Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3.1 Logo PT Smart Tbk

PT Smart Tbk merupakan perusahaan terbesar yang bergerak dibidang perusahaan konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi di Indonesia yang berkomitmen untuk membuat produk yang terbuat dari bahan minyak kelapa sawit. Perusahaan PT Smart Tbk pertama kali didirikan pada tahun 1962 dengan nama PT Maskapai Perkebunan Sumcama Padang Halaban. Pada tahun 1989 telah mengakuisisi dua perkebunan kelapa sawit dan satu perkebunan teh. Akhirnya, pada tahun 1991 PT Maskapai Perkebunan Sumcama berubah nama menjadi PT Sinar Mas *Agro Resource* and *Technology Corporation* (SMART). Tidak lama perusahaan menganti nama, pada tahun 1992 PT SMART mendaftarkan perusahaannya di bursa efek Jakarta. Tidak lama dari itu, pada tahun 1997 bagian produksi mencapai CPO sebanyak 158.000 ton, lalu mengakuisisi kebun kelapa sawit di Kalimantan Timur dan bekerja sama dengan super Air dari Selandia Baru dalam hal pemupukan dari udara. PT Sinar Mas Agro Resource and Technology Corporation mengubah namanya menjadi PT Sinar Mas Agro *Resource* and

Technology Tbk. pada tahun 1999. Setelah mengganti nama, ia mendapatkan ISO 14001:2000 atas lingkungan pada tahun 2003. Produk yang dihasilkannya yang bernama Filma mendapatkan status "*Superbrands*" dan "*Indonesian Customer Loyalty Awards*" serta mengkonversikan hutang pemegang saham sebesar US$ 205 juta menjadi ekuitas yang terjadi pada tahun 2005. Tiga tahun setelahnya tepatnya pada tahun 2008, produksi CPO mengalami peningkatan sebesar 535.000 ton. Laba bersih yang diperolehnya mencapai Rp 1 triliun dan pabrik tempat penyulingan terakreditasi dengan status yang diperolehnya berupa sertifikasi ISO 22000:2005 atas manajemen pangan. Meningkatkan pabrik penyulingan sebesar 300.000 ton per tahun di Kalimantan Selatan. PT Smart Tbk mempunyai 6 *shares values* yang perlu ditanamkan bagi seluruh karyawannya di mana, *shared value* ini merupakan bagian penting dalam mempresentasikan perusahaan dimata *public*.

PT Smart Tbk merupakan bagian dari bisnis Sinarmas yang didirikan oleh Eka Tjipta Widjaja yang telah memiliki banyak *line* bisnis, meliputi *pulp and paper product* di mana produk yang dihasilkan adalah kertas yang bermerk sinar dunia. Sumber bahan baku diambil dari hutan tanaman industri dan hutan yang telah terdegradasi. Kapasitas produksi yang digunakan untuk menghasilkan kertas adalah bubur kertas 2.3 juta ton / tahun serta produk kertas kemasan 5.7 ton / tahun lalu produk yang dihasilkan 70% dikirimkan kemancanegara untuk dijual. Selain itu, Sinarmas mempunyai bisnis yang bergerak dibidang agribusiness and food. Selain itu, Sinarmas mempunyai Sinarmas *Land* yang bergerak dibidang *developer* and *real estate* di mana produk yang dihasilkan oleh Sinarmas *Land* dengan total *asset* lebih dari 13.8 juta yang meliputi sepuluh proyek pembangunan

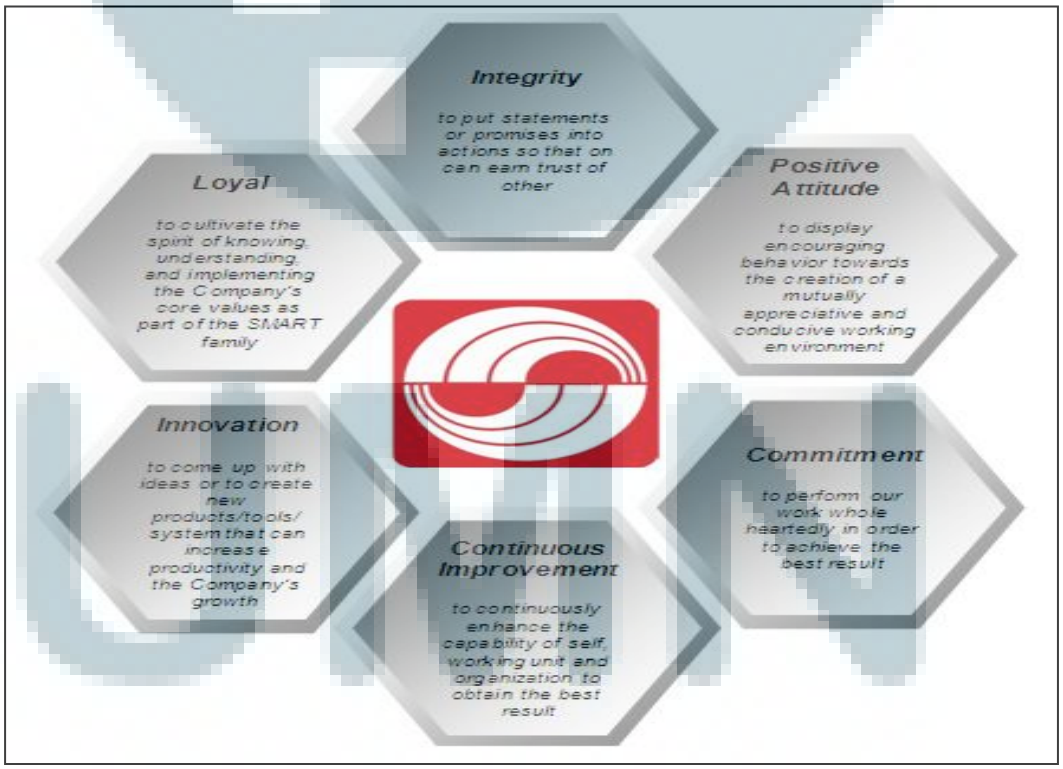
gabungan, empat kawasan industri, dua belas kawasan hunian, dua properti resor, dua proyek perkotaan yaitu Delta Mas 3,000 ha dan BSD 6,000 ha, tiga kepemilikan hotel yaitu grand hyatt Jakarta bintang lima dan dua Le Grandeur hotel bintang empat, serta empat properti perkantoran / komersial. Selain itu, *Financial Services* Sinar Mas *Multiartha* (SMMA) yang berdiri sejak 1982 sebagai *holding company* dari Sinarmas *Financial Services*, Perbankan yaitu Bank Sinarmas, serta perusahaan Asuransi yang dimiliki yaitu Asuransi Sinar Mas, Asuransi Jiwa Eka Life, Asuransi Jiwa Mega Life, LG Insurance Indonesia. Perusahaan keuangan gabungan yaitu Oto Multiartha, AB Sinarmas *Multifinance*, dan Sinarmas *Multifinance*. Perusahaan sekuritas / reksadana meliputi Sinar Mas Sekuritas. Perusahaan Biro Administrasi Efek yaitu Sinartama Gunita. Serta Perusahaan Online Recruitment yang dimiliki Sinarmas adalah Jobstreet Indonesia. Serta Line Business terakhir yang dimiliki oleh Sinarmas yaitu perusahaan telekomunikasi yang mempunyai nama Smart Fren yang berbasis CDMA dengan frekuensi 1,900 MHz.

Terdapat 6 *shared value* yang telah diterapkan oleh perusahaan sinarmas oleh pak Eka Tjipta Widjaja yaitu:

1. *Integrity*/integritas: di mana *value* ini mengartikan penanaman kepercayaan antar karyawan sehingga dapat tercipta kepercayaan antar satu sama lain. Hal ini dapat dimulai dari menjaga rahasia perusahaan agar tidak diketahui oleh *public*.
2. *Positive attitude*/Sikap Positif: pembawaan sikap yang positif sangat penting didalam dunia pekerjaan agar sikap positif dapat disebarkan

kekaryawan lain, sehingga karyawan dapat mudah mencapai target yang diberikan perusahaan.

3. *Commitment*: melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan dengan komitmen yang kuat sehingga dapat mencapai target yang diinginkan.
4. *Continious improvement*: mengasah kembali kemampuan yang dimiliki seperti bekerja didalam tim, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik lagi.
5. *Innovation*: menciptakan ide-ide yang cemerlang, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan dapat mengembangkan perusahaan.
6. *Loyal*: menciptakan karyawan yang loyal di mana dapat mengabdikan diri untuk menjadi keluarga dari PT Smart Tbk



Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3.2 *Value* Perusahaan PT Smart Tbk

3.1.2 Visi dan Misi

PT Smart Tbk mempunyai visi ***"WE AIM TO BE THE BEST"*** *To be the best, fully-integrated, global agribusiness and consumer product company - the partner of choice* yang didukung dengan membuat produk dari bahan – bahan yang alami dan baik serta perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan global dan menjadikan perusahaan dengan *leader company*. Misi yang didukung oleh visi yaitu *To efficiently provide sustainable and superior quality agribusiness and consumer products, solution and services to create value for all our stakeholders.*

3.1.3 Produk yang telah dihasilkan oleh PT Smart Tbk

Produk yang telah dihasilkan oleh PT Smart Tbk meliputi

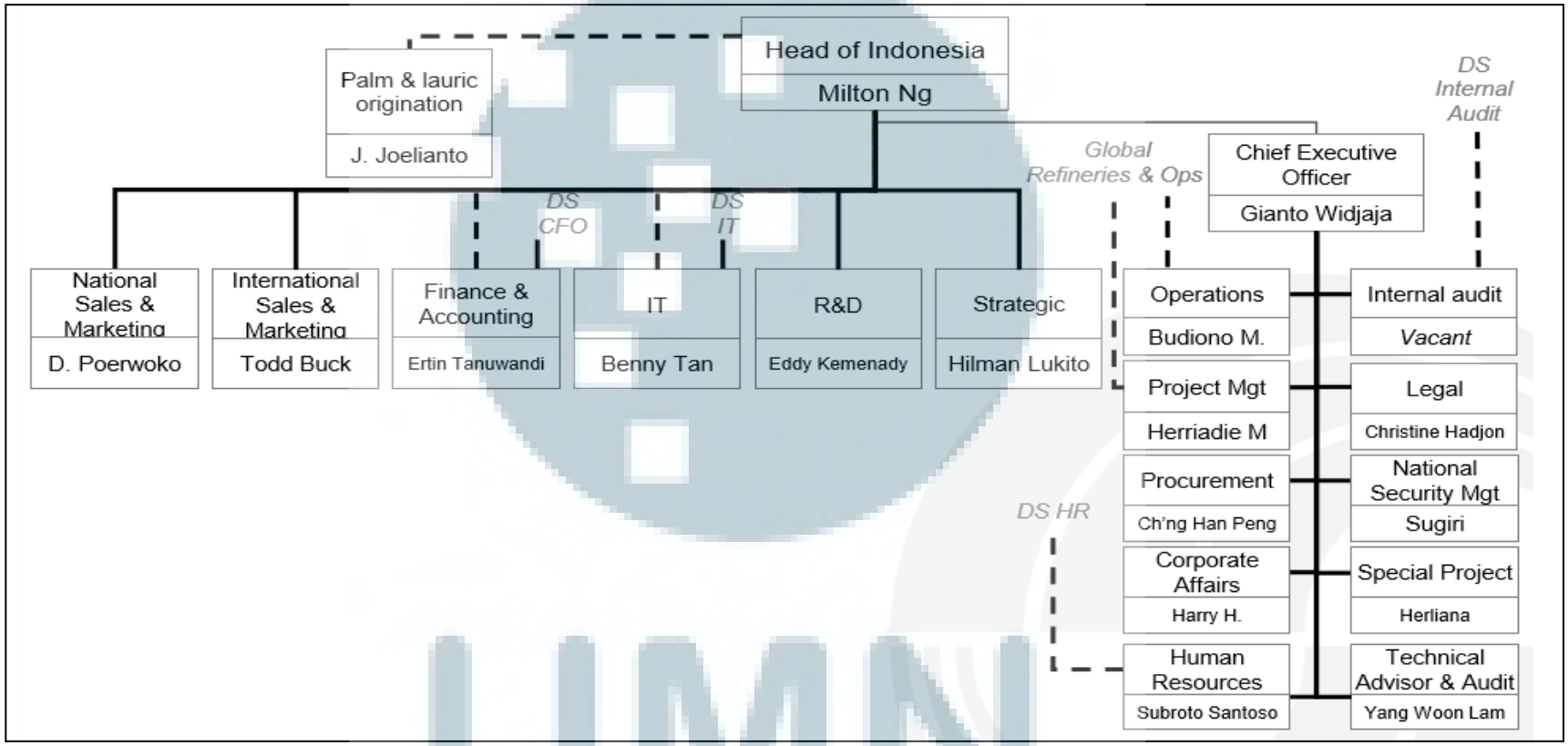
1. Minyak Goreng yang dihasilkan dari kelapa sawit pilihan dengan produk yang bernama Filma, Kunci Mas, Mitra
2. Margarin
3. Shortening
4. Speciality Fats
5. Frying Fats
6. Ice Cream Fats
7. Butter Oil Subtitute
8. Cocoa Butter Subtitute

Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3.3 Gambar Produk yang Dihasilkan

3.1.4 Struktur Organisasi

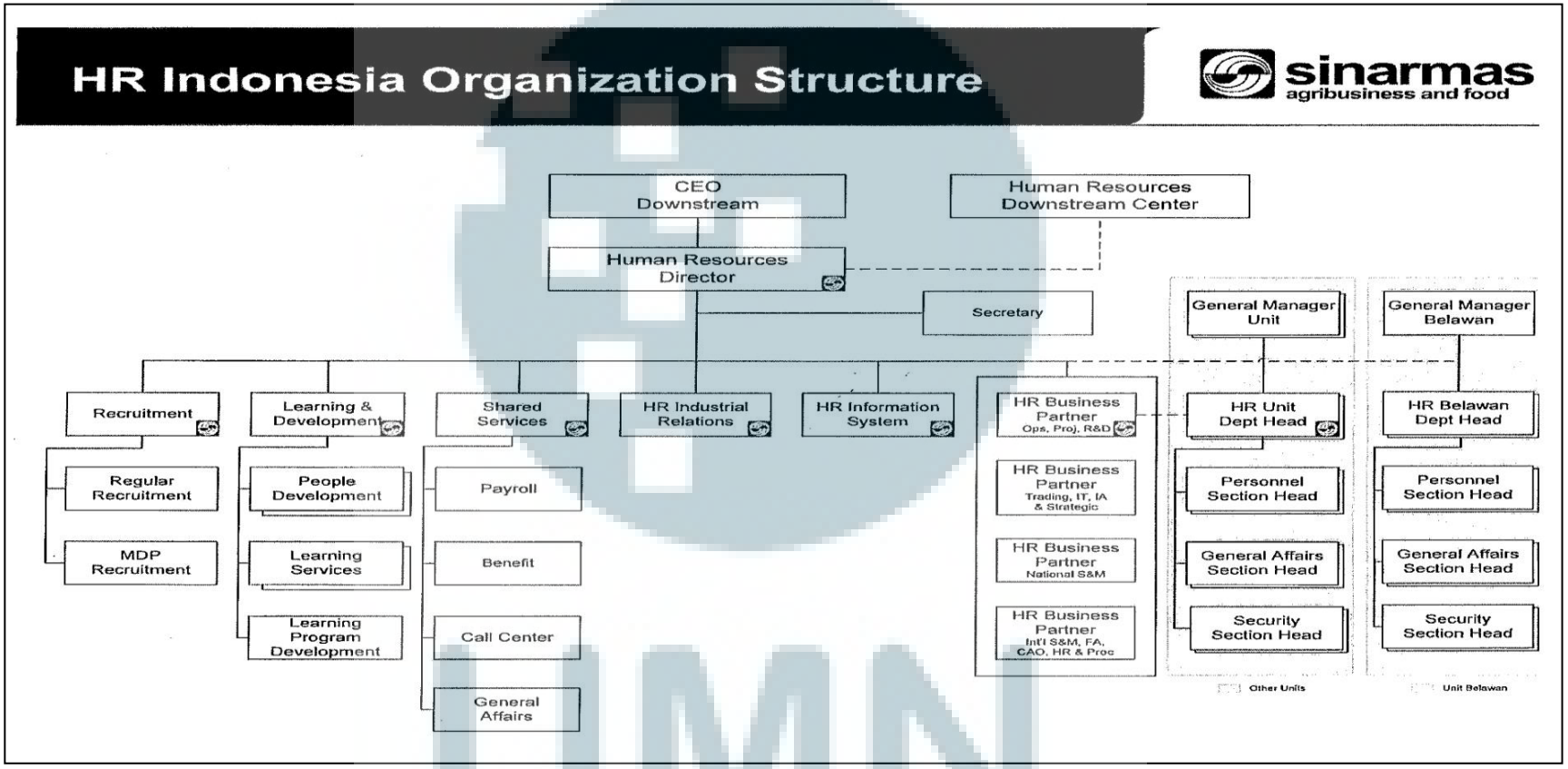
Gambar 3.4 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan

3.1.5 Struktur Organisasi *Human Resource Department*

Gambar 3.5 Struktur Organisasi *Human Resource Department*



Sumber: Data Perusahaan

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Smart Tbk yang berada di Sinar Mas Land Plaza, Tower II, 20th Floor, Jl. M. H. Thamrin Kav. 22 No. 51, Jakarta 10350 – Indonesia. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada dalam divisi *Human Resource Management* pada level staff.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *descriptive research*. Dalam penelitian kuantitatif, penulis memperoleh data dengan cara menyusun pertanyaan dalam bentuk kuisioner dan selanjutnya dikelola untuk memperoleh analisis statistik dalam bentuk angka. Pada statistik deskriptif ini akan dikemukakan beberapa cara penyajian data dengan menggunakan tabel biasa maupun distribusi frekuensi seperti grafik garis maupun batang, diagram lingkaran, pictrogram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2010:29).

Descriptive research merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk menjelaskan objek, orang, kelompok, organisasi dan lingkungan yang digunakan untuk menjelaskan "*paint a picture*" dalam bentuk pertanyaan kapan, di mana, bagaimana, apa, dan siapa (Zikmund et al, 2013:53).

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund (2013:385) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di dalam PT Smart Tbk.

Penulis mengambil beberapa sampel dari popilaso yang diteliti. Menurut Zikmund (2013:385) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini penulis memilih divisi *Human Resource Department* PT Smart Tbk sebagai sampel dari penelitian ini dan terdapat 48 staff yang terbagi dalam sub divisi pada divisi *Human Resource Department*.

3.4.2 Teknik *Sampling*

Menurut Zikmund et al (2013:395 -) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan yaitu *probability sampling* di mana teknik pengambilan sampel dilakukan secara memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel / dipilih secara acak. Teknik ini terdiri dari *simple random sampling, proportional versus disproportionate sampling, stratified sampling, cluster sampling and multistage area sampling*.

Sedangkan menurut Zikmund (2013:392-395) teknik pengambilan *sampling* selanjutnya adalah *non-probability sampling* di mana teknik pengambilan *sampling* dilakukan dengan cara tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *sampling* ini terdiri dari *convenience sampling, judgment sampling, quota sampling and snowball sampling.*

Menurut Zikmund (2013:393) Teknik pengambilan *sampling* yang peneliti gunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *judgement sampling*, yang berarti teknik pengambilan sampel dipilih berdasarkan penilian pribadi yang disesuaikan dengan karakteristik objek *sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan karyawan PT Smart Tbk yang berada dalam divisi *Human Resource Management* yang berjumlah 48 orang sebagai objek *sampling*.

3.4.3 Periode Penelitian

Periode penyebaran dan pengumpulan kuisioner ini dilakukan pada Mei 2016. Kuisioner ini diisi oleh 48 orang divisi *Human Resource Department* PT Smart Tbk.

Dalam kuisioner ini, peneliti menggunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* adalah sebuah pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai dari pendapatnya dari tidak setuju sampai sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan, mulai dari sikap yang paling positif sampai yang paling negatif dari objek yang diberikan menurut zikmund (2013:316).

3.5 Periode

Periode pengumpulan data dibagi menjadi dua periode. Periode pertama pengisian kuisioner *pretest* dilakukan pada tanggal 18 Mei 2016 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Selanjutnya, periode kedua pengisian kuisioner *maintest* dilakukan pada tanggal 30 Mei 2016 dengan jumlah responden sebanyak 48 orang.

Dalam kuisioner ini digunakan skala penggukuran *likert*. Skala *likert* adalah sebuah pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari tidak setuju sampai sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan, mulai dari sikap yang paling positif sampai yang paling negatif dari objek yang diberikan**.**

Tabel 3.1 Tabel Periode

Kategori	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Sangat tidak Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Hasil Pengelolahan Data Primer Mei 2016

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2013:184) terdapat berbagai teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan untuk mengumpulkan data baik menggunakan sumber

primer maupun sumber sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari perusahaan kepada peneliti. Data yang peneliti dapatkan dari perusahaan melalui interview, observasi, dan menyebar kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari perusahaan melainkan peneliti dapatkan dari media seperti buku – buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, media online seperti Portal HR, Swa.co.id dan jobstreet.com.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2013) terdapat beberapa metode pengumpulan data yaitu

1. *Observation methods* adalah proses sistematis untuk mencatat pola perilaku orang lain, objek dan kejadian yang peneliti saksikan (Zikmund, *et al.*, 2013:236).
2. *Survey research* adalah proses pencarian data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel secara individualis (Zikmund, *et al.*, 2013:185).

Dari kedua metode pengambilan data yang telah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan kedua metode penelitian tersebut yaitu *observation metode* dan *survey research* metode. Dalam metode *observation research* peneliti melakukan observasi secara tidak langsung dengan mengamati lingkungan dan perilaku karyawan PT Smart Tbk. Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan *survey* yang diisi oleh karyawan PT Smart Tbk.

3.7 Definisi Operasional

Kata "variabel" hanya ada pada penelitian kuantitatif karena penelitian kuantitatif berpandangan bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan menjadi beberapa variabel. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:95).

Berdasarkan hubungan antara satu variabel satu dengan yang lain maka variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. *Variabel independen.*

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulis, *predictor* dan *antecedent* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen.

2. *Variabel dependen.*

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terkait. Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

3.7.1 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian

ini, yang menjadi *independen* atau bebas adalah *career satisfaction* (X_1) dan *organizationalal commitment* (X_2).

3.7.1.1 *Career satisfaction* (X_1)

Career satisfaction merupakan sebuah perasaan yang ditimbulkan oleh seorang individu mengenai kepuasannya dalam berkarir. Kesuksesan karir yang dirasakan dapat didasari oleh pilihannya dalam menempuh tujuan karir yang diinginkan setiap individu (Erdogan et al (2004); Heslin (2003); Seibert and Kraimer (2001) dalam Barnett & Bradley).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan ketidakpuasan karyawan akan karir yang ditempuh dalam perusahaan saat ini dan skala 5 menunjukkan kepuasan karyawan akan karir yang ditempuh saat ini. Jika hasil menunjukkan skala 5 maka karyawan dinyatakan sangat puas akan karirnya dan begitu juga sebaliknya bila hasil menunjukkan angka 1 maka karyawan merasa sangat tidak puas dengan karirnya saat ini.

3.7.1.2 *Organizational Commitment* (X_2)

Organizational commitment adalah suatu gambaran yang ditimbulkan dari seorang individu mengenai sejauh mana individu tersebut berkomitmen untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap individu dalam sebuah organisasi dianggap sangat penting karena berpengaruh terhadap tujuan dari seorang individu atau organisasi (Kreitner dan Kinichi (2008;166)).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5 dimana skala 1 diartikan sebagai rendahnya komitmen karyawan dan 5 diartikan sebagai tingginya komitmen karyawan.

3.7.2 Variabel Terkait

Variable dependen / terkait dalam penelitian ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen / terkait adalah *affective commitment, continuance commitment, normative commitment dan turnover intention.*

3.7.2.1 *Affective Commitment*

Affective commitment adalah perasaan atau keterlibatan emosional yang diberikan dalam organisasi. Perasaan ini dapat dikatakan sebagai kecintaan dan kebanggaannya terhadap tempat seseorang mengadu nasib Robbin (2009:113).

Variabel ini diukur dari skala 1 sampai 5, di mana pada skala 1 menunjukkan *affective commitment* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukkan *affective commitment* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran menunjukkan angka 5, maka *affective commitment* karyawan tinggi dan sebaliknya jika pengukuran menunjukkan angka 1 maka *affective commitment* karyawan rendah.

3.7.2.2 *Continuance Commitment*

Continuance commitment adalah suatu komitmen yang ditimbulkan akibat persepsi seseorang atas biaya atau pengorbanan yang telah dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi dan adanya resiko akan kesulitan mencari pekerjaan yang baru pada individu tersebut menurut Robbin (2009:113).

Variabel ini diukur dari skala 1 sampai 5, di mana pada skala 1 menunjukkan *continuance commitment* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukkan *continuance commitment* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran menunjukkan angka 5, maka *continuance commitment* karyawan tinggi dan sebaliknya jika pengukuran menunjukkan angka 1 maka *continuance commitment* karyawan rendah.

3.7.2.3 *Normative Commitment*

Normative commitment adalah komitmen yang ditimbulkan akibat perasaan moral dari seseorang individu untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Perasaan moral ini timbul karena kewajiban dan tanggung jawab atau perasaan balas akan jasa karena telah mempekerjakan dirinya dalam organisasi tersebut menurut Robbin (2009:113).

Variabel ini diukur dari skala 1 sampai 5, di mana pada skala 1 menunjukkan *normative commitment* yang sangat rendah dan skala 5 menunjukkan *normative commitment*yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran menunjukkan angka 5 berarti *normative commitment* karyawan tinggi sebaliknya jika pengukuran menunjukkan angka 1, maka *normative commitment* karyawan rendah.

3.7.2.4 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah suatu sikap yang diberikan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perasaan ini dapat secara sukarela dan tidak sukarela dirasakan oleh karyawan menurut Robbins (2009:63).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5, di mana dalam skala 1 menunjukkan *turnover intention* yang sangat rendah dan 5 menunjukkan *turnover intention* yang sangat tinggi. Jika hasil pengukuran menunjukkan angka 5, berarti *turnover intention* karyawan tinggi, sedangkan apabila hasil pengukuran menunjukkan angka 1, maka *turnover intention* karyawan rendah.

Turnover intention diukur dengan indikator pertanyaan mengenai niat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan perusahaan di waktu yang dekat ini.

3.7.3 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Referensi
1	*Career Satisfaction* (X_1)	*Career Satisfaction* adalah Suatu kepuasan yang dirasakan oleh individu akan prestasi pekerjaan yang diraih dengan dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan serta goal dari karir yang ditempuh (Judge, Cable, Boudreau dan bretz (1995)		1. *Successful Career* 2. *Career Goals* 3. *Income*	1. Tingkat kepuasan akan kesuksesan karir 2. Tingkat kepuasan akan pencapaian tujuan karir 3. Tingkat kepuasan akan pendapatan	*Likert Scale* 1 - 5	Kang, Hee. Jung., Gatling, Anthony., Kim, Jungsun. (2014). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospital Frontline Employees. *Journal of*

		dalam Kang, Gatling, and Kim (2014))		4. *Advancement* 5. *Development of new skill*	saat ini 4. Tingkat kepuasan akan pembelajaran yang diperoleh sampai saat ini. 5. Tingkat kepuasan akan improvisasi kemampuan saat ini		*Human Resource in Hospitality & Tourism*. 14:68-89. Doi: 10.1080/15332845.2014.904176
2	*Organizational Commitment* (X2)	*Organizational commitment* adalah suatu gambaran dari seorang individu tentang sejauh	Affective commitment	1. *Emotional Attached*	1. Tingkat keterkaitan karyawan secara emosional dengan	*Likert Scale* 1 – 5	Kreitner, R., and Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavioral*. 8th

		mana individu tersebut berkomitmen untuk mencapai tujuan. Sikap individu dalam sebuah organisasi dianggap sebagai sebuah dasar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan (kreither dan Kinichi 2008: 166)			perusahaan 2. Tingkat karyawan mengidentifikasi perusahaan secara emotional 3. Tingkat keterlibatan karyawan di dalam maupun di luar perusahaan		ed. New Jersey. USA: McGraw-Hill/Irwan.
			Continuance Commitment	2. *Identified with company* 3. *Involved with work or non-work* 1. *Pension plan*	1. Tingkat keterikatan karyawan dengan rencana pensiun perusahaan		

				2. *Extent of skill transferability*	2. Tingkat keterikatan karyawan dengan proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan		
				3. *Job rotation policies*	3. Tingkat keterikatan karyawan dengan kebijakan relokasi pekerjaan di perusahaan		
			Normative commitment	1. *Maintain co-workers*	1. Tingkat kemampuan karyawan		

					dalam mengatur rekan kerja		
				2. *Maintain subordinates*	2. Tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga karyawan		
				3. *Maintain boards*	3. Tingkat kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerjanya dikarenakan keinginan pimpinan perusahaan		

3	*Turnover Intention* (Y)	*Turnover intention* sebagai sebuah kesadaran individu untuk meninggalkan perusahaan dimasa yang akan datang. (Mowday, Porter, & Steers (1982) dalam Kang et al (2014))		1. *Quitting* 2. *Actively* 3. *Look for new job* 4. *Changing my job*	1. Tingkat frekuensi berpikir untuk mengundurkan diri 2. Tingkat keaktifan melihat pekerjaan lain untuk masa depan 3. Tingkat kemungkinan mencari pekerjaan diwaktu dekat 4. Tingkat frekuensi berpikir untuk berganti pekerjaan	*Likert Scale* 1 – 5	Kang, Hee. Jung., Gatling, Anthony., Kim, Jungsun. (2014). The Impact of Supervisory Support on Organizationalal Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospital Frontline Employees. *Journal of Human Resource in Hospitality & Tourism*. 14:68-89. Doi: 10.1080/15332845.2014.904176.

Sumber: Hasil Pengelolahan Data Primer Mei 2016

3.7.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian yang menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2009:426).

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan program *SPSS (Staristical Package for Social Science)* versi 23 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2016:15).

3.7.5 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengukur dan melakukan observasi pada data yang menghasilkan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian berdasarkan pada jumlah variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2013:166 - 167).

3.7.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) mengatakan Instrumen valid merupakan alat uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisoner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variable dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling*

Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1 dengan nilai yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.7.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang merupakan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016:47-48).

3.7.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan dalam penelitian untuk mengurangi kesalahan atau kesalahan pada hasil penelitian sehingga dapat menghasilkan model *regresi* yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji *multikolonieritas*, uji *heteroskedasitas*, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji linearitas (Ghozali 2012:103).

3.7.6.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka beberapa variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogondal adalah variabel *independen* sama dengan nol. Multikolonieritas juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016:103 - 104).

3.7.6.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode T dengan kesalahan penggangu pada periode T-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan gangguan) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokoreksi. Uji Durbin – Watson (DW test) digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi. (Ghozali 2016: 107).

3.7.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan pada pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.

Dasar analisis ini adalah pola tertentu, seperti beberapa titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawahangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2016:134).

3.7.6.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2016:154). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas menurut Ghozali (2016: 156).

3.7.7 Uji Model

Uji model digunakan untuk menguji sejarah model yang ada pada penelitian dalam menerangkan penelitian yang akan dilakukan. Digunakan koefisiensi determinasi untuk menguji model ini.

3.7.7.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan beberapa variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

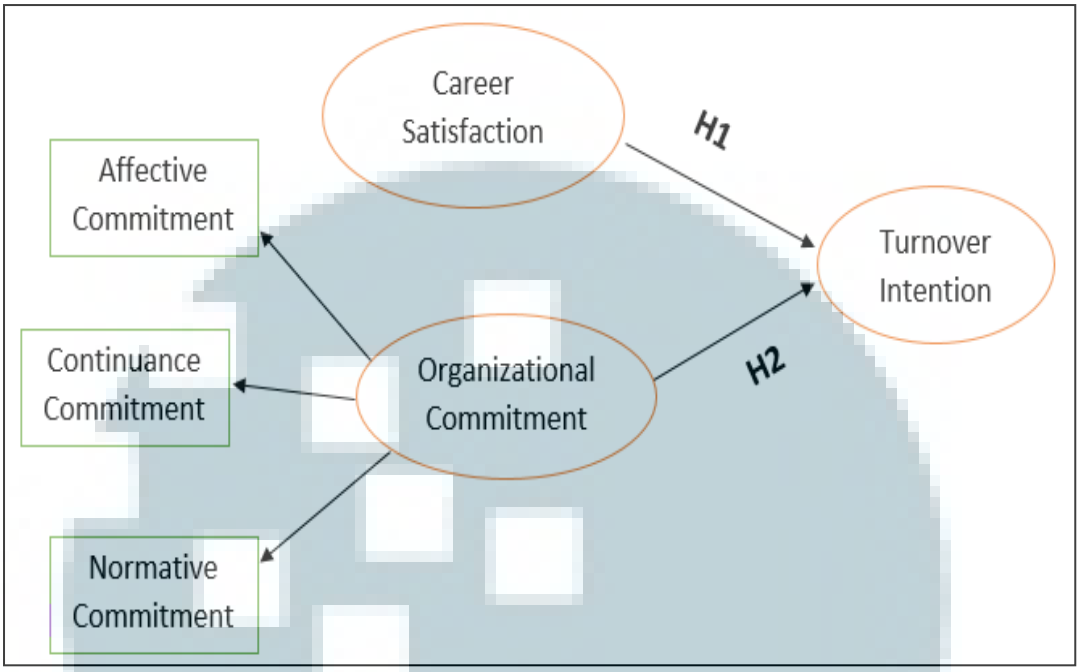
dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Secara umum koefisien determinasi yang diambil dari *data cross sectional* akan menghasilkan nilai yang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Untuk data *times series* biasanya memiliki nilai R^2 yang tinggi.

3.7.8 Uji Hipotesis

3.7.8.1 Analisis Regensi Linear

Menurut Ghozali (2016:94) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas). Hasil dari regresi adalah koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.



Sumber: *Leadership & Organizational Development Journal*

Gambar 3.6 Model Penelitian

Persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$Y = a + b_1X_1 + e$

$Y = a + b_1X_2 + e$

Keterangan:

Y = *turnover intention*

X_1 = *career satisfaction*

X_2 = *organizational commitment*

A = konstanta

B = koefisien garis regresi

E = error

3.7.8.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

H0 : $b_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : $bi \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kaidah penyimpulan uji hipotesis adalah dengan membandingkan nilai mutlak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka nilai H0 ditolak dan H1 diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel,}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.