingkat kemalasan yang meningkat			5
	- Protes terhadap kebijakan perusahaan	9,24,51	4,25	
Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja	- Ketidaksesuaian pendapat			5
	- Sering meninggalkan jam kerja	38,46,53	32,44	
	- Sering melanggar disiplin			
	Jumlah	30	30	60

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, setelah dilakukan uji validitas diketahui bahwa nomor aitem 1, 6, 9, 10, 12, 16, 20, 23, 24, 26, 29, 40, 53, 57 tidak valid pada putaran I, nomor aitem 17, 19, 30, 42, 48, 49, 54 pada putaran II, nomor aitem 13 pada putaran III karena memiliki nilai *corrected item total correlation* < 0,300

sehingga dinyatakan tidak valid dan pada putaran ke IV seluruh aitem dinyatakan valid. Aitem tersebut tidak dimasukkan kedalam *blue print* skala intensi *turnover* setelah uji coba sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blue Print Skala Intensitas *Turnover* Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Memikirkan untuk keluar	- Ketidakpuasan kerja	9	5,10,19	7
	- Berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya	6, 20	37	
Pencarian alternatif pekerjaan	- Mencoba mencari pekerjaan di bidang lain	7,	1,11,22	12
	- Mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya	2,12,21 31,36	14 28,38	
Niat untuk keluar	- Berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	4	24	5
	- Keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya	16,30	18	
Absensi meningkat	- Tingkat tanggung jawab menurun		8	4
	- Sering tidak masuk kerja		15	
	- Sering terlambat	26	35	
Mulai malas bekerja	- Besar harapan akan mendapatkan sesuatu yang lebih ditempat lain	25		3
	- Tingkat kemalasan yang meningkat	33	34	
Meningkatnya protes terhadap atasan	- Protes terhadap kebijakan perusahaan		3	3
	- Ketidaksesuaian pendapat	32	13	
Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja	- Sering meninggalkan jam kerja	23,29	17,27	4
	Jumlah	18	20	38

Tabel 3.3
Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Tuntutan tugas	- Kondisi kerja	1	2	4
	- tata kerja letak fisik	3	4	
Tuntutan peran	- Tekanan dari perusahaan	5	6	4
	- Tekanan dari keluarga	41	44	
Tuntutan antar pribadi	- Tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain	56	57	4
	- Hubungan sesama pegawai	24	63	
Struktur organisasi	- Struktur organisasi yang tidak jelas	61	7	6
	- Kurangnya penjelasan mengenai jabatan	11	12	
	- Wewenang dan tanggungjawab	13	14	
Kepemimpinan	- Ketegangan	15	16	6
	- Ketakutan	49	51	
	- Kecemasan	53	18	
Individu	- Konflik peran	21	22	12
	- Kelebihan beban peran	23	62	
	- Ketidakjelasan peran	59	60	
	- Tanggungjawab atas orang	25	26	
	- Pelecehan	27	48	
Kelompok	- Kecepatan perubahan	29	28	8
	- Perilaku manajerial	42	30	
	- Kurangnya kohesivitas	31	32	
	- Konflik intrakelompok	33	34	
Organisasi	- Status yang tidak sesuai	54	55	10
	- Budaya	35	36	
	- Teknologi	47	46	
	- Gaya manajemen	37	38	
	- Organisasi	39	40	
Non pekerjaan	- Politik	64	8	10
	- Perawatan orang lanjut usia dan anak	43	50	
	- Ekonomi	17	20	
	- Kurangnya mobilitas	19	52	
	- Pekerjaan sukarela	9	10	
	- Kualitas kehidupan	45	58	
	Jumlah	32	32	64

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, setelah dilakukan uji validitas diketahui bahwa nomor aitem 1, 2, 12, 20, 24, 26, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 40, 44, 47, 50, 52, 53, 56,

61, 62, 63, 64 tidak valid pada putaran I, nomor aitem 14, 15, 18, 22, 32 pada putaran II karena memiliki nilai *corrected item total correlation* < 0,300 sehingga dinyatakan tidak valid dan pada putaran ke III seluruh aitem dinyatakan valid. Aitem tersebut tidak dimasukkan kedalam *blue print* skala *stres kerja* penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Tuntutan tugas	- tata kerja letak fisik	1	2	5
Tuntutan peran	- Tekanan dari perusahaan	3	4	
	- Tekanan dari keluarga	23		
Tuntutan antar pribadi	- Tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain		33	1
Struktur organisasi	- Struktur organisasi yang tidak jelas		5	3
	- Kurangnya penjelasan mengenai jabatan	9		
Kepemimpinan	- Wewenang dan tanggungjawab	10		
	- Ketegangan		11	3
Individu	- Ketakutan	29	30	
	- Konflik peran	14		9
	- Kelebihan beban peran	15		
	- Ketidakjelasan peran	35	36	
	- Tanggungjawab atas orang	16		
Kelompok	- Pelecehan	17	28	
	- Kecepatan perubahan	19	18	
	- Perilaku manajerial	24		4
	- Kurangnya kohesivitas	20		
Organisasi	- Status yang tidak sesuai	31	32	
	- Teknologi		27	4
	- Gaya manajemen	21		
Non pekerjaan	- Organisasi	22		
	- Politik		6	
	- Perawatan orang lanjut usia dan anak	25		7
	- Ekonomi	12		
	- Kurangnya mobilitas	13		
	- Pekerjaan sukarela	7	8	
	- Kualitas kehidupan	26	34	
	Jumlah	22	14	36

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2012) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti.

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dalam proses penelitian dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah, jadi validnya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendakinya dengan tepat.

Validitas isi tes psikologis ditentukan melalui pendapat dua orang profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal (*item review*). Seorang ahli tes psikologis berhati-hati mengembangkan validitas ini melalui tahap pengembangan spesifikasi tes, lalu tahap berikutnya dilakukan analisis logis untuk menetapkan apakah soal-soal tes dimaksud memang mengukur atribut yang diukur. Dilihat dari aspek validitas isi,

kegiatan telaah soal-soal tes (*item review*) merupakan kegiatan yang esensial dalam usaha pengembangan tes psikologis (Sugiyono, 2012).

Menurut Azwar (2012) indeks daya diskriminasi aitem merupakan keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Uji Validitas dinyatakan dalam nilai koefisien validitas. Penentuan kriteria validitas dinyatakan dalam indeks daya diskriminasi aitem minimal 0,30, dengan demikian jika nilai $r^{**} > 0,30$ maka aitem valid, namun apabila indeks daya diskriminasi aitem memiliki nilai $r^{**} < 0,30$ dianggap sebagai tidak memuaskan atau tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas, secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

Skala	Jumlah aitem	Item tidak valid				Total item valid
		Putaran 1	Putaran 2	Putaran 3	Putaran 4	
Intensi <i>turnover</i>	60 aitem	14	7	1	-	38 aitem
Stres kerja	64 aitem	23	5	-	-	36 aitem

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada skala intensi *turnover* dari jumlah total 60 aitem terdapat 38 aitem yang valid, dan pada skala stres kerja dari jumlah total 64 aitem terdapat 36 aitem yang valid.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya guna mengetahui koefisien. Uji reliabilitas

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi relatif tetap jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti menunjukkan reliabilitas makin baik.

Menurut Suryabrata (2010) konsistensi internal adalah sejauh mana tes atau prosedur menilai karakteristik keterampilan, atau kualitas yang sama. Ini adalah ukuran presisi antara pengamat atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Jenis reliabilitas sering membantu peneliti menginterpretasikan data dan memprediksi nilai-nilai dan batas-batas hubungan antar variabel.

Koefisien internal dikembangkan oleh *Cronbach* (dalam Azwar, 2012) sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item. Kaidah yang digunakan untuk melihat besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai 1,00 dan tidak ada patokan yang pasti. Namun demikian besar koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil yang semakin sempurna. Reliabilitas dalam aplikasi dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang mendekati 1,0 maka semakin tinggi reliabilitasnya, namun indikator disebut reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Hasil uji reliabilitas, secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Analisis			
	Putaran 1	Putaran 2	Putaran 3	Putaran 4
Intensi <i>turnover</i>	0,801	0,854	0,870	0,877
Stres kerja	0,773	0,821	0,901	

Berdasarkan tabel 3.7 tentang hasil uji reliabilitas di atas, menggunakan standar koefisien reliabel 0,6 dan hasilnya skala intensi *turnover* pada analisis putaran I didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,801 dan hasil ini meningkat pada putaran II menjadi 0,854, meningkat pada putaran III menjadi 0,870 dan terakhir meningkat menjadi 0,877 pada putaran IV setelah menyisihkan seluruh aitem yang tidak valid. Skala stres kerja pada analisis putaran I didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,773 dan hasil ini meningkat pada putaran II menjadi 0,821 selanjutnya meningkat menjadi 0,901 pada putaran III setelah menyisihkan seluruh aitem yang tidak valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek dan indikator pengukuran intensi *turnover* (Moebly, 2006; Ivancevich, 2011) selanjutnya pengukuran stres kerja menurut (Robbins dan Judge, 2011; Ivancevich, 2011) terbukti reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

F. Metode Analisis Data

1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dari masing-masing variabel ditabulasikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Dari tabulasi kemudian dicari harga rerata, simpangan baku, mean, modus, dan median. Dari hasil deskripsi statistik, selanjutnya dibuat kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi yang dibuat berdasarkan rerata empirik. Kategorisasi dibagi menjadi lima kategori, dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat tinggi $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi $M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$

Sedang $M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$

Rendah $M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$

Sangat rendah $X < M - 1,5 SD$

Keterangan : M = Rerata empirik
SD = Standar deviasi
X = Skor

2. Uji Prasyarat Analisis

Unit persyaratan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat dua bagian :

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data residual dari hasil jawaban sampel. Menurut Azwar (2012)

kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dengan ketentuan:

- 1) Jika $p > 0.05$ maka sebaran data normal.
- 2) Jika $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel tergantung. Uji linieritas juga dapat mengetahui taraf keberartian penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak berarti, maka hubungan antara variabel prediktor dengan kriterium dianggap dengan linier. Menurut Azwar (2012) kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas data dengan ketentuan:

- 1) Jika $p > 0.05$ maka hubungan antara kedua variabel linier.
- 2) Jika $p < 0.05$, maka hubungan kedua variabel tidak linier (kuadratik).

3. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan uji persyaratan analisis, kemudian menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* oleh Karl Pearson. Menurut Sugiyono (2012) analisis korelasi *product moment pearson* digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.