

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, sebab dalam pendekatan kuantitatif dapat mengetahui serta menjelaskan hubungan dan melakukan hipotesis. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan, dan Loyalitas terhadap pengendalian Turnover Perusahaan pada PT PAL Indonesia”. Penelitian ini akan dilaksanakan di Jalan Ujung, Kec. Semampir Kota Surabaya, Jawa Timur, 60155.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah suatu hal yang menjadi perhatian untuk dijadikan penelitian. Obyek penelitian menjadi sasaran dalam penelitian sebagai jawaban kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan jawaban dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan PT PAL Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Tabel 3.3 1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah umum termasuk obyek dan subyek yang terdapat kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:19). Di dalam peneliti ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT PAL Indonesia pada divisi supply chain yang berjumlah 55 orang.

Tabel 3.3 2 Sampel Penelitian

Sampel adalah jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:91). Sampel yang akan diambil yaitu 55 orang karyawan PT PAL Indonesia. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian jenuh

3.4 Jenis Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ada dua antara lain:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian berupa data lisan maupun tertulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa angka-angka yang digunakan sesuai dengan metode analisis yang digunakan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal dari karyawan PT PAL Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data historis PT PAL Indonesia, pada jurnal, skripsi, dan literatur referensi.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada setiap responden di PT PAL Indonesia.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan pada perusahaan dalam bentuk informasi untuk melengkapi data primer seperti company profile, struktur organisasi perusahaan yang diperoleh dengan menggunakan wawancara narasumber PT PAL Indonesia.

3.4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover*.

Menurut Zeffane, dalam Halimah et al (2016) *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Adapun indikator yang terdapat dalam *turnover* adalah

- Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya
- Individu mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- Individu memiliki niat yang besar untuk keluar dari perusahaan

Tabel 3. 1 Definisi opsional variabel *turnover*

Varibel Penelitian		Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Turnover (Y) Menurut Mobley (2016)	1	Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya	1. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini 2. Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini apabila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai 3. Saya akan keluar dari pekerjaan saat ini apabila sudah	Likert 1-5

			mendapatkan pekerjaan yang lebih baik 4. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya 5. Saya akan meninggalkan tempat bekerja saat ini apabila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	
	2	Individu mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	1. Saya sedang mencari lowongan pekerjaan diluar perusahaan saat ini 2. Saya akan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk	

			saya	
	3	Individu memiliki niat yang besar untuk keluar dari perusahaan	1. Saya berniat keluar dari tempat bekerja saat ini karena pekerjaan saya terlalu berat 2. Saya berniat keluar dari tempat bekerja saat ini karena imbalan yang saya terima sedikit 3. Saya berniat keluar dari tempat bekerja saat ini karena perkembangan karir sangat lama	

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel independen yang memengaruhi variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini antara lain kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan loyalitas (X3).

1. Kompensai (X1)

kompensasi adalah penghargaan karyawan yang diterima sebagai imbalan untuk melakukan tugas organisasi. Tantowi et al. (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari (dua) bentuk yaitu: secara langsung dan tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji,upah, komisi dan bonus

- b. kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi langsung

Tabel 3. 2 Definisi opsional variabel kompensasi

Varibel Penelitian	Indikator		Item Pertanyaan	Skala
Kompensasi (X1) Tantowi et al. (2016)	1	Gaji	1. Gaji pokok yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok 2. Perusahaan mengikuti peraturan pemerintah dengan memberikan hak-hak kepada setiap karyawan 3. Besaran pokok gaji yang diterima sudah sesuai dengan nilai yang ditetapkan	Likert 1-5
	2	Upah	4. Perusahaan telah memberikan upah sesuai dengan jabatan dan kemampuan setiap karyawan sesuai dengan kriteria yang	

			dibutuhkan. 5. Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan kompensasi langsung yang memadai	
	3	Komisi	1. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja 2. Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja	
	4	Bonus	1. Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan 2. Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan	
	5	Tunjangan	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan	

			bonus atau tunjangan tambahan	
--	--	--	-------------------------------	--

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi gaya kepemimpinan. Dimensi gaya kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016 : 111) terdiri dari :

- a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- c. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
- d. Menjaga kekompakan anggota tim

Tabel 3. 3 Definisi opsional variabel gaya kepemimpinan

Varibel Penelitian	Indikator		Item Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X2) menurut Schermerhorn dalam Edison (2016 : 111)	1	Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik	Pimpinan saya memberikan arahan kepada anggotanya atas target yang harus dicapai dan memberikan solusi terhadap kendala yang muncul	Likert 1-5
	2	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.	1. Pemimpin selalu peduli terhadap setiap anggotanya dan lingkungan supaya visi misi perusahaan	

			tercapai serta menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku. 2. Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	
	3	Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi.	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya	
	4	Menjaga kekompakan anggota tim.	1. Pimpinan saya memberikan arahan kepada anggotanya untuk selalu kompak dan solid supaya tercipta kerukunan antar anggota dan atasannya. 2. Pemimpin	

			ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun/bulan/minggu 3. Pemimpin ditempatkan saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan	
	5	Menghargai perbedaan dan keyakinan.	1. Pemimpin menghargai perbedaan dalam berpendapat maupun dalam beragama dan memperhatikan setiap konflik yang terjadi pada pegawai 2. Pemimpin ditempatkan saya	

			bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	
			3. Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai/karyawa n	

3. Loyalitas (X3)

Konsep komitmen terhadap organisasi dan loyalitas karyawan memiliki kesamaan, terutama terkait perspektif sikap. Menurut saydam dalam susanto dan perdana (2016) ada 4 matrik indikator loyalitas karyawan, yaitu :

- a. Kepatuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Dedikasi
- d. Integritas

Tabel 3. 4 Definisi opsional variabel gaya kepemimpinan

Varibel Penelitian	Indikator		Item Pertanyaan	Skala
Loyaltas X3 Menurut saydam	1	Kepatuhan	1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan	Likert 1-5

dalam susanto dan perdana (2016)			tuntas sesuai arahan dari atasan	
	2	Tanggung jawab	2. Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan	
	3	Dedikasi	Dalam bekerja saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan rasa penuh tanggung jawab 1. Saya dalam bekerja akan merasa nyaman mendedikasikan waktunya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 2. Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	

			3. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	
4	Integritas		1. Saya bekerja secara efektif merupakan komitmen dalam menjalankan setiap aktivitas kerja 2. Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan 3. Saya selalu memegang teguh visi, misi, dan nilai perusahaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari 4. Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan	

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data maka dilakukan analisis data dengan teknik yang digunakan untuk mengolah data di antaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, dan uji hipotesis.

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu data dikatakan valid apabila data tersebut mengandung kebenaran atas kuesioner maupun angket yang diberikan kepada responden. Pada uji validitas dilakukan perhitungan setiap korelasi skor yang telah didapatkan di setiap instrumennya. Uji validitas ini menggunakan kriteria jika $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas menggunakan nilai yang didapatkan dari r_{tabel} berasal dari $df = N-2$. r_{tabel} uji dua arah menggunakan nilai sebesar 0,05 atau 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk melakukan pengujian kepada hasil pengukuran setiap variabel. Apabila pertanyaan dengan jawaban responden sama maka dapat dinyatakan reliabel. Pengujian ini dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas dilihat dari hasil nilai Cronbach's Alpha berdasarkan aturan sebagai berikut:

- a. Nilai pada Cronbach's Alpha 0,00 sampai dengan 0,20, memiliki arti sangat tidak reliabel.
- b. Nilai pada Cronbach's Alpha 0,21 sampai dengan 0,40, memiliki arti tidak reliabel.
- c. Nilai pada Cronbach's Alpha 0,42 sampai dengan 0,60, memiliki arti cukup reliabel.

- d. Nilai pada Cronbach's Alpha 0,61 sampai dengan 0,80, memiliki arti reliabel.
- e. Nilai pada Cronbach's Alpha 0,81 sampai dengan 1,00, memiliki arti sangat reliabel.

Jika nilai koefisien alpha $< 0,6$ maka item pengukuran dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya jika nilai koefisien alpha $> 0,6$ maka item pengukuran dinyatakan reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah adanya korelasi model regresi antar variabel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat pada tabel nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang mempunyai angka toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jika nilai toleransi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variansi pada residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variansi menurut residual satu pengamatan ke pengamatan lain bernilai tetap, maka dinyatakan Homoskedastisitas dan jika terjadi perbedaan dinyatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah tidak mengakibatkan Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan pendekatan kurva *PP-Plot of Regression Standarized Residual*. Untuk memastikan apakah data di sepanjang

garis diagonal normal maka dilakukan uji satu sampel Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dapat dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.5.3 Uji Analisis Linier Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik selanjutnya akan dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap *turnover* karyawan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Loyalitas

b1 = Koefisien Regresi Kompensasi X1

b2 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan X2

b3 = Koefisien Regresi Loyalitas X3

e = Komponen Pengganggu

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji T merupakan uji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 5\%$. Ketentuan uji T sebagai berikut:

- a. $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji pengaruh variabel secara simultan antara variabel bebas dan terikat dengan nilai tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 5\%$. Ketentuan uji F sebagai berikut:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 merupakan uji untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang digunakan pada penelitian. Koefisien determinasi (R^2) berupa angka yang menunjukkan besarnya kemampuan variante dari variabel-variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen. Ketentuan uji R^2 besarnya koefisien determinasi yaitu antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), di mana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan berpengaruh secara signifikan.