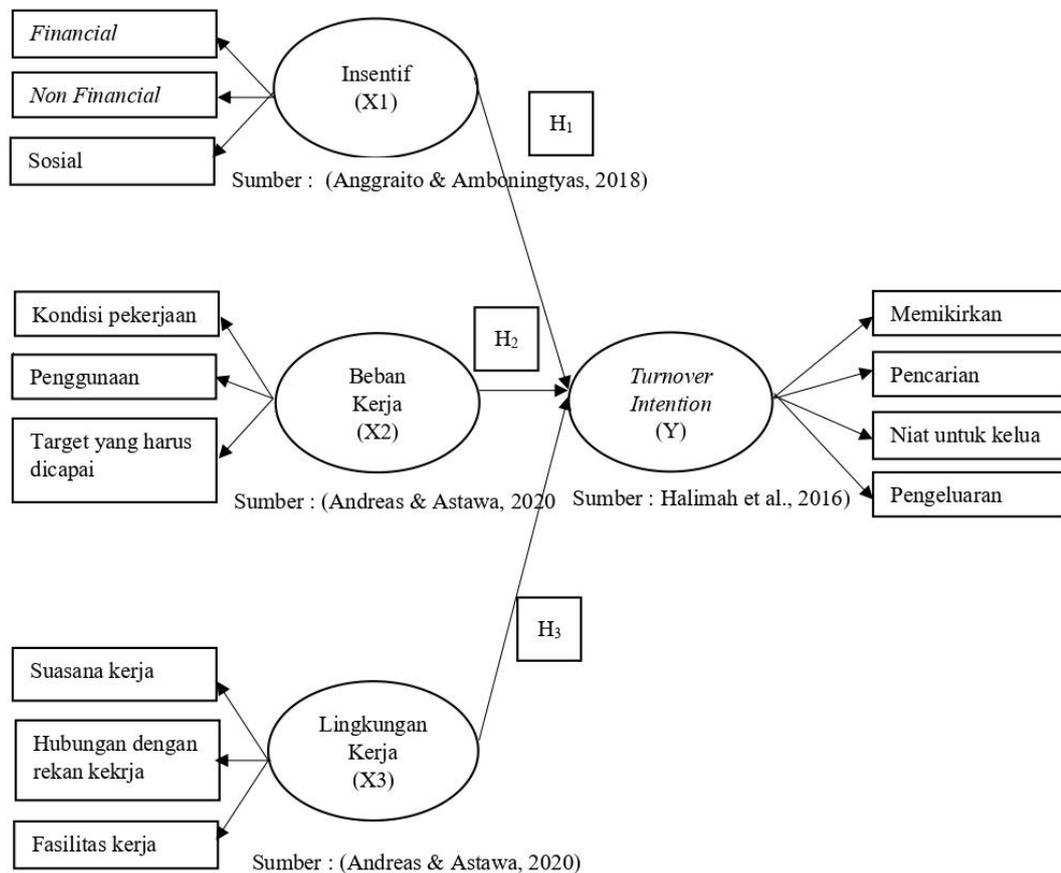


BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang mencari hubungan sebab akibat antara tiga variabel independen (variabel bebas) yaitu insentif (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan satu variabel dependen (variabel terkait) yaitu *turnover intention* (Y).



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Sumber : Gambar dibuat Penulis (2024)

3.2 Timeline

Tabel 3. 1 *Timeline*

NO	KEGIATAN	BULAN											
		Agu 2023	Sep 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Bab I												
3	Penyusunan Bab II												
4	Penyusunan Bab III												
6	Pengambilan Data												
7	Penyusunan Bab IV												
8	Penyusunan Bab V												
9	Ujian dan Revisi												

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

3.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk) yang terdiri atas beberapa variabel, masing masing dari variabel tersebut akan dijelaskan dan dibuat operasional variabelnya. Dalam penelitian ini operasional variabel-variabel penelitian dirumuskan sedemikian rupa sehingga dapat diukur variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian untuk rumusan masalah penelitian yang dikembangkan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<p><i>Turnover Intention</i> adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya</p> <p>Sumber : (Halimah et al., 2016)</p>	1. Memikirkan untuk keluar	1. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya 2. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya 3. Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat saya bekerja kurang memadai
		2. Pencarian alternatif pekerjaan	1. Saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar 2. Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain 3. Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya
		3. Niat untuk keluar	1. Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini karena gaji yang saya terima sedikit 2. Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat Sumber : (Halimah et al., 2016)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
			3. Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir
Insentif (X1)	<p>insentif merupakan suatu bentuk rangsangan atau motivasi yang disengaja yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>Sumber : (Anggraito & Amboningtyas, 2018)</p>	1. <i>Financial</i>	<p>1. Saya mendapatkan insentif financial berupa uang dari perusahaan</p> <p>2. Insentif yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan</p> <p>3. Insentif yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan penempatan kerja</p>
		2. <i>Non Financial</i>	<p>1. Saya mendapatkan insentif non financial berupa promosi jabatan dan atau sebagainya dari Perusahaan</p> <p>2. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya</p> <p>3. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah</p>
		3. Sosial	1. Saya mendapatkan insentif sosial misalnya terjalannya
		Sumber :	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
		(Anggraito & Amboningtyas, 2018)	<p>hubungan lebih baik dengan rekan kerja maupun pimpinan</p> <p>2. Insentif sosial yang diberikan tempat saya bekerja membuat saya bersemangat untuk bekerja lebih giat</p> <p>3. Insentif sosial yang diberikan Perusahaan saya mampu menguatkan mental karyawan</p>
Beban Kerja (X2)	<p>Beban kerja merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.</p> <p>Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)</p>	1. Kondisi Pekerjaan	<p>1. Saya merasa nyaman dengan pencahayaan di tempat saya bekerja</p> <p>2. Saya merasa nyaman dengan kebersihan di tempat saya bekerja</p> <p>3. Saya merasa nyaman dengan keamanan di tempat saya bekerja</p>
		2. Penggunaan waktu kerja	<p>1. Saya merasa bahwa saya dapat menggunakan waktu kerja saya secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>2. Saya mampu mengelola dan memprioritaskan pekerjaan-pekerjaan saya dengan baik selama jam kerja</p> <p>3. Saya biasanya dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan saya tepat waktu tanpa harus bekerja</p>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
			lembur
		3. Target yang harus dicapai Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)	1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan 2. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi 3. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
Lingkungan Kerja (X3)	Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila masyarakat/karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)	1. Suasana kerja	1. Lingkungan kerja saya memiliki atmosfer yang positif dan menyenangkan 2. Perlakuan di tempat kerja saya adil dan setara bagi semua karyawan tanpa adanya diskriminasi 3. Saya merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari
		2. Hubungan dengan rekan kerja	1. Saya merasa tim saya berkolaborasi dengan baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Komunikasi antara rekan kerja di tempat saya bekerja berlangsung secara efektif dan transparan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
			3. Saya merasa mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja ketika menghadapi tekanan atau tantangan di tempat kerja
		3. Fasilitas kerja Sumber : (Andreas & Astawa, 2020)	1. Peralatan dan perangkat yang saya gunakan untuk bekerja berada dalam kondisi baik dan berfungsi dengan efektif 2. Fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, kantin, dan toilet selalu tersedia dan dalam kondisi baik 3. Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

3.4 Metode Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Mulia Industrindo Tbk dengan kriteria yaitu di usia produktif, (Moekijat, 1993) menyatakan bahwa faktor usia karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, seperti yang terlihat misalnya pada kelompok produktif. Kelompok produktif berkisar usia 25 hingga 40 tahun. Kelompok produktif ini dicirikan oleh sifat progresif, cerdas, berpengetahuan luas, umumnya berkembang dengan baik, bergaji tinggi, kaya, dan sangat produktif.

Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk

Jumlah karyawan berdasarkan usia	Total karyawan
20-30	642
31-40	578
41-50	1.252
>50	587

Sumber : Laporan Tahunan Tahun 2022 PT. Mulia Industrindo Tbk

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka jumlah karyawan berdasarkan usia, penelitian ini menggunakan populasi usia karyawan 20-40 tahun sebanyak 1.220 karyawan.

3.4.2 Sampel

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena hal ini disebabkan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan stratifikasi populasi (Sugiyono, 2013). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1220}{1 + 1220(0.1)^2}$$

$$n = 92$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

e = batas toleransi *error*

N = ukuran populasi

3.5 Jenis, Sumber, Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terkait dengan penelitian ini, yakni karyawan PT Mulia Industrindo Tbk. Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan 5 skala yakni diberikan skor 1,2,3,4, dan 5, terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu ragu, setuju, sangat setuju. Berikut ini skala skor penelitian :

Tabel 3. 4 Skala Skor Penilaian

Kategori	Bobot
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

3.6 Metode Analisis

Data yang terkumpul dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden akan diolah dengan perhitungan PLS-SEM menggunakan *smartPLS 4*. Metode *PLS-SEM* dipilih karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Mengatasi ukuran sampel kecil : *PLS-SEM* cocok untuk penelitian dengan ukuran sampel yang relatif kecil.
2. Tidak membutuhkan distribusi normal : *PLS-SEM* tidak memerlukan data berdistribusi normal, sehingga lebih fleksibel terhadap berbagai jenis data.
3. Analisis model kompleks : *PLS-SEM* mampu menganalisis model yang kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator.
4. Fokus pada prediksi : *PLS-SEM* lebih berfokus pada prediksi dan menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Willy Abdillah, Dr. (2021) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang semestinya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Namun dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian.

A. *Outer loading*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa nilai *outer loading* sebesar 0,7 maka nilai muatan eksternal dianggap cukup memenuhi nilai *convergent validity*, artinya data yang digunakan *valid*. *Outer*

loading merupakan tabel yang memuat faktor-faktor *loading* yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar korelasi antara suatu indikator dengan variabel laten.

B. *Construct Reliability and validity*

1) *Cronbach's Alpha*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang baik adalah >0.7 . *cronbach's Alpha* adalah tolok ukur yang menggambarkan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan seluruh skala variabel yang ada. *Cronbach's alpha* yaitu metode untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal skala-skala item berganda. Jika nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0,7 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

2) *Composite Reliability*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator suatu variabel. *Composite reliability* (ρ_c) digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Nilai *Composite reliability* (ρ_c) >0.7 variabel item yang reliabel.

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* adalah Koefisien yang menjelaskan varian indikator yang dapat dijelaskan oleh faktor umum. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.50 , artinya syarat *convergent validity* yang baik telah terpenuhi.

C. *Discriminant Validity*

1) HTMT

Henseler et al., (2015) mengatakan bahwa nilai HTMT setiap pasangan variabel < 0.9 maka evaluasi *discriminant validity* dengan HTMT dapat terpenuhi. HTMT adalah rata-rata dari semua korelasi indikator antara konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda (yaitu, korelasi antara metode sifat yang berbeda) relatif terhadap rata-rata (geometris) dari rata-rata korelasi indikator yang mengukur konstruk yang sama.

2) *Fornell Larcker*

Nilai dalam sumbu diagonal adalah akar AVE. Menurut Wong (2013) nilai akar AVE variabel $>$ korelasi antara variabel artinya, secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* dapat terpenuhi.

3) Nilai dalam sumbu diagonal adalah akar AVE. Menurut Wong (2013) nilai akar AVE variabel $>$ korelasi antara variabel artinya, secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* dapat terpenuhi. *Fornell Larcker* adalah salah satu teknik paling umum untuk memeriksa validitas diskriminan suatu model pengukuran.

4) *Cross Loading*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa Setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukur maka evaluasi *discriminant validity* dapat terpenuhi, *cross loading* adalah evaluasi *discriminant validity* pada level item pengukuran.

D. *Table Inner VIF*

1) *Inner Model*

Nilai VIF < 5 dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinier antara variabel yang mempengaruhi Y. *Inner model* merupakan merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab

akibat antara variabel laten dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

3.6.2 Uji Hipotesis

A. *Bootstrapping*

1) *P value*

P value < 0,05 maka dapat diartikan bahwa berpengaruh (Hipotesis diterima)

P value > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak berpengaruh (Hipotesis ditolak). *P value* merupakan nilai yang digunakan untuk menentukan seberapa besar kemungkinan kesesuaian hipotesis yang diajukan dengan hasil penelitian.

2) *T statistic*

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa *T statistic* adalah nilai yang digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi suatu uji hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk menentukan nilai *T statistic*. *T statistic* > 1,96 dapat diartikan yakni nilai *T statistic* signifikan.

3) Original sampel

Willy Abdillah, Dr., (2021) mengatakan bahwa Original sampel digunakan sebagai nilai koefisien regresi untuk melengkapi persamaan regresi. Sampel bernilai positif maka dapat diartikan arah hubungan X ke Y positif. Original sampel bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa arah hubungan X ke Y negatif.

3.6.3 Evaluasi Kecocokan dan Keباikan *Model Good Of FIT*

A. *F Square*

Sarstedt et al., (2017) mengatakan bahwa *f square* dibagi menjadi tiga tingkatan. Yang pertama rendah (0.02), kemudian yang kedua sedang (0.15), dan yang ketiga tinggi (0.35). *F square* bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh antar variabel dengan *effect size*.

B. *R Square*

Sarstedt et al., (2017) mengatakan bahwa *R square* dibagi menjadi tiga tingkatan. Yang pertama rendah (0.25), kemudian yang kedua sedang (0.50) dan yang ketiga tinggi (0.75). *R square* bertujuan untuk mengetahui berapa persen variable eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen.

C. SRMR

Schermelleh et al., (2003) mengatakan bahwa apabila nilai <0.10 maka masih dapat diterima. SRMR adalah *Standardized Root mean square residual* yang merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model).