BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik dan diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti (Azwar, 2004).

Jenis penelitian ini merupakan hubungan untuk mencari pengaruh faktor kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja pada *turnover intention.*

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X) adalah:
   (X1) kepuasan kerja
   (X2) stres kerja
2. Variabel terikat (Y) adalah *turnover intention.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Definisi Operasional

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang dapat diukur dengan skala turnover intention dengan indikator seperti, tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative.*

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian seorang karyawan dan dapat diukur dengan skala kepuasan kerja dengan indikator seperti, pekerjaannya sendiri, situasi kerja dan rekan kerja, serta kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (penyelia).

Sedangkan stres merupakan suatu kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal, meliputi gangguan psikologi, gangguan kognitif, dan gangguan perilaku, sehingga mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Penelitian ini adalah penelitian populatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan retail yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan yaitu perusahaan "Mulia" (disamarkan) yang merupakan toko buku di Surabaya. Perusahaan retail toko buku tersebut dipilih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai lokasi penelitan dikarenakan banyak ditemukan fakta *turnover* yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Data *turnover* yang terjadi pada rentang waktu Januari 2015 hingga Desember 2015 menunjukan bahwa terdapat peningkatan karyawan yang melakukan turnover hingga 21 karyawan kontrak yang keluar dari satu cabang perusahaan ini. Karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut tidak memiliki alasan yang jelas, dan ada beberapa karyawan saat training pun juga mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Jumlah populasi pegawai yang bekerja di perusahaan retail ini sebanyak 21 orang dimana karyawan tersebut memiliki karakteristik populasi sebagai berikut:

a. Karyawan yang bekerja sebagai sales staff dan senior sales staff
b. Usia karyawan minimum 19 tahun
c. Masa kerja minimum 6 bulan atau sudah selesai masa training

Oleh karena itu penelitian ini mengambil sampel secara populatif. Teknik pengambilan sampel menurut Arikunto (2002) bahwa jumlah responden kurang dari 100 maka sampel diambil semua atau sampel populatif. Sedangkan jika responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, atau keadaan yang setidaknya:

a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

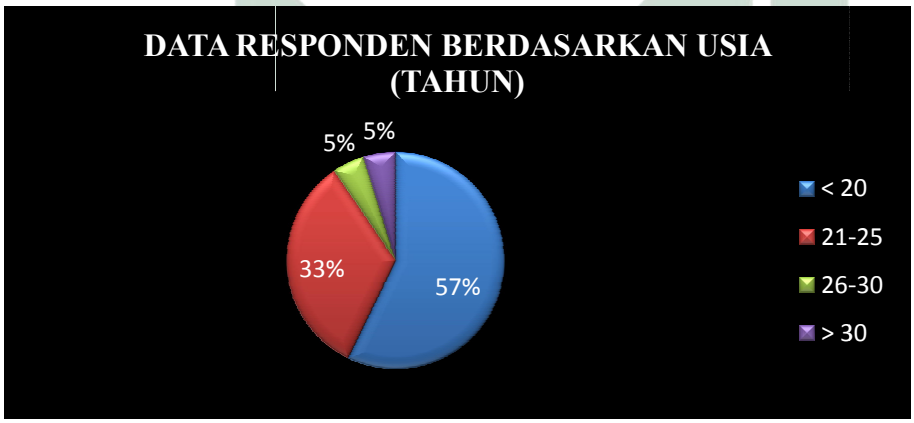
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dari kaidah tersebut, dirasa perlu mengambil seluruh populasi sebagai subyek penelitian.Dimana cara pengambilan subyek penelitian tanpa adanya karakteristik tertentu dan siapa saja yang bekerja.

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi pegawai yang bekerja di perusahaan retail ini sebanyak 21 orang dimana seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel penelitian ini, oleh karena itu penelitian ini mengambil sampel secara populatif.

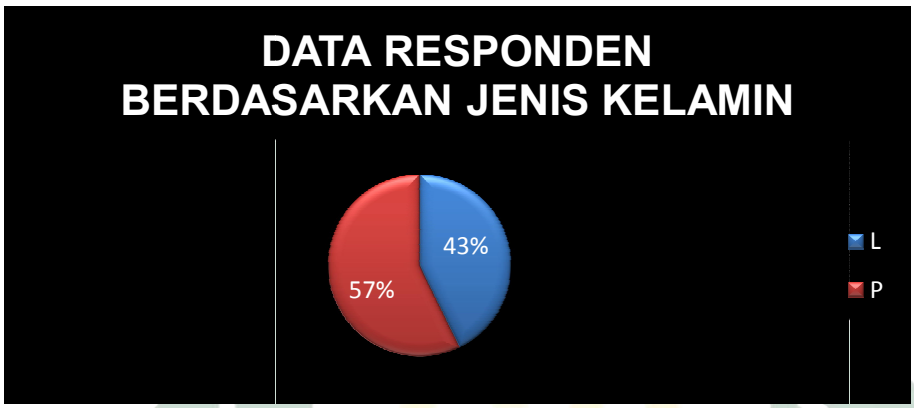
Teknik pengambilan sampel menurut Arikunto (2002), bahwa jumlah responden kurang dari 100 maka sampel diambil semua atau sampel populatif. Adapun data sebaran sampel dapat dilihat melalui usia responden, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan pengalaman bekerja responden, serta lama responden bekerja di Toko Buku "Mulia" ini. Kemudian disajikan data sebaran responden yang menjadi penelitian ini dan dapat dilihat pada diagram serta tabel di bawah ini:



Gambar.5 Persentase responden berdasarkan usia (tahun).

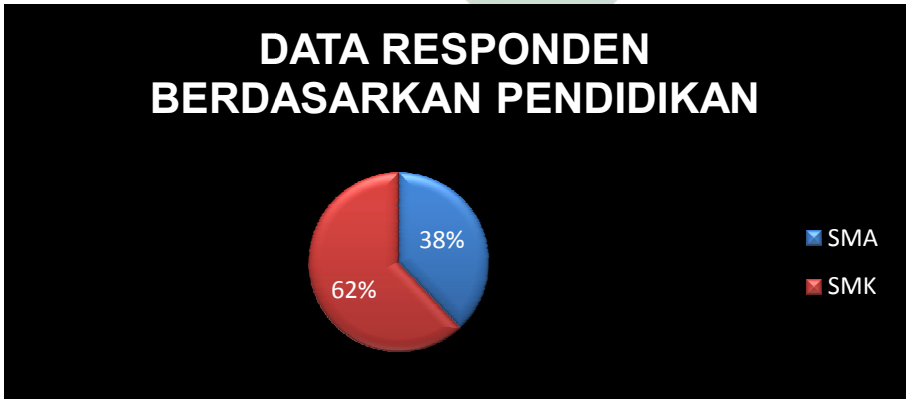
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan pada usia, yaitu responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 57% dari total sampel populatif ini, sedangkan responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 33%, begitupula pada responden berusia 26-30 tahun sebanyak 5%, dan yang terakhir responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 5% pula. Kemudian disajikan pula data sebaran sampel berdasarkan jenis kelamin responden.



Gambar.6 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin.

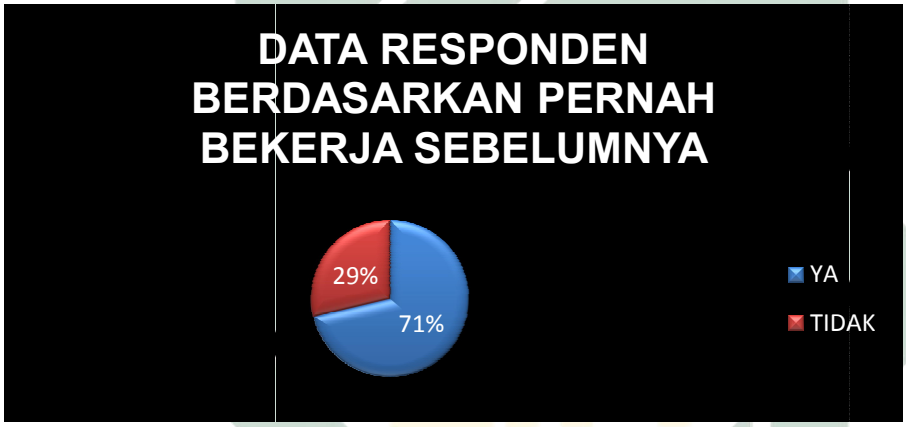
Berdasarkan pada jenis kelamin responden, jumlah sampel pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43% dan yang perempuan sebanyak 57% dari total sampel populatif ini. Selanjutnya dapat dilihat pada data sebaran sampel berdasarkan jenjang pendidikan.



Gambar.7 Persentase responden berdasarkan jenjang pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

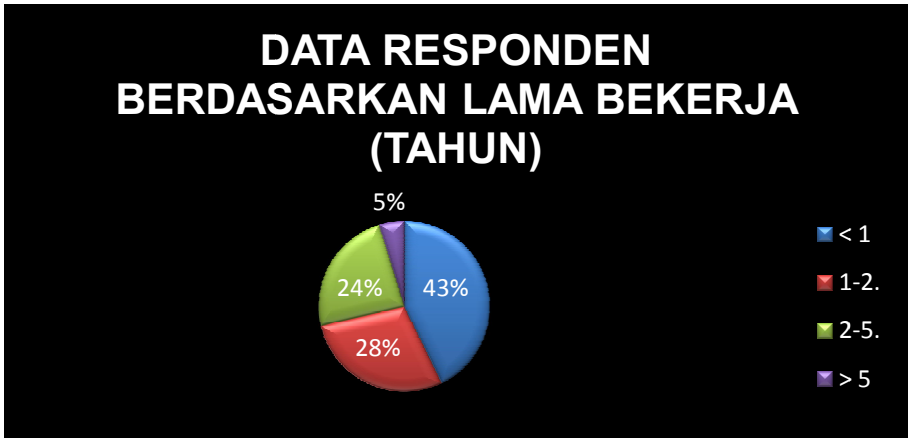
Jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan pada jenjang pendidikan, dapat dilihat bahwa responden dengan lulusan SMA lebih sedikit hanya berkisar 38% dibanding dengan responden dengan lulusan SMK hingga 62% dari total sampel populatif ini. Hal ini juga didukung bahwa responden yang bekerja di Toko Buku "Mulia" ini, sebagian besar telah merasakan dunia kerja atau bisa disebut mereka memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di Toko Buku "Mulia" ini. Data sebaran responden tersebut dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar.8 Persentase responden berdasarkan pernah bekerja sebelumnya.

Data yang disajikan di atas menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di Toko Buku "Mulia" sebagian besar pernah bekerja sebelumnya hingga 71% dibanding yang tidak pernah bekerja sebelumnya hanya 29%. Hal ini juga dapat diidentifikasi bahwasannya karyawan di toko buku ini sebagian besar pernah merasakan dan melakukan turnover atau pindah kerja dari perusahaan sebelumnya ke perusahaan baru tempat mereka bekerja saat ini. Berikutnya akan disajikan data sebaran karyawan atau responden berdasarkan dari lama mereka bekerja di Toko Buku "Mulia" ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar.9 Persentase responden berdasarkan lama bekerja.

Di sini dapat dilihat bahwasannya karyawan yang bekerja di toko buku ini yang masa kerjanya masih kurang dari 1 tahun sebanyak 43%, kemudian karyawan yang bekerja 1 hingga 2 tahun sebanyak 28%, dan responden yang bekerja dengan masa waktu 2-5 tahun mencapai 24%, sedangkan karyawan yang bekerja di atas 5 tahun hanya 5%. Di sini dapat diidentifikasi pula bahwasannya perusahaan ini telah mengalami turnover pada karyawannya. Terbukti pada data sebaran sampel, persentase terbesar pada karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dimana perusahaan retail ini telah didominasi oleh karyawan baru hingga mencapai setengah dari jumlah populasi seluruh karyawan pada toko buku tersebut. Jelas sekali terasa bahwasannya di toko buku ini sedang mengalami tingkat turnover yang sangat tinggi, karena karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun mencapai 43%, dan karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu 1-2 tahun mencapai 28%, sudah lebih dari setengah populasi yang didominasi oleh karyawan baru. Adapun untuk memperjelas sebaran sampel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel sebaran responden berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel. 2

Data Sebaran Responden

SUB JEK	USIA (TAHUN)				JENIS KELAMIN		LAMA BEKERJA (TAHUN)				PENDIDIKAN		PERNAH BEKERJA	
	< 20	21 - 25	26 - 30	> 30	L	P	< 1	1 - 2.	2 - 5.	> 5	SMA	SMK	YA	TIDAK
1	X					X	X				X		X	
2	X					X	X					X		X
3				X	X					X	X		X	
4		X			X				X			X		X
5	X				X			X				X		X
6		X			X				X			X	X	
7		X				X		X			X		X	
8		X				X		X			X		X	
9	X					X	X				X			X
10	X				X		X					X	X	
11	X					X	X					X	X	
12			X			X			X		X		X	
13		X			X			X			X		X	
14	X					X	X					X	X	
15		X			X				X			X	X	
16	X					X	X					X		X
17	X					X		X				X	X	
18	X					X			X			X	X	
19		X			X			X				X	X	
20	X				X		X				X			X
21	X					X	X					X	X	
Σ	12	7	1	1	9	12	9	6	5	1	8	13	15	6
	21				21		21				21		21	

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dimana sejumlah pertanyaan/pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden (tentang pribadinya/hal-hal yang ia ketahui).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu *turnover intention,* kepuasan kerja, dan stres kerja dengan menggunakan model *likert*. Dalam penelitian ini adaptasi skala kepuasan kerja milik Cahyani (2015), dan adaptasi skala stres kerja milik Riskiawan (2015) menggunakan skala likert yang menggunakan 6 kategori yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), agak setuju (AS), agak tidak setuju (ATS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adaptasi skala dimaksudkan untuk mempersingkat waktu penelitian serta reliabilitas dan validitas instrumen penelitian telah diukur untuk memenuhi standar pengukuran dan penelitian.

Skala likert ini juga menjabarkan kategori jawaban yang ditengah (R) berdasarkan tiga alasan:

1. Kategori undecided itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu).
2. Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (central tendency effect), terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah setuju ataukah ke arah tidak setuju.
3. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, AS, ATS, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau kearah tidak setuju.

Oleh karena itu peneliti menjabarkan pilihan jawaban R (ragu-ragu) menjadi AS (agak setuju) dan ATS (agak tidak setuju). Agar responden yang belum bisa memutuskan untuk memberikan jawaban dan cenderung memberi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawaban netral dapat menentukan jawabannya sendiri. Namun, untuk membantu responden yang masih ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan/pernyataan yang disediakan dalam skala, maka peneliti memberi tambahan pilihan jawaban agak setuju dan agak tidak setuju pada skala tersebut untuk melihat kecenderungan jawaban ke arah setuju dan tidak setuju. Azwar, (2008).

2. Blue Print

Tabel. 3

Blue Print Kepuasan Kerja

ASPEK	INDIKATOR	JENIS ITEM		JUMLAH
		F	UF	
Pekerjaan itu sendiri	a. Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	11, 14, 25	8, 18, 23	6
	b. Memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan	22		1
	c. Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan	10, 13, 24	3	4
	d. Memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir	2, 7, 17, 19	9	5
Situasi kerja dengan rekan kerja	a. Merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja	2, 12, 16, 20		4
Penyelia	a. Merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan	4, 21	6	3
	b. Merasa bahwa hasil kerja dihargai oleh atasan	5, 15		2

Tabel. 4

Blue Print Stres Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ASPEK	INDIKATOR	JENIS ITEM		JUMLAH
		F	UF	
Kognitif	a. Menurunnya konsentrasi atau sulitnya berkonsentrasi		22	1
	b. Mudah lupa	4	14	2
	c. Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan	23	6	2
Psikologis	a. Mengalami kecemasan dan kebingungan	8, 17	24	3
	b.Timbulnya perasaan frustasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)	1, 19	10, 25	4
	c. Perasaan terkucil dan terasingkan		12, 26	2
	d. Merasakan kebosanan dan ketidakpuasan kerja	11, 27	21	3
	e. Kehilangan spontanitas dan kreativitas	20		1
	f. Menurunnya rasa percaya diri	9, 18	28	3
Perilaku	a. Merasa malas, menghindari pekerjaan atau menunda-nunda pekerjaan	29	7, 16	3
	b. Menurunnya prestasi dan produktivitas kerja	5, 30	2, 15	4
	c. Meningkatnya kecenderungan berperilaku ceroboh	3, 13		2

Tabel. 5

Blue Print Turnover Intention

INDIKATOR	JENIS ITEM		JUMLAH
	F	UF	
a. Sering datang terlambat	1, 8, 17, 24	9, 16, 25, 32	8
b. Sering membolos/absensi tinggi dengan berbagai alasan	2, 7, 18, 23	10, 15, 26, 31	8
c. Kurang antusias	3, 6, 19, 22	11, 14, 27, 30	8
d. Kurang inisiatif/kurang memiliki keinginan untuk berusaha lebih baik	4, 5, 20, 21	12, 13, 28, 29	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenernya. Validitas penelitian mengandung dua sisi, yaitu: validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal mempersoalkan kesesuaian antara data hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk mendapatkan validitas internal penelitian yang memadai peneliti menggarapnya lewat penggunaan instrumen pengambil data yang memenuhi persyaratan ilmiah tertentu. Validitas eksternal penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian antara generalisasi hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana generalisasi hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk menjamin validitas eksternal hasil penelitian peneliti menggarapnya lewat penyusunan rancangan sampling yang cermat (Suryabrata, 2005).

Azwar, (2004), juga menyatakan bahwa uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana menggunakan ketentuan df= N-2 dan pada penelitian ini karena responden N= 30, berarti 30-2= 28 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05%, maka diperoleh r tabel = 0,374 menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau nilai daya diskriminasi item atau r sama dengan atau lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 0,374. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,374 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam artian yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya. Hal inilah yang menuntun definisi dasar reliabilitas tes, yaitu :

$R_{tt} = \sigma^2{*}/\sigma^2{}_t$

Reliabilitas tes adalah proporsi varians skor perolehan yang merupakan varians skor murni, jadi kembali kepada uraian terdahulu bahwa $X_t = X_o + X_e$ skor perolehan terdiri dari skor murni dan kekeliruan pengukuran, serta $\sigma^2{}_t = \sigma^2{*}/\sigma^2{}_e$, varians skor perolehan (varians total) $\sigma^2{}_t$ sama dengan varians skor murni $\sigma^2{*}$ ditambah varians kekeliruan pengukuran $\sigma^2{}_e$. Karena reliabilitas alat itu berkenaan dengan derajat konsistensi atau kesamaan antara dua perangkat skor, maka dia dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (r) (Suryabrata, 2005).

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang memiliki nama lain keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut sebagai *reliable* (Azwar, 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Arikunto, (1998), menyatakan bahwa dalam penelitian koefisien alat ukur yang diperlukan minimal sebesar 0,7. Karena dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, maka uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha.

Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subyek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar, 2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 16.00.

2.1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini merupakan adaptasi skala dari Cahyani, (2015) yang dimana skala ini telah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan. Skala ini sebelumnya memiliki 50 item yang kemudian disebar kepada responden hingga terseleksi 25 item. Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi. Terbukti dari 50 item kemudian terseleksi hingga 25 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,879. Namun di sini peneliti menguji ulang instrumen ini dengan butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti menguji ulang instrumen ini agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas. Jadi responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan sebagai sales staff dan dipilih secara populatif. Populasi yang peneliti pilih ialah satu perusahaan atau satu manajemen toko buku di Surabaya, namun berbeda cabang dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba kedua ini yaitu dari 25 item terseleksi, terdapat 22 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya sangat tinggi, dan 3 item dapat dipertimbangkan sebagai butir terseleksi untuk instrumen pengukuran ini. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total* correlation lebih dari atau sama dengan $\geq$ 0,3. Sehingga 3 item yang dipertimbangkan dapat dimasukan ke dalam instrumen kepuasan kerja karena nilai korelasi itemnya masih di atas 0,3. Sehingga, instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.866 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Tabel. 6

Uji Daya Diskriminasi Item Instrumen Kepuasan Kerja

AITEM	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	PEMBANDING DENGAN R TABEL	KETERANGAN DAYA DISKRIMINASI ITEM
AITEM 1	.503	.374	TINGGI
AITEM 2	.550	.374	TINGGI
AITEM 3	.378	. 374	TINGGI
AITEM 4	.520	. 374	TINGGI
AITEM 5	.677	. 374	TINGGI
AITEM 6	.486	. 374	TINGGI
AITEM 7	.366	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM 8	.377	. 374	TINGGI
AITEM 9	.529	. 374	TINGGI
AITEM 10	.370	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM 11	.403	. 374	TINGGI
AITEM 12	.650	. 374	TINGGI
AITEM 13	.389	. 374	TINGGI
AITEM 14	.591	. 374	TINGGI
AITEM 15	.568	. 374	TINGGI
AITEM 16	.732	. 374	TINGGI
AITEM 17	.448	. 374	TINGGI
AITEM 18	.369	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM 19	.383	. 374	TINGGI
AITEM 20	.581	. 374	TINGGI
AITEM 21	.511	. 374	TINGGI
AITEM 22	.457	. 374	TINGGI
AITEM 23	.495	. 374	TINGGI
AITEM 24	.375	. 374	TINGGI
AITEM 25	.695	. 374	TINGGI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel. 7

Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.867	25

2.2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini juga merupakan adaptasi skala dari Riskiawan, (2015) yang dimana skala ini juga telah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala inipun layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan. Skala ini sebelumnya memiliki 52 item yang kemudian disebar kepada responden hingga terseleksi 30 item. Instrumen ini juga cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi pula. Terbukti dari 52 item kemudian terseleksi hingga 30 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,907. Namun tetap di sini peneliti juga menguji ulang instrumen ini dengan butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti menguji ulang instrumen ini sama, agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas. Jadi responden yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini sama memiliki ketentuan sebagai sales staff dan dipilih secara random. Populasi yang peneliti pilih juga satu perusahaan atau satu manajemen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

toko buku di Surabaya, namun berbeda cabang dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Jadi instrumen ini memiliki kesetaraan dalam mengukur subjek yang bekerja sebagai sales staff di toko buku. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi pula dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba kedua ini yaitu dari 30 item terseleksi, terdapat 29 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya sangat tinggi, dan terdapat 1 item yang dipertimbangkan sebagai butir terseleksi untuk instrumen pengukuran ini. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total* correlation lebih dari atau sama dengan $\geq$ 0,3. Sehingga 1 item yang dipertimbangkan itu dapat dimasukan ke dalam instrumen stres kerja karena nilai korelasi itemnya masih di atas 0,3. Sehingga, instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.862 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Tabel. 8

Uji Daya Diskriminasi Item Instrumen Stres Kerja

AITEM	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	PEMBANDING DENGAN R TABEL	KETERANGAN DAYA DISKRIMINASI ITEM
AITEM 1	.430	.374	TINGGI
AITEM 2	.384	.374	TINGGI
AITEM 3	.471	. 374	TINGGI
AITEM 4	.613	. 374	TINGGI
AITEM 5	.744	. 374	TINGGI
AITEM 6	.481	. 374	TINGGI
AITEM 7	.662	. 374	TINGGI
AITEM 8	.397	. 374	TINGGI
AITEM 9	.394	. 374	TINGGI
AITEM 10	.379	. 374	TINGGI
AITEM 11	.359	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM 12	.387	. 374	TINGGI
AITEM 13	.500	. 374	TINGGI
AITEM 14	.399	. 374	TINGGI
AITEM 15	.446	. 374	TINGGI
AITEM 16	.589	. 374	TINGGI
AITEM 17	.587	. 374	TINGGI
AITEM 18	.606	. 374	TINGGI
AITEM 19	.391	. 374	TINGGI
AITEM 20	.478	. 374	TINGGI
AITEM 21	.647	. 374	TINGGI
AITEM 22	.653	. 374	TINGGI
AITEM 23	.537	. 374	TINGGI
AITEM 24	.402	. 374	TINGGI
AITEM 25	.419	. 374	TINGGI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

AITEM 26	.389	. 374	TINGGI
AITEM 27	.387	. 374	TINGGI
AITEM 28	.376	. 374	TINGGI
AITEM 29	.504	. 374	TINGGI
AITEM 30	.390	. 374	TINGGI

Tabel. 9

Reliabilitas Instrumen Stres Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.879	30

2.3. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* ini disusun berdasarkan definisi operasional dan blue print yang telah dibuat. Skala ini terdiri dari 32 item yang siap untuk diuji cobakan kepada responden sejumlah 30 responden dengan populasi yang sama dengan uji coba instrumen kepuasan kerja dan stres kerja, sebelum instrumen ini digunakan peneliti untuk mengukur pada sampel yang telah ditentukan nantinya. Maksud peneliti menguji instrumen ini, agar mendapatkan butir-butir instrumen yang memiliki daya diskriminasi item yang tinggi dan memiliki validitas serta reliabilitas yang tinggi pula, karena instrumen ini bukan seperti kedua instrumen di atas yang sebelumnya telah dilakukan uji coba. Oleh karena itu, skala turnover intention ini perlu dilakukannya uji coba dengan melihat kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas. Jadi responden yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan bekerja sebagai sales staff juga dan dipilih secara random. Populasi yang peneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pilih juga satu perusahaan atau satu manajemen toko buku di Surabaya, namun berbeda cabang dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Jadi instrumen ini memiliki kesetaraan dalam mengukur subjek yang bekerja sebagai sales staff di toko buku. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi pula dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pada responden didapat dari 32 item terseleksi, terdapat 27 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan r tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya sangat tinggi, dan terdapat 2 item yang dipertimbangkan sebagai butir terseleksi untuk instrumen pengukuran ini. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total correlation* lebih dari atau sama dengan $\geq$ 0,3. Sehingga 2 item yang dipertimbangkan itu dapat dimasukan ke dalam instrumen *turnover intention* karena nilai korelasi itemnya masih di atas 0,3. Dan instrumen ini hanya membuang 3 item saja, karena item yang dianggap gugur tidak memenuhi kaidah yang telah ditetapkan atau r hitung yang dihasilkan tidak lebih besar dari r tabel maupun kaidah dari harga koefisien *corrected item total correlation*. Namun, instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cronbach's Alpha sebesar 0.936 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Sehingga instrumen ini mengacu pada blue print di atas bahwasannya item-item tersebut telah terseleksi. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Tabel. 10

Uji Daya Diskriminasi Item Instrumen *Turnover Intention*

AITEM	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION	PEMBANDING DENGAN R TABEL	KETERANGAN DAYA DISKRIMINASI ITEM
AITEM_1	.484	. 374	TINGGI
AITEM_2	.588	. 374	TINGGI
AITEM_3	.646	. 374	TINGGI
AITEM_4	.136	. 374	RENDAH
AITEM_5	.474	. 374	TINGGI
AITEM_6	.690	. 374	TINGGI
AITEM_7	.681	. 374	TINGGI
AITEM_8	.532	. 374	TINGGI
AITEM_9	-.237	. 374	RENDAH
AITEM_10	.137	. 374	RENDAH
AITEM_11	.563	. 374	TINGGI
AITEM_12	.780	. 374	TINGGI
AITEM_13	.758	. 374	TINGGI
AITEM_14	.364	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM_15	.623	. 374	TINGGI
AITEM_16	.571	. 374	TINGGI
AITEM_17	.586	. 374	TINGGI
AITEM_18	.586	. 374	TINGGI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

AITEM_19	.547	. 374	TINGGI
AITEM_20	.714	. 374	TINGGI
AITEM_21	.789	. 374	TINGGI
AITEM_22	.773	. 374	TINGGI
AITEM_23	.740	. 374	TINGGI
AITEM_24	.841	. 374	TINGGI
AITEM_25	.458	. 374	TINGGI
AITEM_26	.447	. 374	TINGGI
AITEM_27	.432	. 374	TINGGI
AITEM_28	.548	. 374	TINGGI
AITEM_29	.705	. 374	TINGGI
AITEM_30	.720	. 374	TINGGI
AITEM_31	.331	. 374	DIPERTIMBANGKAN
AITEM_32	.438	. 374	TINGGI

Tabel. 11

Reliabilitas Instrumen *Turnover Intention*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	32

3. Uji Normalitas

Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetaui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari Kolmogorov-Smirnof, Shapiro-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wilk dan Lilliefor. Hasil uji normalitas adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah di gunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas ini juga bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melakukan pengujian normalitas melalui skor residual yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2001).

4. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF),* dan nilai *tolerance.* Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Dan dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$) (Ghozali, 2001).

5. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2001).

6. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

layak dipakai prediksi. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah autokorelasi dengan uji durbin-watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Terjadi autokorelasi positif jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL)

b. Tidak terjadi autokorelasi jika d terletak antara dU dan (4-dU)

E. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan analisis korelasi Regresi Linear Ganda yang mana ini merupakan suatu hubungan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya. Analisis ini mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*), untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat (*dependent*). Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Muhid, 2012).

Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif. Jika korelasinya positif (+) semakin tinggi variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya dan sebaliknya. Jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik). Yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. dengan ketentuan semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat pengaruh kedua variabel dan sebaliknya semakin mendekati angka nol maka semakin lemah pengaruh kedua variabel.

Persamaan garis regresi penelitian adalah

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y' = Nilai prediksi Y (*turnover intention*)

a = Konstan

b = Koefisien regresi yang distandarisasikan untuk masing-masing x

x1 = Kepuasan kerja

x2 = Stres Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id