

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki dasar pada data kuantitatif (angka) pengumpulan data yang berpatokan pada prosedur pengukuran dan setelah terkumpul dapat diolah menggunakan statistika (Azwar, 2017). Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan secara spesifik penelitian kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara *work engagement* terhadap intensi *turnover* dan penelitian komparatif untuk menguji intensi *turnover* antara generasi X dan Y. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan penelitian yang memiliki maksud untuk membuktikan dan mencari tahu hubungan antar variabel (Abdullah, 2015). Penelitian kuantitatif komparatif merupakan penelitian yang membandingkan satu sampel dengan sampel lainnya (Abdullah, 2015).

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Tergantung: Intensi *Turnover*

Variabel Bebas : 1. *Work Engagement*

2. Perbedaan Generasi (X & Y)

3.2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk membantu peneliti dalam mengukur Suatu variabel. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Intensi *Turnover*

intensi *turnover* merupakan adanya keinginan atau kecenderungan yang dilakukan karyawan dengan sengaja untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Intensi *turnover* diukur menggunakan tiga aspek yaitu aspek personal, karakteristik pekerjaan, organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan tingginya tingkat intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya jika skor pada skala rendah maka menunjukkan rendahnya tingkat intensi *turnover* pada karyawan.

2. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sikap atau kondisi karyawan yang mana menunjukkan sikap positif dalam perilaku karyawan, dapat ditandai dengan peningkatan kinerja, tidak menganggap pekerjaan adalah beban, dan individu merasa menikmati dan percaya pada pekerjaannya. *Work engagement* memiliki tiga aspek yang digunakan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Apabila skor yang di dapat tinggi maka menunjukkan tingginya tingkat *work engagement* karyawan dan sebaliknya bila skor yang diperoleh rendah menunjukkan rendahnya tingkat *work engagement* karyawan untuk organisasi.

3. Generasi

Generasi merupakan sekelompok individu yang memiliki beberapa kesamaan umur, tahun lahir, lokasi, pengalaman atau histori yang sama dalam kurun waktu yang sama pula. Sampel yang peneliti gunakan adalah generasi X dan Y. Lancaster & Stillman dengan Generasi X/Xers tahun kelahiran (1965-1981) dan Generasi Y tahun kelahiran (1982-2000), hal ini dikarenakan tahun lahir yang lebih erat didengar masyarakat dan juga sering digunakan di berbagai penelitian terdahulu.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit yang menjadi sasaran untuk diteliti dengan karakteristik sesuai yang diharapkan, populasi bisa terdiri dari orang, badan, lembaga, organisasi, wilayah (Abdullah, 2015). Populasi penelitian ini adalah karyawan generasi x dan generasi y. Dalam Penelitian ini kriteria populasinya meliputi karyawan dengan kelahiran 1965-2000, bekerja di wilayah Jawa Tengah. Pemilihan pulau Jawa Tengah didasari agar memiliki batasan selain memiliki batasan meminimalisir bias kultural apabila pengambilan data dari seluruh Indonesia, tak hanya itu alasan lainnya dikarenakan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada orang-orang yang berdomisili di Pulau Jawa yang menunjukkan intensi *turnover*.

3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Priyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah beberapa bagian atau unit yang mencakup dalam populasi yang diinginkan untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel aksidental (*accidental sampling*). *Accidental sampling* merupakan pengambilan sampel penelitian yang digunakan didasarkan pada situasi waktu, dan tempat yang berat dan sesuai dengan kriteria populasi (Priyono, 2016).

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam pengukuran penelitian ini menggunakan *Turnover Intention Scale-14* (TIS-14) alat ukur yang dikembangkan oleh Jacobs dan Roodt (2007). Pada Variabel *work engagement*, peneliti

menggunakan alat ukur Utrecht *Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dan sudah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, Fajrianti, & Purwono (2018). Model skala yang dipakai pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Pada variabel generasi, peneliti melampirkan data diri atau informasi subjek yang wajib terisi tahun kelahiran subjek untuk mengkategorikan subjek termasuk dalam generasi X/Xers dan Y.

3.4.2. Blueprint dan Cara Penilaian

Pada penelitian ini akan disusun dua buah skala, yaitu skala intensi *turnover* dan skala *work engagement*.

1. Skala Intensi *Turnover*

Pada alat ukur intensi *turnover*, peneliti menggunakan alat ukur yang sudah ada yaitu *TIS-14 (Turnover Intention Scale)-14* yang diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Ardiansyah & Hidayah (2021). *TIS-14 (Turnover Intention Scale)-14* merupakan alat ukur tokoh yang dikembangkan oleh Jacobs dan Roodt (2007). *TIS-14 (Turnover Intention Scale)-14* memiliki empat belas item pernyataan dengan menyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel (Ardiansyah & Hidayah, 2021). *TIS-14 (Turnover Intention Scale)-14* dikembangkan untuk mengidentifikasi intensi *turnover* pada subjek karyawan. Skala ini berisi empat belas pernyataan yang berdasarkan aspek intensi *turnover* diikuti alternatif jawaban dari skala 1-5 yaitu: (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Cukup, (4) Sering, (5) Selalu. Total nilai dari alat ukur ini ditotal tiap item berdasarkan skala 1-5 yang telah dipilih oleh subjek.

Tabel 3.1 Blueprint Skala Intensi Turnover

Skala	Aspek Intensi Turnover	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
TIS-14 (Turnover Intention Scale - 14)	Personal	3	2	5
	Karakteristik Pekerjaan	3	1	4
	Organisasi	3	2	5
TOTAL			14	

2. Skala *Work Engagement*

Variabel ini diukur menggunakan *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*-9 yang dikembangkan Schaufeli dan Bakker (2003) dan diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018). Aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) meliputi *vigor, dedication, absorption*. Peneliti menggunakan *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* memiliki sembilan item pernyataan dengan menyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel dibuktikan oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018).

Tabel 3.2 Blueprint Skala *Work Engagement*

Skala	Dimensi <i>Work engagement</i>	Item	Jumlah
<i>UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale)</i> -9	<i>Vigor</i>	3	9
	<i>Dedication</i>	3	
	<i>Absorption</i>	3	

Skala *work engagement* memiliki alternatif pilihan dan skor penilaian yang berbeda dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi x dan generasi y. Rentang penilaian skala *work engagement* sebesar 0-6. Berikut skor penilaian skala *work engagement*.

Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Penilaian Skala *Work Engagement*

Alternatif Pilihan	Skor Penilaian
Tidak Pernah	0
Beberapa kali atau kurang dalam setahun	1
Sekali atau kurang dalam sebulan	2
Beberapa kali atau kurang dalam seminggu	3
Sekali Seminggu	4
Beberapa kali dalam seminggu	5
Setiap hari	6

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1 Validitas Alat Ukur

Validitas pada alat ukur digunakan dalam menilai sejauh mana data digunakan sebagaimana kelayakan alat ukur dengan melihat tingkat alat ukur mampu mengukur variabel yang hendak diukur (Abdullah, 2015). Validitas memberikan gambaran yang bisa disimpulkan melalui skor-skor tes (Abdullah, 2015). Cara dalam mengukur validitas alat ukur menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, teknik ini digunakan untuk melihat adanya hubungan antar item-item skala dengan total skor setiap subjek dan kemudian item-item tersebut dikoreksi menggunakan *part whole* untuk menghilangkan item yang gugur dengan melibatkan item-item skala saja tanpa skor dan membandingkan koefisien validitas dengan standar koefisien validitas tabel berdasarkan jumlah subjek penelitian.

3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan suatu cara untuk menunjukkan hasil suatu pengukuran yang mana pengukurannya relatif konsisten jika alat ukur digunakan berkali-kali (Abdullah, 2015). Reliabilitas skala *TIS-14 (Turnover Intention Scale)-14* memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,821 yang menyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel (Ardiansyah & Hidayah, 2021). Reliabilitas

skala *UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale)-9* memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,85 (Kristiana, Fajrianti, & Purwono, 2018). Priyono (2016) menyatakan bahwa reliabilitas merujuk pada konsistensi dan reliabilitas memiliki upaya dalam menghindari kesalahan pengukuran. Analisis reliabilitas item-item yang valid menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.6. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif korelasi teknik analisis data yang digunakan teknik korelasi product moment. Teknik ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti dan menguji hipotesis penelitian. Teknik T-Test juga digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan intensi *turnover* karyawan antara generasi *X/Xers* dan *Y*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan *SPSS for Windows Release ver 20*.

