

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian adalah keseluruhan dari proses penelitian yang akan dilakukan, yang terdiri dari pengumpulan data dan pengumpulan data. Peneliti membuat rancangan penelitian sesuai dengan tujuan dan jenis penelitian yang akan dilakukan. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti ada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Pada jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal yang artinya penelitian melihat hubungan yang sifatnya sebab-akibat atau adanya variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Trhochim et al, 2015:4).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandasi oleh filsafat positifisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yang teknik sampelnya biasanya menggunakan teknik random, pengumpulan datanya menggunakan instrumen dan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Dalam menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* (Y), maka pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Dengan menggunakan teknik tersebut dapat menguji hipotesis yang mengatakan pada pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel independen (X) yaitu Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ),

Beban Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Gaji ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention*.

### 3.2. Objek Penelitian

Objek yang dipilih pada penelitian ini adalah ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Untuk objek perusahaan yang akan diteliti adalah Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

Dalam menentukan objek penelitian ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen terdapat beberapa pertimbangan yang mendasari peneliti memilih objek penelitian ini, diantaranya :

#### a. Ketidakamanan Kerja

Pertimbangan peneliti memilih ketidakamanan kerja sebagai variabel penelitian  $X_1$  karena variabel ini banyak digunakan pada penelitian sebelumnya yang menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover intention*. Selain itu hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis juga menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja menjadi salah satu faktor terjadinya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi di tahun 2021. Karena apabila perasaan ketidakamanan kerja meningkat maka kemungkinan terjadinya *turnover* juga meningkat.

#### b. Stres Kerja

Pertimbangan peneliti memilih stres kerja sebagai variabel penelitian  $X_2$  karena stres kerja juga merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention*.

Apabila karyawan mengalami stres dalam bekerja maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi *turnover*. Variabel ini juga digunakan beberapa kali oleh peneliti sebelumnya sebagai variabel independen yang mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Pongpes Miftahul Ulum Ranupakis juga menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja menjadi salah satu faktor Guru maupun Staff memilih untuk resign dari tempat kerjanya.

c. Beban Kerja

Pertimbangan peneliti memilih beban kerja sebagai variabel  $X_3$  karena dari hasil wawancara dengan beberapa Guru dan Staff pada tahun 2021 terjadi intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi di Yayasan Pongpes Miftahul Ulum Ranupakis dan beban kerja merupakan salah satu faktor dari terjadinya *turnover*. Dari wawancara tersebut beberapa Guru mengatakan bahwa tugas yang diberikan oleh Yayasan terlalu tinggi sehingga mereka merasa terbebani dengan pekerjaannya sehingga kemungkinan akan memicu *turnover intention*.

d. Kepuasan Gaji

Pertimbangan peneliti memilih kepuasan gaji sebagai variabel  $X_4$  pada penelitian ini karena dari hasil wawancara dengan beberapa Guru dan Staff mereka mengatakan bahwa gaji yang mereka terima relatif kecil tidak sebanding dengan tugas yang diberikan oleh Yayasan. Apabila gaji yang diberikan tidak sesuai dengan jobdesk maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi *turnover intention*. Variabel ini juga sering digunakan oleh peneliti sebelumnya dalam mengukur pengaruh dari *turnover intention*.

e. Turnover Intention

Pertimbangan peneliti memilih turnover intention sebagai variabel dependen atau variabel Y karena sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara pra penelitian dengan menanyakan kepada Ketua Yayasan Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah permasalahan apa yang ada pada sektor manajemen sumber daya manusia di Yayasan. Dari hasil wawancara tersebut yang didukung oleh data arsip tahunan keluar masuk karyawan mendapatkan hasil bahwa permasalahan yang terjadi dalam satu tahun terakhir adalah intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi sehingga peneliti memutuskan memilih turnover intention sebagai variabel dependen penelitian ini agar dapat menjadi evaluasi untuk Yayasan memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusianya.

Dalam menentukan objek perusahaan yang akan diteliti terdapat beberapa pertimbangan yang mendasari peneliti memilih objek penelitian ini, diantaranya :

- a. Lokasi penelitian tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.
- b. Kemudahan memperoleh data yang digunakan untuk penelitian ini tentang Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

**a. Data Primer**

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden yang diberikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016). Sumber data primer didapatkan melalui wawancara dan pembagian kuisioner atau angket penelitian kepada subjek yang akan diteliti yaitu Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapatkan bukan dari sumber yang pertama, akan tetapi berupa dokumen (Sugiyono, 2016). Contohnya data arsip tahunan Guru dan Staff yang masuk dan resign pada tahun 2021. Arsip tersebut bisa di dapatkan dari staff yang mengolah sumber daya manusia pada Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang. Selain itu data sekunder juga didapatkan melalui penelitian terdahulu dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini.

**3.3.2. Sumber Data****a. Data Internal**

Data internal adalah data yang berasal dari perusahaan tersebut. Pada penelitian ini data internal diperoleh langsung dari Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis Klakah berupa data keluar masuk karyawan tahun 2021 dan sejarah Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

**b. Data Eksternal**

Data eksternal adalah data yang berasal dari luar perusahaan. Data eksternal yang diperoleh secara tidak langsung mengacu pada informasi yang telah

dikumpulkan dari sumber yang ada diluar responden. Pada penelitian ini data sekunder di dapatkan melalui informasi dari salah satu karyawan yang pernah bekerja di Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang.

### **3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Pada sebuah penelitian populasi dan sampel sangat dibutuhkan guna mengumpulkan data dari variabel yang akan diteliti. Populasi mengacu pada sekelompok manusia, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti (Sudana & Setianto, 2018 : 86). Jadi pada penelitian ini populasinya adalah para Guru dan Staff Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis Klakah yang berjumlah 55 orang.

#### **3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah bagian dari populasi, yang artinya sampel merupakan beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Sudana & Setianto, 2018 : 86). Sedangkan teknik pengambilan sampling adalah sebuah proses pemilihan sejumlah item dari populasi sehingga peneliti dapat meneliti sampel dan memahami karakter dari subjek sampel, dengan begitu maka dapat melakukan generalisasi sifat ataupun karakteristik unsur populasi (Sudana & Setianto, 2018 : 86-87). Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua populasi yang dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 55 orang jadi semua populasi dijadikan sampel.



### **3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1. Variabel Penelitian**

##### **a. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah semua yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan memperoleh informasi sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009: 58-59). Variabel pada penelitian ini ada 5 (lima) yaitu 4 (empat) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

##### **1) Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau bisa disebut variabel yang mendahului (Indriantoro & Supomo, 2013:27). Variabel dengan lambang (X) memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen. Variabel ini biasanya disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent atau variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen diantaranya:

- a. Ketidakamanan kerja ( $X_1$ )
- b. Stres kerja ( $X_2$ )
- c. Beban kerja ( $X_3$ )
- d. Kepuasan gaji ( $X_4$ )

##### **2) Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau biasa disebut variabel konsekuensi (Indriantoro & Supomo, 2013:37). Sebuah permasalahan dapat terlihat dengan mengenali variabel

dependennya. Variabelitas adalah faktor yang dijelaskan oleh peneliti. Variabel ini biasanya disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* (Y).

### 3.5.2. Definisi Konseptual

Variabel independen pada penelitian ini diantaranya Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Gaji ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Turnover Intention pada Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ranupakis Klakah. Teori yang mendasari tentang konsep ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah adalah teori dan literatur yang berhubungan dengan kelima variabel tersebut.

#### a. Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ )

Ketidakamanan kerja adalah bentuk kegelisahan yang dialami oleh karyawan yang merupakan suatu kondisi pekerjaan yang tidak menyenangkan dan hal itu terjadi secara terus-menerus Ermawan D (2007) dalam (Suciati et al., 2014). Apabila karyawan sudah tidak merasa aman dengan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi peningkatan turnover.

#### b. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dari seorang karyawan yang diharapkan kepada peluang, tuntunan serta sumber daya yang berhubungan



dengan keinginan karyawan yang hasilnya tidak pasti namun penting (Danang, 2013). Stres kerja bisanya terjadi karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sehingga memicu kelelahan fisik bahkan mental karyawan.

c. Beban Kerja ( $X_3$ )

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan atau jobdesk yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan lingkungan pekerjaannya Manuaba (2000) dalam (Fitriantini et al., 2020). Karyawan akan merasakan pekerjaan yang dijalai menjadi beban apabila pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak atau tidak sesuai dengan keahliannya.

d. Kepuasan Gaji ( $X_4$ )

Kepuasan gaji adalah kepuasan karyawan akan upah yang diberikan, atau upah yang sesuai dengan predikdi atau kemauan karyawan Lum et al., (1998) dalam (Kresna & Ketut, 2016). Kepuasan gaji merupakan hal penting antara atasan dan bawahan karena apabila karyawan merasa puas dengan gajib yang didapatkan maka mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Turnover Intention (Y)

*Turnover intention* adalah kenginan karyawan untuk resign dari tempat kerjanya dan berpindaah ketempat kerja yang lain Harnoto (2009) dalam (Indah et al., 2021). *Turnover* biasanya dilakukan secara sukarela oleh karyawan.

### 3.5.3. Definisi Operasional

#### a. Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ )

Pada penelitian ini persepsi karyawan tentang ketidakamanan kerja merupakan suatu penilaian mengenai rasa keamanan terhadap divisi atau jabatannya dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis ketidakamanan kerja adalah dari Ashford et al (1989) dalam (Halungunan, 2015) diantaranya:

- 1) Arti pekerjaan bagi individu. Dalam hal ini yang di maksud arti pekerjaan bagi individu adalah seberapa penting pekerjaan tersebut bagi individu. Misalnya dari aspek jabatan, gaji, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi suatu individu merasa tidak aman dalam pekerjaannya.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Contohnya mempertahankan tingkat gaji yang diperoleh saat ini atau memperoleh kenaikan gaji. Dengan karyawan menilai aspek pekerjaannya secara negatif maka kemungkinan aspek tersebut akan hilang sehingga karyawan akan tidak berdaya.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Contohnya adalah perpindahan karyawan ke cabang lain atau adanya pemecatan. Dengan peristiwa ini maka dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.

- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini tidak mampu untuk mencegah ancaman dari perusahaan yang dapat mempengaruhi aspek-aspek pekerjaan secara keseluruhan.
- 5) Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh tiap individu mengenai potensi setiap peristiwa. Contohnya tingkat kekhawatiran karyawan dalam promosi jabatan. Apabila karyawan merasa terancam tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan perubahan negatif pada kinerja karyawan.

**b. Stres Kerja ( $X_2$ )**

Setiap karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu tinggi maka akan mengalami stres kerja. Pada penelitian ini persepsi karyawan tentang stres kerja merupakan suatu penilaian mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis stres kerja adalah indikator dari Robbins (2013) dalam (Azis, 2017) diantaranya :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang mencakup kondisi kerja, Desain pekerjaan dan tata letak kerja yang dapat memberikan tekanan berlebih bagi karyawan. Semakin banyak ketergantungan tugas antar individu maka resiko stres juga semakin besar.
- 2) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diperoleh dari rekan kerja akibat dukungan sosial, serta hubungan antar individu yang buruk sehingga dapat memicu stres.

- 3) Tuntutan peran, merupakan hubungan yang diberikan oleh seseorang yang berfungsi untuk dimainkan dalam perusahaan tersebut. Konflik peran dapat menciptakan harapan-harapan yang tidak dapat direalisasi dan dipuaskan.
- 4) Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan dalam suatu organisasi mencerminkan gaya manajerial, budaya organisasi yang dapat dicirikan oleh ketegangan dan rasa takut karyawan apabila tidak dapat mengikuti peraturan, memaksakan pengawasan yang ketat serta rutin melakukan pemecatan pada karyawan yang tidak dapat mengikuti peraturannya.
- 5) Struktur organisasi, menentukan tingkat perbedaan dalam suatu organisasi. Mulai dari tingkat peraturan, pengambilan keputusan, peraturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Apabila peraturan dalam organisasi tidak memperhatikan perbedaan tiap divisi maka akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

**c. Beban Kerja ( $X_3$ )**

Beban kerja merupakan faktor dari tuntutan kerja. Pada penelitian ini persepsi karyawan tentang beban kerja merupakan suatu penilaian mengenai tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis beban kerja adalah dari Menurut Mobley (2011:191) dalam (Fika, 2020) diantaranya :

- 1) Tugas, apabila tugas yang diberikan kepada karyawan sangat banyak maka tugas tersebut akan menjadi beban bagi karyawan.

- 2) Organisasi kerja, jobdesk yang diberikan tidak sesuai dengan bidang karyawan.
- 3) Lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab dari beban kerja. Misalnya lingkungan kerja yang toxic.
- 4) Faktor somatis, karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan beban kerja.
- 5) Faktor psikis, dalam hal ini contohnya karyawan merasa tertekan dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

**d. Kepuasan Gaji ( $X_4$ )**

Kepuasan gaji berhubungan dengan perasaan puas dan tidaknya karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Pada penelitian ini persepsi karyawan tentang kepuasan gaji merupakan suatu penilaian mengenai tingkat gaji, struktur dan pengelolaan gaji pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis kepuasan gaji yaitu indikator dari Heneman dan Achwab dalam (Putri, 2018) diantaranya :

- 1) Tingkat Gaji (Pay Level), kepuasan dari tingkat gaji yang diartikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji langsung.
- 2) Struktur atau Pengelolaan Gaji (Pay Structure and Administration), kepuasan atas struktur gaji yang diartikan sebagai pemberian nilai besar kecilnya gaji berdasarkan divisi yang ada diperusahaan.
- 3) Peningkatan Gaji ( Pay Raise), kepuasan atau berkenaan dengan peningkatan gaji dan seberapa besar kenaikan gaji yang sesuai.

- 4) Tunjangan (Benefit), kepuasan akan tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan pembayaran secara tidak langsung maupun bonus yang diterima karyawan.

**e. Turnover Intention (Y)**

*Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya secara sukarela dan memilih untuk bekerja ditempat lain. Pada penelitian ini persepsi karyawan tentang *turnover intention* merupakan suatu penilaian mengenai seberapa banyak Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah yang ingin keluar dari tempat kerjanya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Indikator yang digunakan untuk menganalisis turnover intention adalah dari Chen dan Fransesco (2000) dalam (Dwiningtyas, 2015) diantaranya :

- 1) Pikiran untuk keluar. Hal ini berkaitan dengan ide seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan. Dalam hal ini mencerminkan keinginan individu atau karyawan untuk mencari info lowongan kerja di tempat lain.
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Dalam hal ini karyawan memiliki rencana untuk berhenti dan berpindah kerja ke tempat lain.



### 3.6. Instrumen Penelitian

Meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap permasalahan atau fenomena alam maupun sosial, oleh karena itu harus diukur dengan baik. “Alat ukur pada penelitian disebut instrument penelitian yang artinya suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena sosial maupun alam secara spesifik, fenomena yang dimaksud adalah variabel penelitian” (Sugiyono, 2009:146). Instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian tergantung dari jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian yang akan digunakan bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat maka skala pengukuran harus ada pada setiap instrumen.

Skala pengukuran merupakan acuan yang menentukan panjang pendeknya interval pada alat ukur sehingga apabila digunakan untuk mengukur akan mendapatkan hasil kuantitatif (Sugiyono, 2009:131). Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori, namun untuk posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat.

Instrumen pada penelitian ini disusun oleh peneliti berasal dari indikator-indikator variabel lalu instrumen penelitian dan skala pengukurannya tersusun pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1. Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
1.	Ketidakam anan Kerja (X <sub>1</sub> )	Arti pekerjaan bagi individu	Pekerjaan merupakan sumber penghasilan utama saya oleh karena itu pekerjaan ini sangat berarti untuk saya.	Interval	Ashford et al (1989) dalam (Halunguna n, 2015)
		Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	Saya merasa honor yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan.		
		Tingkat ancaman yang	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
		kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu	waktu dekat.		
		Ketidakberda yaan yang berdaya dirasakan peraturan yang oleh dibuat oleh karyawan yayasan.	Saya merasa tidak dengan		
		Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh tiap individu mengenai potensi setiap peristiwa	Saya merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal yayasan.		
2.	Stres Kerja	Tuntutan	Saya merasa	Interval	Robbins

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
	(X <sub>2</sub> )	tugas	terbebani apabila harus mengerjakan laporan dengan adanya desakan waktu.		(2013) dalam (Azis, 2017)
		Tuntutan antar pribadi	Saya merasa tidak senang karena hubungan pribadi dan rekan kerja kurang baik.		
		Tuntutan peran	Saya merasa khawatir apabila yayasan melakukan perubahan sistem mengajar.		
		Kepentingan organisasi	Saya merasa terjebak dengan tuntutan yang diberikan oleh		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
			ketua yayasan.		
		Struktur organisasi	Saya merasa tidak dapat mengikuti aturan yang berlebihan.		
3.	Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	Tugas	Tugas yang diberikan terlalu sulit bagi saya karena tidak sesuai dengan jurusan saya.	Interval	Mobley (2011:191) dalam (Fika, 2020)
		Organisasi kerja	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan job description.		
		Lingkungan kerja	Lingkungan kerja di yayasan tidak nyaman.		
		Faktor siomatis	Saya merasa bosan bekerja di yayasan Ponpes		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
			Miftahul Ulum  Ranupakis  Klakah.		
		Faktor psikis	Saya merasa  beban apabila  tidak menyelesaikan pemberian materi kepada siswa dengan tepat waktu.		
4.	Kepuasan Gaji (X <sub>4</sub> )	Tingkat gaji ( <i>Pay level</i> )	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh yayasan.	Interval	Heneman dan Achwab dalam (Putri, 2018)
		Struktur atau pengelolaan gaji ( <i>Pay structure and</i>	Saya merasa puas karena struktur penggajian di yayasan jelas dan		



No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
		<i>administratio</i>	adil.		
		<i>n)</i>			
		Peningkatan gaji ( <i>Pay raise</i> )	Saya merasa kenaikan gaji maupun insentif berdasarkan prestasi maupun masa kerja saya di yayasan.		
		Tunjangan ( <i>Benefit</i> )	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh yayasan.		
5.	Turnover Intention (Y)	Pikiran untuk keluar	Saya ingin keluar dari yayasan apabila memiliki peluang yang lebih baik di tempat kerja lain.	Interval	Chen dan Fransesco (2000) dalam (Dwiningty as, 2015)
		Keinginan mencari	Saya berniat mencari		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Likert	Sumber
		lowongan	lowongan pekerjaan dalam waktu dekat.		
		Adanya keinginan untuk meninggalka n organisasi dalam beberapa bulan mendatang	Saya keluar yayasan beberapa mendatang karena tidak perkembangan karir.	berniat dari dalam bulan ada perkembangan karir.	

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun dengan bantuan pemilik perusahaan (Sugiyono, 2008:90). Penyebaran kuesioner diberikan kepada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah untuk bahan penelitian. Dengan melakukan penyebaran kuesioner peneliti berharap mendapat data yang akurat tentang “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap

*Turnover Intention* Pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah”.

Untuk pengukuran data variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pemberian skor di tiap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Untuk mengukurnya menggunakan skala likert. Menurut Jonathan (Sugiyono, 2015:137) bentuk skala likert sebagai berikut :

- |    |                                       |   |
|----|---------------------------------------|---|
| a. | Sangat setuju (SS) diberi skor        | 5 |
| b. | Setuju (ST) diberi skor               | 4 |
| c. | Ragu- ragu (RG) diberi skor           | 3 |
| d. | Tidak setuju (TS) diberi skor         | 2 |
| e. | Sangat tidak setuju (STS) diberi skor | 1 |

### 3.7.2. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi yang dilakukan dua arah untuk mendapatkan suatu data dari responden (Sugiyono, 2008:92). Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai Guru dan Staff yang bekerja di Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang. Data hasil wawancara diletakkan pada lampiran dan penjelasan hasil wawancara di jelaskan pada bab 4 bagian gambaran umum. Berikut ini daftar pertanyaan wawancara :

1. Apakah pekerjaan ini merupakan sumber penghasilan utama dan sangat berarti bagi anda?
2. Apakah anda tidak dapat mengikuti aturan yayasan yang berlebihan?
3. Apakah pekerjaan anda tidak sesuai dengan *job description*?

4. Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh yayasan?
5. Apakah anda berniat mencari info lowongan kerja dalam waktu dekat ini?

### **3.7.3. Observasi**

Observasi adalah metode penelitian dengan mengamati langsung objek penelitiannya untuk menambah data dan informasi yang dibutuhkan (Sugiyono, 2008:93). Pada penelitian ini observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengamati langsung objek penelitian dengan cara mengamati bagaimana Ketua Yayasan memotivasi dan memberikan arahan, peraturan serta job deskripsi yang diberikan kepada semua Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

### **3.7.4. Dokumentasi**

Pengumpulan data dokumen, buku maupun arsip yang ada di perusahaan dan yang telah dipublikasikan serta dihubungkan dengan penelitian (Sugiyono, 2008:92). Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah data arsip keluar masuk karyawan di Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah pada tahun 2021 yang didapatkan dari staff administrasi Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Dengan adanya hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian maka menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, hal ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dalam memprediksi variabel dependen (Sugiyono, 2009:35). Perlu dilakukan uji

validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner sebelum melakukan analisis dan uji pengaruh. Lalu setelah itu dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda agar data berdistribusi normal.

### 3.8.1. Pengujian Instrumen

Melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner sebelum pengujian hipotesis sangatlah penting. Hal ini bertujuan untuk menjangkau data responden, sehingga asumsi dasar harus terpenuhi oleh kuesioner yang artinya data harus benar-benar valid agar dapat dilakukan pengujian hipotesis selanjutnya.

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Maka data yang valid yaitu data yang tidak berbeda dengan data yang dilaporkan oleh penelitian dan data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012:455).

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment yaitu dengan mengkorelasi skor dari tiap item dengan skor total yang digunakan untuk jumlah skor item. Menurut (Umar, 2008:131) rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah observasi/responden
- X = Skor butir
- Y = Skor total

Analisa faktor dilakukan dengan mengkolerasi jumlah skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2012:178). Jadi apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan untuk besarnya 0,3 ke atas maka faktor itu merupakan construct yang kuat. Pada penelitian ini apabila korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir yang ada dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah tingkat instrumen riset yang digunakan untuk pengumpulan data secara konsisten dari kelompok individu (Mas'ud, 2004:69). Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi biasanya menghasilkan data yang sama tentang variabel, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien alpha cronbach. Untuk indeks kriteria reliabilitas dapat dibedakan seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2. Indeks Kriteria Reliabilitas**

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

*Sumber : (Nugroho, 2011:33)*

#### 3.8.2. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Suatu penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali tiap asumsi yang mendasarinya. Jadi ketika asumsi-



asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil dari analisis kemungkinan akan berbeda dari kenyataan.

Menurut Lukas Setia Atmaja (2009:184) asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- 2) Variabel dependen harus kontinue dan berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi  $Y$ . Yang artinya nilai  $(Y-Y')$  harus sama dengan nilai  $Y'$ . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut '*homoscedasticity*'. Dan untuk nilai residual atau  $(Y-Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- 3) Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen tidak harus berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "*autocorelation*" biasanya terjadi apabila data yang dikumpulkan pada periode waktu (*time series data*).
- 4) Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "*multicollinearity*".

#### a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi seharusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan

menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2008).

Penggunaan model analisis pengaruh berhubungan dengan asumsi data wajib berdistribusi normal agar memperoleh hasil yang tidak biasa, pengujian tersebut dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data berbeda dalam distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametik. Pada penelitian ini normalitas dari distribusi bisa diuji dengan cara menggunakan metode grafik, yaitu dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P – P *Plot of regression standardized residual*. Sebagai bentuk dasar pengambilan keputusan, apabila titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

#### **b. Pengujian Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi maka ada masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2008). Menurut (Sugiyono, 2009:139) agar mengetahui apakah data memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas dengan cara melihat output SPSS pada *table coefficients* jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) berarti tidak terjadi multikolinieritas. Selain melihat dari nilai VIF, dapat dideteksi dari nilai *tolerance* yaitu apabila nilai *tolerance* mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas.

### c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2008). Pada asumsi ini nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah. Pada pengujian ini nilai tolerancinya kurang dari 1.

- 1) Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Mudrajad Kuncoro, 2007:77).

Analisis regresi berganda digunakan peneliti untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2012:277).

Persamaan regresinya adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu turnover intention

X = variabel independen

X<sub>1</sub> = variabel ketidakamanan kerja

X<sub>2</sub> = variabel stres kerja

X<sub>3</sub> = variabel beban kerja

X<sub>4</sub> = variabel kepuasan gaji

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

e = *error*

Persamaan analisis regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 SK + \beta_3 BK + \beta_4 KG + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu turnover intention

X = variabel independen

KK = variabel ketidakamanan kerja

SK = variabel stres kerja

BK = variabel beban kerja

KG = variabel kepuasan gaji

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

$e = error$

### 3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda kemudian melakukan pengujian hipotesis yang berfungsi untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial.

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* secara parsial diuji dengan cara signifikansi (Mudrajad Kuncoro, 2007:81)".

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis :

#### 1) Merumuskan hipotesis

##### a) Hipotesis Pertama

$H_1$  = Ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

##### b) Hipotesis Kedua

$H_2$  = Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

##### c) Hipotesis Ketiga

$H_3$  = Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

d) Hipotesis Keempat

$H_4$  = Kepuasan gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah.

2) Menentukan kriteria pengujian:

Jika -  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika -  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak

3) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.8.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil artinya menjelaskan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam hal memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempatnya relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data yang runtut waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan dasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah pada jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam setiap model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti mengalami peningkatan tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Maka banyak peneliti menganjurkan nilai *R Square* pada saat mengevaluasi nama model regresi yang terbaik (Kuncoro, 2013:245).

Koefisien determinasi  $R^2$  pada penelitian ini akan digunakan untuk mencari besarnya sumbangan variabel independen ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap variasi naik turunnya variabel dependen turnover intention pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Model yang baik menghasilkan nilai  $R^2$  yang tinggi di atas 80%.

