



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Tri Mulia Baruna Perkasa Jakarta, sebuah perusahaan yang berpusat di Jakarta, dan subjeknya adalah para karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Para karyawan ini berfungsi sebagai sumber data utama, karena tanggapan mereka terhadap pertanyaan survei memberikan data penting untuk penelitian ini. Data primer yang dikumpulkan dari kuesioner akan diolah dan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan alat analisis yang ditentukan.

#### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional untuk mengeksplorasi pengaruh program pelatihan, umpan balik kinerja, dan praktik kompensasi terhadap niat pindah pada karyawan PT Tri Mulia Baruna Perkasa. Desain korelasional sangat cocok untuk penelitian ini karena berupaya mengidentifikasi dan mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (program pelatihan, umpan balik kinerja, dan praktik kompensasi) dan variabel dependen (niat pindah) tanpa memanipulasi variabel apa pun (Creswell, 2014).

Pilihan desain korelasional dibenarkan karena memungkinkan pengujian hubungan yang terjadi secara alami dalam lingkungan organisasi. Berbeda dengan desain eksperimental yang memerlukan kontrol dan manipulasi variabel, penelitian korelasional dilakukan di lingkungan dunia nyata di mana variabel yang diteliti

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



diamati sebagaimana adanya secara alami. Pendekatan ini bermanfaat untuk memahami bagaimana program pelatihan, umpan balik kinerja, dan praktik kompensasi berinteraksi dengan niat pindah karyawan dalam konteks praktis dan terapan (Babbie, 2020).

Strategi penelitian secara keseluruhan melibatkan pendekatan kuantitatif, memanfaatkan kuesioner terstruktur untuk mengumpulkan data dari karyawan di PT Tri Mulia Baruna Perkasa. Proses pengumpulan data akan menggunakan pengambilan sampel acak bertingkat untuk memastikan bahwa berbagai demografi karyawan terwakili secara proporsional, sehingga meningkatkan kemampuan generalisasi temuan. Analisis data akan mencakup statistik deskriptif untuk merangkum data dan statistik inferensial, seperti analisis regresi, untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara variabel independen dan dependen. Pendekatan metodis ini memastikan analisis yang kuat dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019).

### 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

#### 3.3.1 Variabel Niat Pindah Karyawan

Niat pindah karyawan mengacu pada kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi mereka saat ini dalam waktu dekat. Konsep ini penting untuk memahami stabilitas tenaga kerja dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan peluang kerja eksternal (Aburumman et al., 2020; Al-Dalahmeh et al., 2020; Asghar et al., 2021). Intensi turnover yang tinggi dapat menandakan potensi perilaku turnover, yang berdampak



pada kinerja, moral, dan produktivitas organisasi (Maqableh et al., 2022; Nguyen et al., 2022).

Operasionalisasi variabel niat pindah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1: Operasionalisasi Variabel Niat Pindah Karyawan

Dimensi	Indikator	Skala
Niat untuk Keluar (Rubel & Kee, 2015; Kamau et al., 2021; Asghar et al., 2021; Nguyen et al., 2022; Maqableh et al., 2022; Kok & McClelland, 2023; Bhat et al., 2024)	Frekuensi pemikiran untuk keluar.	Interval
	Pertimbangan peluang kerja eksternal	Interval
	Refleksi ketidakpuasan kerja	Interval
Aktivitas Pencarian Kerja (Rubel & Kee, 2015; Kamau et al., 2021; Asghar et al., 2021; Nguyen et al., 2022; Maqableh et al., 2022; Kok & McClelland, 2023; Bhat et al., 2024)	Frekuensi memperbarui profil profesional	Interval
	Partisipasi dalam acara terkait pekerjaan, seperti pameran atau jaringan kerja.	Interval
	Waktu yang dihabiskan untuk mencari atau melamar posisi pekerjaan lain.	Interval
Diskusi dengan Rekan Kerja (Rubel & Kee, 2015; Kamau et al., 2021; Asghar et al., 2021; Nguyen et al., 2022; Maqableh et al., 2022; Kok & McClelland, 2023; Bhat et al., 2024)	Berbagi ketidakpuasan atau tantangan terkait pekerjaan dengan rekan kerja.	Interval
	Membahas peluang kerja baru yang potensial dengan rekan kerja	Interval
	Menyebutkan niat untuk keluar dalam percakapan dengan anggota tim	Interval

### 3.3.2 Variabel Program Pelatihan

Program pelatihan adalah upaya terstruktur dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja pekerjaan (Noe, 2010; Salas et al., 2012). Program ini berfokus pada penyesuaian kebutuhan individu dan organisasi, menyediakan kesempatan belajar bagi karyawan yang secara langsung berkaitan dengan peran mereka dan tujuan strategis organisasi (Aguinis & Kraiger, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Operasionalisasi variabel program pelatihan selanjutnya dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 3.2: Operasionalisasi Variabel Program Pelatihan

Dimensi	Indikator	Skala
Relevansi Pelatihan	Penyelarasan Pekerjaan (Tannenbaum & Yukl, 1992)	Interval
	Kepraktisan (Newman dkk., 2011).	Interval
	Kegunaan Keterampilan (Bartlett, 2001).	Interval
Lingkungan Belajar dan Keterlibatan	Metode Interaktif (Choi & Dickson, 2010)	Interval
	Dukungan Pembelajaran (Tannenbaum & Yukl, 1992).	Interval
	Keterlibatan Peserta (Newman et al., 2011)	Interval
Efektivitas Pelatih	Pengetahuan (Bartlett, 2001).	Interval
	Komunikasi (Newman et al., 2011).	Interval
	Dukungan (Tannenbaum & Yukl, 1992)	Interval
Aplikasi dan Transfer Belajar	Aplikasi Ketrampilan (Bartlett, 2001)	Interval
	Dukungan Manajer (Newman et al., 2011)	Interval
	Integrasi Pekerjaan (Tannenbaum & Yukl, 1992).	Interval
Hasil Pelatihan dan Kepuasan	Kinerja Pekerjaan (Bartlett, 2001)	Interval
	Pengembangan Karir (Tannenbaum & Yukl, 1992)	Interval
	Kepuasan (Choi & Dickson, 2010).	Interval

### 3.3.3 Variabel Umpan Balik Kinerja

Umpan balik kinerja mengacu pada penyediaan informasi terstruktur tentang perilaku kerja seseorang, yang ditujukan untuk memperkuat kemampuan mereka dan mengatasi area pengembangan. Umpan balik memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi (Carroll & Schneier, 1982; DeNisi & Kluger, 2000). Jika diterapkan secara efektif, praktik umpan balik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan dengan menumbuhkan budaya pembelajaran dan peningkatan yang berkelanjutan (Smither & London, 2009).



Operasionalisasi variable umpan balik kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3: Operasionalisasi Variabel Umpan Balik Kinerja

Dimensi	Indikator	Skala
Frekuensi dan Ketepatan Umpan Balik (DeNisi & Kluger, 2000; Smither & London, 2009)	Frekuensi sesi umpan balik	Interval
	Ketepatan umpan balik setelah kejadian kinerja khusus	Interval
Spesifikasi dan Kejelasan Umpan Balik (Carroll & Schmeier, 1982; Smither & London, 2009)	Tingkat detail mengenai kekuatan dan kelemahan kinerja	Interval
	Penggunaan contoh-contoh spesifik untuk mengilustrasikan poin-poin	Interval
Umpan Balik Konstruktif dan Positif (Pink, 2011; Daniels & Bailey, 2014)	Umpan balik yang membangun, berfokus pada peningkatan daripada kritik	Interval
	Pemberian dorongan untuk area yang perlu ditingkatkan	Interval
Orientasi Sasaran dan Pengembangan (Lepsinger & Lucia, 2009; Daniels & Bailey, 2014)	Penyelarasan umpan balik dengan tujuan pribadi dan organisasi.	Interval
	Penekanan pada pengembangan keterampilan dan peluang kemajuan karier	Interval
Komunikasi dua arah & Keterlibatan dalam Proses Umpan Balik (Lepsinger & Lucia, 2009; Smither & London, 2009).	Kesempatan bagi karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan mengklarifikasi umpan balik	Interval
	Dorongan bagi karyawan untuk mengungkapkan pandangan mereka tentang kinerja	Interval

### 3.3.4 Variabel Praktik Kompensasai

Praktik kompensasi mencakup strategi dan sistem yang diterapkan organisasi untuk memberikan penghargaan berupa uang dan non-uang kepada karyawan. Praktik ini penting untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi bakat dalam angkatan kerja, dan praktik ini secara signifikan memengaruhi kinerja, kepuasan, dan budaya



organisasi karyawan (; Rubel & Kee, 2015). Praktik kompensasi yang efektif harus selaras dengan tujuan organisasi, standar industri, dan harapan karyawan, sehingga mendorong lingkungan kerja yang positif (Michiels, 2017; Nzyoka et al., 2019).

Operasionalisasi variabel praktik kompensasi ke dimensi dan indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4: Operasionalisasi Variabel Praktik Kompensasi

Dimensi	Indikator	Skala
Struktur Gaji Pokok (Hanai & Pallangyo, 2020; Nzyoka et al., 2019)	Perbandingan gaji pokok dengan tolok ukur industri	Interval
	Frekuensi peninjauan dan penyesuaian gaji	Interval
Program Insentif dan Bonus (Rubel & Kee, 2015)	Ketersediaan dan struktur bonus berbasis kinerja	Interval
	Kejelasan kriteria untuk mendapatkan insentif	Interval
Manfaat dan Tunjangan (Michiels, 2017; Nzyoka et al., 2019)	Jangkauan dan kualitas manfaat yang diberikan	Interval
	Kepuasan karyawan terhadap paket manfaat	Interval
Keadilan dan Kesetaraan Gaji (Hanai & Pallangyo, 2020; Rubel & Kee, 2015)	Transparansi kebijakan pembayaran kepada karyawan	Interval
	Penilaian berkala atas kesetaraan pembayaran di antara peran yang serupa	Interval
Penyelarasan Strategi Kompensasi (Michiels, 2017)	Integrasi praktik kompensasi dengan tujuan organisasi	Interval
	Evaluasi berkala atas efektivitas kompensasi dalam mencapai tujuan bisnis	Interval

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability judgement sampling*. Pendekatan ini melibatkan pemilihan peserta berdasarkan kriteria tertentu, memastikan bahwa sampel mewakili populasi secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Skala Likert dalam kuesioner ini disusun sebagai berikut:

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

- Sangat Setuju = 5 poin
- Setuju = 4 poin
- Netral = 3 poin
- Tidak Setuju = 2 poin
- Sangat Tidak Setuju = 1 poin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Untuk menentukan positioning responden pada masing-masing variabel, skor skala dihitung berdasarkan rumus rentang sebagai berikut:

$$Rs = \frac{m - n}{b}$$

Dimana :

Rs = rentang skala penilaian

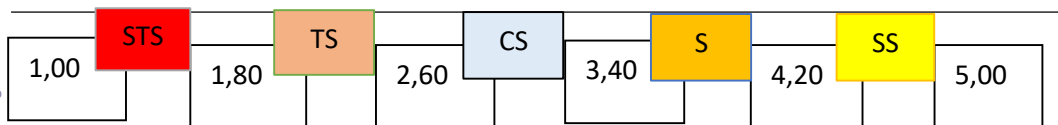
m = skor tertinggi pada skala

n = skor terendah pada skala

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Hasilnya akan disesuaikan dalam kontinum sebagai berikut:

Hasilnya akan disesuaikan dalam kontinum sebagai berikut :



STS : Sangat Tidak Setuju (1,00 – 1,80)

TS : Tidak Setuju (1,81 – 2,60)

CS : Cukup setuju (2,61 – 3,40)

S : Setuju (3,41 – 4,20)

SS : Sangat Setuju (4,21 – 5,00)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 3.6 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi disusun untuk diolah dan dianalisis. Analisis data dalam pendekatan kuantitatif dimulai dengan menghitung jawaban responden terhadap instrumen penelitian, kemudian menguji hubungan, kekuatan korelasi, dan pengaruh antar variabel, semuanya diarahkan untuk menguji hipotesis. Prosedur pengolahan dan analisis data diuraikan sebagai berikut:

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas membandingkan korelasi yang dihitung (korelasi item-total) dengan nilai kritis pada tabel korelasi. Apabila nilai hitung melebihi nilai tabel maka item kuesioner dianggap valid; jika tidak, itu tidak valid. Uji validitas menentukan apakah setiap pernyataan kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara andal. Kriteria keabsahan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Ho: Skor item berkorelasi positif dengan skor faktor.

Ha : Skor item tidak berkorelasi positif dengan skor faktor. Jika hasilnya positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item atau variabel tersebut valid; jika tidak, tidak demikian.

Uji reliabilitas mengukur konsistensi atau stabilitas suatu kuesioner, menggunakan koefisien reliabilitas untuk mengukur tingkat reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan koefisien ( $r_{xx}$ ) yang mendekati 1, dengan reliabilitas dianggap dapat diterima pada  $\geq 0,70$ . Untuk penelitian ini, rumus Cronbach's Alpha digunakan karena format kuesionernya multi-skala.

Jika  $\alpha > 0,7$  : Instrumen cukup reliabel.

Jika  $\alpha > 0,8$ : Semua item konsisten dan menunjukkan reliabilitas yang kuat.



### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji-uji tersebut diperlukan dalam analisis regresi linier berganda yang meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, p. 154), pengujian normalitas memastikan variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal. Jika data tidak menunjukkan distribusi normal, hasil uji statistik dapat menurun. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data berdistribusi normal jika tingkat signifikansinya di atas 0,05; jika di bawah, berarti tidak.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Per Ghozali (2016, p. 103), pengujian ini menilai apakah model regresi mengandung variabel independen yang saling berkorelasi. Multikolinearitas diidentifikasi melalui toleransi dan variance inflasi faktor (VIF), dimana toleransi yang rendah dan VIF yang tinggi menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Cutoff yang umum adalah toleransi 0,10 atau VIF di atas 10.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menentukan apakah varians sisa model regresi tidak konsisten di seluruh observasi. Mengamati scatterplot nilai prediksi variabel terikat (SRESID) versus residu (ZPRED) membantu mendeteksi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan titik data tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, p. 134).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Modelnya adalah sebagai berikut:

$$NPK = \alpha + \beta_1 PPN + \beta_2 UBK + \beta_3 PKP + \varepsilon$$

Di mana:

NIP = Niat Pindah Karyawan

UBK = Umpah Balik Kinerja

PKP = Praktik Kompensasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Varians kesalahan atau epsilon.

#### 3.6.3.1 Uji Signifikansi Model

Uji F menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016, p. 88).

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$H_a$  : Tidak semua  $\beta = 0$  Kriteria pengambilan keputusan :

Jika  $\text{sig} \leq \alpha$  (0,05), tolak  $H_0$ ; modelnya valid.

Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), gagal menolak  $H_0$ ; modelnya tidak valid.

#### 3.6.3.2 Koefisien Regresi (uji-t)

Uji t mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen:

$H_{01}$  :  $\beta_1 = 0$ ; Program pelatihan tidak berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.



- Ha1 :  $\beta_1 > 0$ ; Program pelatihan berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.
- Ho2 :  $\beta_2 = 0$ ; Umpan balik kinerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.
- Ha2 :  $\beta_2 > 0$ ; Umpan balik kinerja berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.
- Ho3 :  $\beta_3 = 0$ ; Praktik kompensasi tidak berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.
- Ha3 :  $\beta_3 > 0$ ; Praktik kompensasi berpengaruh terhadap niat pindah karyawan.

Jika  $\text{sig}/2 > \alpha (0,05)$ , Terima Ho; variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Jika  $\text{sig}/2 \leq \alpha (0,05)$ , tolak Ho; variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

### 3.6.3.3 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien  $R^2$  mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016: 95).  $R^2$  yang mendekati satu menunjukkan daya penjas yang tinggi dan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan daya penjas yang terbatas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.