

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode yang menekankan analisis pada beberapa data yang berupa angka kemudian diolah menggunakan metode statistika (Azwar, 2012). Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang memiliki tujuan mendeteksi signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini ingin mendeteksi hubungan variabel *Employee Well-Being* dengan Intensi *Turnover*.

#### **3.2. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel bebas : *Employee Well-Being*

Variabel tergantung : Intensi *Turnover*

#### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **3.3.1. Intensi *Turnover***

Intensi *Turnover* adalah niat atau keinginan yang disengaja oleh karyawan untuk memilih berpindah dari perusahaan tempat bekerja saat ini secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain dengan tujuan memenuhi kebutuhan pribadi yang dilihat dari pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) dimana semakin tinggi skor skala Intensi *Turnover* maka semakin tinggi Intensi *Turnover* pada diri subjek begitu juga sebaliknya semakin rendah skor Intensi *Turnover* maka semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

### 3.3.2. *Employee Well-Being*

*Employee Well-Being* adalah deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan serta seberapa positif dan seimbangny keadaan diri seorang karyawan, dipengaruhi oleh seluruh peristiwa yang terjadi dalam kehidupan di dunia kerja yang dilihat dengan *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being* dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *Employee Well-Being* yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *Employee Well-Being* yang dirasakan karyawan.

*Employee Well-Being* diukur berdasarkan indikator dari Zheng (2015) yang sudah diadaptasi versi Bahasa Indonesia oleh Rahmi et al (2021) yaitu *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *Employee Well-Being* yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *Employee Well-Being* yang dirasakan karyawan.

### 3.4. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang ditentukan harus memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang membedakannya dengan suatu kelompok subjek yang lain (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan bagian operator produksi PT. X. Pada penelitian ini menggunakan studi populasi dimana semua subjek dalam populasi tersebut dijadikan subjek penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan bagian operator produksi PT.X yang berstatus kontrak sebanyak 100 orang, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Telah bekerja selama lebih dari 6 bulan.
2. Berusia 21-39 tahun.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting karena berhubungan dengan proses mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai tujuan yang sudah ditetapkan (Pranatawijaya & Priskila, 2019). Dalam proses pengumpulan data dibutuhkan suatu instrumen, instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data yang memiliki sumber yang jelas. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yaitu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari responden dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis (Syahrudin dan Salim, 2014). Teknik yang digunakan sebagai metode pengumpulan data yaitu menggunakan skala. Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala Intensi *Turnover* dan *Employee Well-Being*.

#### 3.5.1. Skala Intensi *Turnover*

Skala Intensi *Turnover* pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley (1978) yaitu pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*).

Tiga aspek Intensi *Turnover* tersebut menjadi dasar dalam penyusunan item-item pernyataan dalam skala Intensi *Turnover* yang akan digunakan dalam penelitian ini. Terdapat lima alternatif jawaban yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan pernyataan *favourable*. Skor pada pernyataan *favourable* pada jawaban

SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2 dan STS = 1. Berikut *blue print* mengenai skala intensi *turnover*

Tabel 3.1. Blue Print Skala Intensi *Turnover*

No	Aspek Intensi Turnover	Item <i>Favoreble</i>
1	Pemikiran untuk berhenti ( <i>thinking of quitting</i> )	6
2	Pencarian secara aktif pekerjaan yang baru ( <i>intention to search</i> )	6
3	Ingin berpindah ke pekerjaan baru dalam waktu dekat ( <i>intention to quit</i> )	6
Total item		18

### 3.5.2. Skala *Employee Well-Being*

Pada penelitian ini menggunakan skala *Employee Well-Being* berdasarkan aspek-aspek *Employee Well-Being* yang dikemukakan Zheng (2015) yang sudah di adaptasi oleh Rahmi dkk (2021) yaitu *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. Tiga dimensi *employee well-being* tersebut menjadi dasar dalam penyusunan item-item pernyataan dalam skala *Employee Well-Being* yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Alternatif jawaban dan skor pada Skala *Employee Well-Beings* sama dengan Skala Intensi *Turnover*. Berikut *blue print* mengenai skala *Employee Well-Being* :

Tabel 3. 2. Blue Print Skala *Employee Well-being*

No	Aspek <i>Employee Well-being</i>	Item <i>Favourable</i>
1	<i>Life Well-being</i>	6
2	<i>Workplace Well-being</i>	6
3	<i>Psychological well-being</i>	6
Total item		18

### **3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.6.1. Validitas alat ukur**

Validitas yaitu sejauh mana akurasi suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai tingkat validitas tinggi apabila menghasilkan data sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya tes (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini untuk memastikan alat ukur yang digunakan valid maka akan dilakukan validitas alat ukur. Perhitungan validitas alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor totalnya. Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan teknik Korelasi *Product Moment Pearson*, lalu dikoreksi menggunakan teknik *Part-Whole* dengan melihat nilai *item corrected item – total correlation* untuk membuang kelebihan bobot atau *over estimate* yang dibantu menggunakan SPSS di komputer.

#### **3.6.2. Reliabilitas alat ukur**

Reliabilitas pada dasarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur. Menurut Azwar (2012) Reliabilitas berasal dari kata *reliability* merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relatif konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan dari kuesioner atau angket walaupun kuesioner tersebut sudah dipakai lebih dari satu kali. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yaitu koefisien reliabilitas yang bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati angka 1 maka koefisien reliabilitasnya semakin tinggi.

### 3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik korelasi *product moment* untuk membuktikan hubungan *Employee Well-Being* dengan Intensi *Turnover*. Alat pengolahan data yang akan digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16.0 dalam menganalisis data.

