

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Menurut Ndraha dalam Prastowo (2011:29) menyatakan bahwa: “Objek penelitian adalah barang yang hendak diteliti oleh peneliti. Objek dalam ensiklopedia disebut sebagai sesuatu yang dengan cara tertentu dapat dikenali oleh subjek pemikir, baik sebagai suatu hal di luar subjek manapun sebagai suatu konsep atau pengertian yang dibentuk oleh subjek di dalam pikirannya”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai peneliti untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian. Objek Penelitian yang diambil oleh penulis dalam skripsi ini adalah Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengunduran Diri Pegawai *Sales Promotion Girl* pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Alasan penulis memilih PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung adalah untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab terjadinya pengunduran diri pegawai, serta untuk melihat seberapa besar konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi di perusahaan dan seberapa besar tingkat komitmen organisasi di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Independent atau variabel bebas (Variabel  $X_1$  dan  $X_2$ )

Yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel Independent dalam penelitian ini Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi.

2. Variabel Dependent atau variabel tidak bebas (Variabel Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Pengunduran Diri Pegawai. Peneliti melakukan penelitian di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dengan memilih responden penelitian adalah pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:5) adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang

bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Andi Prastowo (2011:204) yang menyatakan bahwa: “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik. Metode verifikatif menurut Ndraha dalam Andri Prastowo (2011:57) menyatakan “Metode verifikatif atau metode analitis, yaitu menghubungkan dunia teori dengan dunia empiris (faktual).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang terjadi di masa sekarang dengan adanya pengujian fakta-fakta yang ada. Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan pengunduran diri pegawai ( $Y$ ). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Metode verifikatif yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan analisis regresi berganda. Peneliti juga menggunakan metode asumsi klasik dan uji korelasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel. Dalam penentuan uji hipotesis peneliti menggunakan Uji

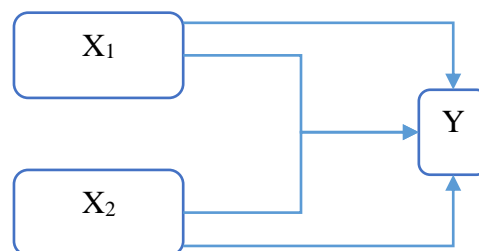
T (Parsial) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) terhadap pengunduran diri pegawai (Y) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap pengunduran diri pegawai (Y), dan pengunduran diri pegawai (Y) juga peneliti menggunakan Uji F (Simultan) untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap pengunduran diri pegawai (Y).

### 3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian.

Menurut Moh.Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) menyatakan bahwa “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”.

Dari uraian di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode-metode dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh penulis dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Sehingga dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

Selanjutnya, desain penelitian tersebut ditabelkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Maka ditabelkan seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1**

**Desain Penelitian**

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
<b>T-1</b>	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung	<i>Cross Sectional</i>
<b>T-2</b>	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung	<i>Cross Sectional</i>
<b>T-3</b>	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung	<i>Cross Sectional</i>
<b>T-4</b>	<i>Descriptive dan Verificative</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung	<i>Cross Sectional</i>

Sumber: Umi Narimawati, 2008

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Cresswell dalam Sugiyono (2016:96) mengatakan bahwa: “*variable refer to characteristic or attribute of individual or an organization that can be measured or observed and that various among the people or organization being studied. A variable typically will vary in two or more categories or on a continuum of scores, and it can be measured*”.

Artinya variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Variabel dapat diteliti sehingga menghasilkan data

yang bersifat kategori (data diskrit/nominal) atau data kontinum (ordinal, interval dan ratio).

Dalam penelitian penulis yaitu analisis konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai dengan variabel-variabel yang diteliti dapat menjadi 2, yaitu :

1. Variabel Independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2008:39) variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini variabel independen (bebas) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti adalah konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi.

2. Variabel Dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2008:40) variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam hal ini variabel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah pengunduran diri pegawai.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian yaitu konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai. Selengkapnya dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel operasionalisasi variabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Koesioner	Sumber Data
1	<p><b>Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)</b></p> <p>Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.</p> <p><b>Heather H. Donofrio dalam Roboth (2015:36)</b></p>	1. Tekanan kerja	Tingkat Tekanan kerja.	Ordinal	1.2	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung
		2. Banyaknya tuntutan tugas	Tingkat Banyaknya tuntutan tugas		3.4	
		3. Kurangnya kebersamaan keluarga	Tingkat Kurangnya kebersamaan keluarga		5.6	
		4. Sibuk dengan Pekerjaan	Tingkat Kesibukan dengan pekerjaan		7.8	
		5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	Tingkat Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga		9.10	
2	<p><b>Komitmen Organisasi (X2)</b></p> <p>Keinginan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota-angotdi organisasi dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi</p> <p><b>Bashaw dan Grant dalam Darmawan (2016:100)</b></p>	1. Kemauan Karyawan	Tingkat Kemauan Karyawan	Ordinal	11.12	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung
		2. Kesetiaan Karyawan	Tingkat Kesetiaan karyawan		13.14	
		3. Kebanggaan Karyawan	Tingkat Kebanggaan Karyawan		15.16	

No	Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Koesioner	Sumber Data
3	<p><b>Pengunduran Diri Pegawai (<i>turnover intention</i>) (Y)</b></p> <p>Keinginan pindah kerja (<i>intention turnover</i>) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri</p> <p><b>Mobley et al dalam Tika (2016)</b></p>	1. <i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	Tingkat <i>Thinking of quit.</i> (memikirkan keluar)	Ordinal	17.18	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung
		2. <i>Intention to Search for alternatives.</i> (pencarian alternative pekerjaan)	Tingkat <i>Intention to Search for alternativ</i> (pencarian alternative pekerjaan)		19.20	
		3. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	Tingkat <i>Intention to quit.</i> (niat untuk keluar)		21.22	

### 3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

#### 3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai analisis konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi pada pengunduran diri pegawai (*turnover*) adalah data primer dan data sekunder.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari objek yang dilakukan kepada para pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung. Jenis data yang dikumpulkan, yaitu:

#### 1. Data Primer

Sumber data primer menurut Sugiyono (2017:137) data primer sebagai berikut :



“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberi data kepada pengumpulan data” yaitu berupa data informasi yang diperoleh secara langsung dari pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung yang merupakan objek penelitian. Pengumpulan data primer berupa data *turnover* pegawai pada tahun 2018, kuesioner dan wawancara terhadap pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dan dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017:137) adalah: “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data” yaitu merupakan data yang diperoleh dari pihak lain. Pengumpulan data sekunder dapat berupa artikel dan jurnal yang diperoleh dari internet serta buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sample Minimal)**

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah :

#### 1. Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai *sales promotion girl* di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Populasi Penelitian**

No	Keterangan	Karyawan
1.	Pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung	30
<b>Total Karyawan</b>		<b>30</b>

Sumber : Hrd PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penarikan sampel ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*, karena semua anggota populasi yang sebanyak 30 orang dijadikan *sample*.

Menurut Sugiyono (2016:156) “*Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan”.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sampling jenuh yaitu seluruh pegawai *sales promotion girl* (SPG) di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung sebanyak 30 orang.

#### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dari cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap obyek yang diteliti guna mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung sebagai responden yang penulis teliti.

a. Observasi

Menurut Creswell yang dikutip oleh Sugiyono (2016:235) bahwa “*Observation is the process of gathering firsthand information by observing people and places at research site*”. Artinya “Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian”.

Pengumpulan data yang dilakukan langsung terhadap objek penelitian dengan mengunjungi perusahaan dan para pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung. Data atau informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber tertulis dan pengamatan langsung. Pengamatan langsung dilakukan dengan membandingkan keterangan yang diperoleh oleh penulis sebelumnya dengan ketepatan data pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

b. Wawancara atau *Interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Wawancara yang penulis lakukan yaitu kepada pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:230) bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Yaitu kepada pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert: “Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya checklist atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Alternatif Jawaban**

Jawaban Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2013)

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Data sekunder ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber – sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain - lain. Studi pustaka ini sebagai penelitian ini agar peneitian ini dapat di percaya karena

menggunakan teori penelitian ahli terdahulu. Penulis mencari sumber-sumber teori dari buku, jurnal dan artikel.

### 3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi Product Momen. Menurut Suharsimi Arikunto (2016:327) Teknik korelasi yang dikemukakan oleh pearson ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variable berjenis interval. Yang di jabarkan pada rumus di bawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

*Sumber : Suharsimi Arikunto (2016 : 327)*

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\Sigma Y$	=	Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
$\Sigma X^2$	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\Sigma Y^2$	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n	=	Banyaknya responden

Dalam mengadakan intepretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Nilai r**

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,00	Sangat tidak tinggi

Sumber : Suharsimi Arikunto (2009:164)

Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, digunakan kriteria besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan pada table berikut:

**Tabel 3.6**  
**Kriteria Standar Validitas Instrumen Penelitian**

Keterangan	Validitas
Good (baik)	0.5
Acceptable(cukup baik)	0.3
Marginal	0.2
Poor (Tidak baik)	0.1

Sumber: Baker, Pitstrang, Elliot. 2002 dalam Umi Narimawati, 2016: 179

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana:

n = Ukuran sample

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika  $t_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $t_{0,05} = 1,9744$  maka instrument tersebut dapat digunakan
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{0,05 (165)} 1,9744$  maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya  $> 0,30$  (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korekasinya  $< 0,30$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

Berikut penjelasan lengkap mengenai hasil pengujian validitas, dsajikan pada tabel 3.7 di bawah ini :



**Tabel 3.7**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
<b>Konflik Pekerjaan-Keluarga (X<sub>1</sub>)</b>	1	0.542	0.300	Valid
	2	0.758	0.300	Valid
	3	0.605	0.300	Valid
	4	0.779	0.300	Valid
	5	0.403	0.300	Valid
	6	0.770	0.300	Valid
	7	0.384	0.300	Valid
	8	0.755	0.300	Valid
	9	0.789	0.300	Valid
	10	0.410	0.300	Valid
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	11	0.553	0.300	Valid
	12	0.800	0.300	Valid
	13	0.487	0.300	Valid
	14	0.757	0.300	Valid
	15	0.502	0.300	Valid
	16	0.604	0.300	Valid
<b>Pengunduran Diri Pegawai (Y)</b>	17	0.804	0.300	Valid
	18	0.554	0.300	Valid
	19	0.807	0.300	Valid
	20	0.783	0.300	Valid
	21	0.872	0.300	Valid
	22	0.792	0.300	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2019

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengujian validitas instrument di atas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai (*turnover*). Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Menurut Sugiyono (2011:168) “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah apabila  $r=0,300$ ”.

#### **3.2.4.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadani, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan : “*Reliability is characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency.*” Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Gamma_1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Keterangan :

$\Gamma_1$  = Reliabilitas internal seluruh item

$\Gamma_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

1. Jika  $t_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $t_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. Jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

**Tabel 3.8**  
**Standar Penilaian Untuk Reliabilitas**

Kriteria	Reability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 21 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_1$ )	0.844	0.700	Reliabilitas
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0.728		Reliabilitas
Pengunduran Diri Pegawai (Y)	0.848		Reliabilitas

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2019

Pada table 3.9 di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari  $r_{tabel}$  yaitu 0.700, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. hal ini sesuai dengan teori ahli menurut Sugiyono (2011:184) yang menyatakan bahwa “suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,7”. Artinya, hasil dari pengujian menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji *validitas reliabel* sehingga seluruh *instrumen* pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### **3.2.4.3 Uji MSI (*Method of Successive Interval*)**

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*” dan selanjutnya analisis regresi korelasi serta determinasi.

## 1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

- a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data  $n > 30$  dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval* :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Bellow Upper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

*Umi Narimawati (2010:47)*

Dimana :

*Mean of Interval* = Rata-rata interval

*Density at lower limit* = Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kepadatan batas atas

*Area Under Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas

*Area Under Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah

- f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus: Nilai Transformasi= Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1.

### **3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.2.5.1 Rancangan Analisis**

Menurut Umi Narimawati (2010:41), mengemukakan bahwa :

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

##### **3.2.5.1.1 Analisis Data Deskriptif/Kualitatif**

Analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui

perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%Skor = \frac{Skor\ Ideal}{Skor\ Aktual} \times 100\%$$

*Sumber : Umi Narimawati (2007:84)*

Keterangan:

- Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Kriteria Persentase Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Umi Narimawati, 2007:133*

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Penelitian verifikatif (kuantitatif) adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas

(independen) yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (dependen) yang diteliti yaitu pengunduran diri pegawai.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*”. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui tingkat pengunduran diri pegawai (Y) melalui konflik pekerjaan-keluarga (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>). Persamaan liner berganda adalah :

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Y <sup>1</sup>	=	Nilai taksiran untuk variabel Pengunduran Diri Pegawai
a	=	Konstanta Intersep
b <sub>1</sub>	=	Koefisien regresi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga
b <sub>2</sub>	=	Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi
X <sub>1</sub>	=	Konflik Pekerjaan-Keluarga
X <sub>2</sub>	=	Komitmen Organisasi



$\varepsilon$  = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah pengunduran diri pegawai (Y), sehingga persamaan regresi linier berganda estimasinya.

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar Husein, 2011:181)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa “Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Penelitian ini menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap

variabel independen”. Gujarati, (2005) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heterokedastitas.
2. Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heterokedastitas.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$  (Konflik Pekerjaan-Keluarga) dan  $X_2$  (Komitmen Organisasi) dengan variabel  $Y$  (Pengunduran Diri Pegawai) secara bersamaan. Untuk memahami bagaimana menerapkan korelasi berganda pada penelitian, berikut ini adalah rumus korelasi berganda:

$$R_{x_1 x_2 Y} = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}}{\sum y^2}$$

Dimana :

$R_{X_1 X_2 Y}$  = Korelasi berganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

$X_1$  = Variabel  $X_1$  (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

$X_2$  = Variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi)

$Y$  = Variabel  $Y$  (Pengunduran Diri Pegawai)

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

### 4. Analisis Korelasi Parsial

Pengertian analisis korelasi menurut Sarwono (2006:37) adalah: “Analisis korelasional digunakan untuk melihat kuat lemahnya antara variable bebas dengan tergantung.” Selain pengertian diatas analisis korelasi juga digunakan untuk

mengetahui derajat korelasi antara kedua variabel, sehingga digunakan analisis korelasi product moment yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, analisis korelasi ini dapat pula dihitung dengan menggunakan program *SPSS for Windows*, sehingga diperoleh rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - n(\sum x_i)^2\} - \{n(\sum y_i^2) - n(\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2009:32)

Keterangan :

r	=	Koefisien Korelasi
X <sub>1</sub>	=	Konflik Pekerjaan-Keluarga
X <sub>2</sub>	=	Komitmen Organisasi
Y	=	Pengunduran Diri Pegawai ( <i>turnover</i> )
n	=	Jumlah Responden

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai  $-1 \leq r \leq +1$  dimana :

- Apabila  $r = +1$ , maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- Apabila  $r = 0$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel berikut :

**Tabel 3.11**  
**Tingkat Keeratan Korelasi**

0 – 0.20	Sangat rendah ( hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

*Sumber Sugiyono : 184 : 2017*

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Dalam hal ini, terdapat dua analisis koefisien yang dilakukan, yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien korelasi parsial.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari  $R^2 = SS \text{ reg} / SS_{\text{tot}}$ .

### a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel  $X_1$  (Konflik Pekerjaan-Keluarga) dan  $X_2$  (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Pengunduran Diri Pegawai) secara simultan. Untuk mengetahui nilai koefisien

determinasi berganda, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  x = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.
- b) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

#### **b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel  $X_1$  (Konflik Pekerjaan-Keluarga) dan  $X_2$  (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Pengunduran Diri Pegawai) secara parsial. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi parsial, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

### 3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap pengunduran diri pegawai (*turnover*) ( $Y$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

#### 1) Pengujian Hipotesis Deskriptif

Hipotesis Deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif (Sugiyono, 2016:139).

##### a. Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$  : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen Organisasi dan Pengunduran Diri Pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung tidak baik atau rendah.

$H_1: \beta_1 \neq 0$  : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen Organisasi Pengunduran Diri Pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung baik.

##### b. Kriteria Pengujian

Kriteria pengajuan hipotesis deskriptif didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan tanggapan anggota sampel dalam mengikuti kuesioner.

- (1) Jika persentase skor tanggapan sampel  $\geq 68.01\%$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_1$  diterima artinya Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen Organisasi Dan Pengunduran Diri Pegawai Di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung adalah baik.
- (2) Jika persentase skor tanggapan sampel  $\leq 68.01\%$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_1$  ditolak artinya Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen Organisasi Dan Pengunduran Diri Pegawai Di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung adalah tidak baik atau rendah.

**Tabel 3.12**  
**Kriteria Persentase Skor Tanggapan Sampel**

No.	%Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00-36.00	Tidak Baik
2	36.01-52.00	Kurang Baik
3	52.01-68.00	Cukup
4	68.01-84.00	Baik
5	84.00-100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

## 2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Total (Uji F)

Menurut Ibnu Subiyanto (2000:204) kegunaan uji F adalah “digunakan untuk keseluruhan signifikansi terhadap variable-variabel dalam regresi”.

Rumus Uji F yang digunakan adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JK_{\text{regresi}} / K}{JK_{\text{residu}} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

$JK_{\text{residu}}$  = Koefisien Korelasi Ganda

$K$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan F– test yang terdapat pada analyze of variance (ANOVA) dari hasil perhitungan



dengan Microsoft. Jika nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  kritis maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat pengunduran diri pegawai (*turnover*) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana dalam Umi Narimawati (2011:51) “Perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antar variable bebas dan variable terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson*)”.

a. Hipotesis

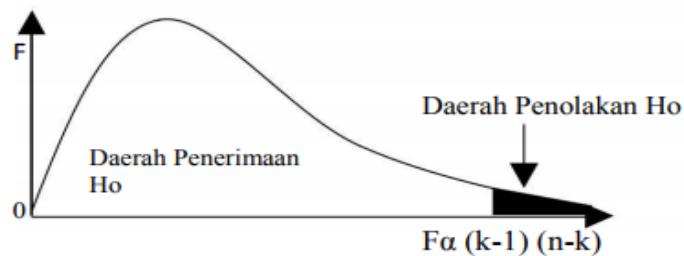
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  Pengunduran Diri Pegawai tidak dipengaruhi secara simultan oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Pengunduran Diri Pegawai dipengaruhi secara Simultan oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

b. Kriteria pengujian

$H_0$  ditolak apabila  $F$  hitung  $>$  dari  $F$  tabel ( $\alpha = 0,05$ )

Apabila pada pengujian secara simultan  $H_0$  ditolak, artinya sekurangkurangnya ada sebuah  $\beta_{xi} \neq 0$ . Untuk  $\beta_{xi}$  yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Sumber : Wirawan (2002)

**Gambar 3.2**  
**Kurva Penerimaan dan Penolakan Ho dengan Uji F**

### 3) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut. Rumus yang digunakan adalah:

$$t_{hitung} (x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se (b_{1,2})}$$

Keterangan :

$t_{hitung} (X_{1,2})$  = nilai  $t_{hitung} X_1$  (konflik pekerjaan-keluarga) dan nilai  $t_{hitung} X_2$  (komitmen organisasi)

$b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi masing-masing variabel.

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas  $n-k-1$  dengan taraf signifikan 5%.

#### a. Hipotesis

$H_0: \beta_1=0$  : Secara parsial Pengunduran Diri Pegawai tidak dipengaruhi oleh *Konflik Pekerjaan-Keluarga* ( $X_1$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

$H_1: \beta_1 \neq 0$  : Secara parsial Pengunduran Diri Pegawai dipengaruhi oleh *Konflik Pekerjaan-Keluarga* ( $X_1$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

$H_0$  :  $\beta_2=0$  : Secara parsial Pengunduran Diri Pegawai tidak dipengaruhi oleh *Komitmen Organisasi* ( $X_2$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

$H_1$  :  $\beta_2 \neq 0$  : Secara parsial Pengunduran Diri Pegawai dipengaruhi oleh *Komitmen Organisasi* ( $X_2$ ) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

b. Kriteria pengujian

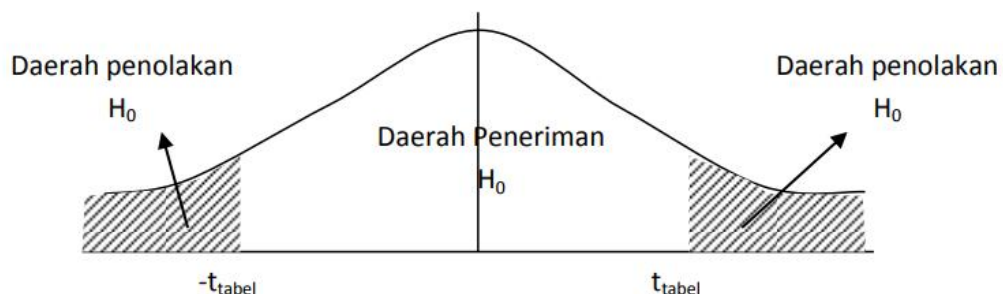
Untuk mengetahui apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, digunakan uji signifikansi yaitu :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0,1 ( $dk = n - 2$ ), maka  $H_0$  : ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  0,1 ( $dk = n - 2$ ), maka  $H_0$  : diterima

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria-kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti. Seperti gambar berikut ini dimana:

1. Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05
2. Derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 2$



Sumber : Sugiyono (2009:185)

**Gambar 3.3**  
**Curva Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dengan Uji T**

#### **4. Kesimpulan**

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika  $t_{hitung}$  dan  $F_{hitung}$  jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka  $H_0$  ditolak (diterima) dan  $H_a$  diterima (ditolak). Artinya koefisien regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap Pengunduran Diri Pegawai. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukkan adanya atau tidak adanya pengaruh yang (signifikan) antara dua variable tersebut.