



### **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

PT XYZ yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi ini didirikan di Indonesia pada tanggal 1 Juni 2013 sebagai sebuah perusahaan baru yang merupakan *merger* dari PT A dan PT B. Kedua perusahaan ini masing – masing memiliki lebih dari 30 tahun sejarah panjang di pasar asuransi Indonesia dimana PT A berdiri pada tahun 1978 sedangkan PT B berdiri pada tahun 1975. PT XYZ juga merupakan anggota dari NKSJ *Holdings, Inc* yang didirikan pada bulan April 2010 di Jepang. PT XYZ memiliki target strategis menyeluruh untuk menjadi salah satu perusahaan asuransi umum terkemuka di Indonesia. PT XYZ bertujuan untuk pertumbuhan dan berkontribusi yang berkelanjutan serta bertekad memberikan pelayanan nyata kepada para kliennya sebagai pemangku kepentingan yang utama.

PT XYZ menyiapkan tenaga ahli yang profesional untuk melakukan survey lapangan guna mengidentifikasi potensi risiko yang tinggi dan memberikan rekomendasi yang dapat meminimalisir risiko, seperti:

- Survey risiko Kebakaran
- Survey risiko *Thermographic*
- Survey risiko Gempa Bumi
- Survey risiko Kecelakaan Kerja
- Survey risiko Logistik

PT XYZ juga menyediakan produk yang berkualitas dengan memberikan pelayanan terbaik yang dapat memenuhi ketenangan dan keamanan klien. Dengan sistem *E-Marine*, PT XYZ dapat memberikan layanan yang lebih cepat dalam penerbitan dokumen polis asuransi angkutan laut.

PT XYZ memiliki 5 ruang lingkup perusahaan, yaitu:

1. Asuransi Kebakaran

- Kebakaran dan bahaya terkait
- *Industrial all risks*
- Gangguan usaha
- Asuransi gempa bumi

2. Asuransi Pengangkutan

- Ekspor / Impor
- Antar pulau
- Perjalanan darat

3. Asuransi Kendaraan Bermotor

- Gabungan atau *all risks*
- Kerugian total / TLO

Terdapat perluasan jaminan yang meliputi:

- Tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga
- Kecelakaan diri
- Tanggung jawab hukum terhadap penumpang
- SRCC / TS
- Banjir dan badai

- Gempa bumi

#### 4. Asuransi Rekayasa

- *Contractor's all risks (CAR)*
- *Erection all risks (EAR)*
- Kerusakan mesin (MB)
- Peralatan elektronik (EEI)

#### 5. Asuransi Umum Lainnya

- Kecelakaan diri dan grup
- Kebongkaran atau pencurian
- *Movable all risks*
- Asuransi uang
- Tanggung jawab hukum
- Tanggung jawab publik
- Tanggung jawab pengusaha

Setiap perusahaan memiliki logo supaya mudah untuk dikenal dan dibedakan. Bola merah dalam logo PT XYZ melambangkan kesempurnaan harmoni dan stabilitas sekaligus mewakili negara Jepang. Cincin platinum melambangkan seorang pemimpin yang membimbing menuju masa depan dimana masa depan tersebut mewakili PT XYZ dalam behubungan dengan masyarakat di seluruh dunia untuk menciptakan “tingkat kepercayaan baru”. Kombinasi dinamis dari bola merah dan cincin platinum merupakan ekspresi dari visi PT XYZ untuk membangun perusahaan yang kompetitif secara global, sebagai merek terkemuka di Jepang.

### 3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki visi agar karyawan mampu mengetahui dengan jelas akan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

#### **Value**

Grup NKSJ akan memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan memberikan kualitas pelayanan terbaik di berbagai kegiatan usaha membangun bisnis inti asuransi untuk memberikan keamanan dan ketenangan pikiran klien, dalam tindakan bisnis kami selalu berhati – hati mempertimbangkan perspektif klien.

#### **Visi**

Sebagai bagian dari upaya kami untuk membangun sebuah organisasi yang kompetitif secara global, kami bertujuan mencapai posisi kami di antara klien sebagai perusahaan dengan pelayanan yang mempunyai nilai pelayanan terbaik.

#### **Misi**

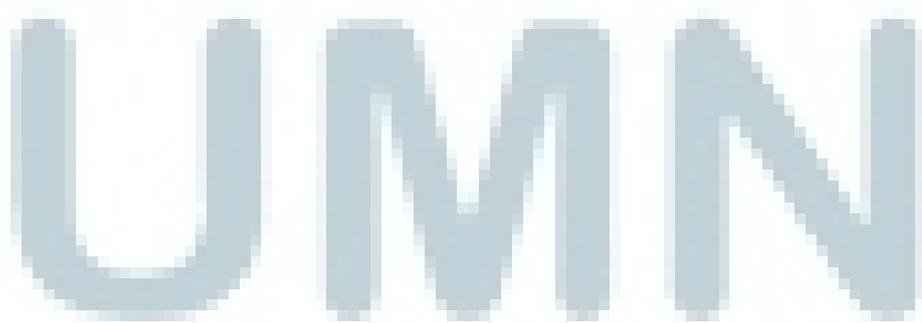
Untuk memberikan kualitas layanan terbaik pada klien, kami berkomitmen:

1. Siap mendengarkan klien dengan baik, dengan kesadaran bahwa setiap karyawan mewakili Grup NKSJ secara keluruhan
2. Selalu menetapkan target ambisi dengan dasar kreativitas kita sendiri dan terus belajar
3. Menekankan kecepatan, kesederhanaan dan kejelasan
4. Bertindak dengan integritas dan standar etika yang tinggi

Sumber: Buku *Company Profile* PT XYZ

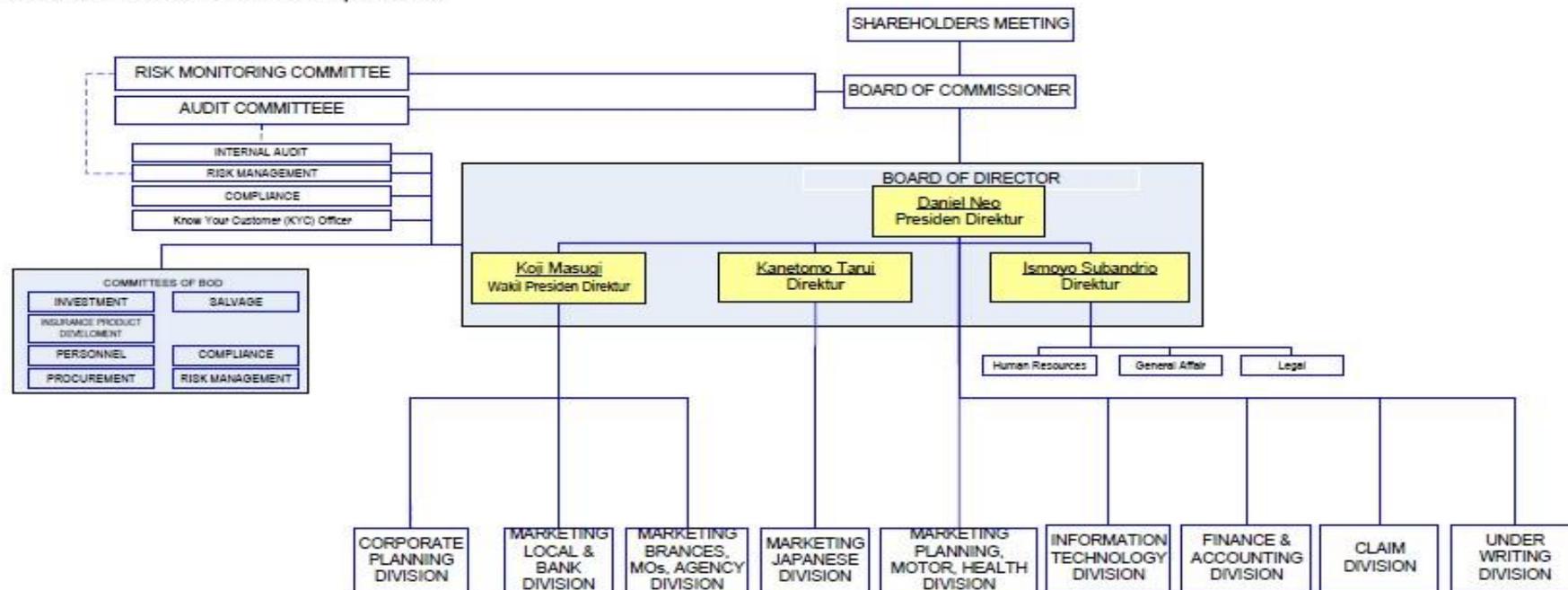
### 3.1.2 *Extent*

Menurut Malhotra ( 2009:372 ) *extent* merupakan batas – batas geografis dimana batas geografis dari penelitian ini adalah negara Indonesia. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT XYZ yang beralamat di Mayapada *Tower 2*, lantai 19 Jalan Jendral Sudirman Kavling 27, Jakarta Selatan, Indonesia.



### 3.1.3 Struktur Organisasi

ORGANIZATION CHART – 15 April 2015



Sumber: PT XYZ

Gambar 3.1  
Struktur Organisasi PT XYZ

### 3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Deskriptif dan Kuantitatif. Menurut Malhotra ( 2009:100 ) *descriptive research* merupakan tipe *conclusive research* yang tujuan utamanya adalah untuk mendeskripsikan sesuatu. Metode pengambilan data dapat dilakukan dengan survey, panel, observasi atau data sekunder kuantitatif. Dalam hal ini peranan peneliti adalah mengungkapkan fenomena yang terjadi di PT XYZ mengenai Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Withdrawal Intention*. Menurut Malhotra ( 2009:180 ) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengukur data dan biasanya berbentuk analisa statistik.

Peneliti menggunakan 2 sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie ( 2010:180 ), data primer merujuk pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti pada variabel yang dituju dengan tujuan yang spesifik dari pembelajaran sedangkan data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber – sumber yang telah ada. Pengumpulan data dilakukan secara *single cross-sectional* dimana menurut Malhotra ( 2009:101 ) *cross-sectional* merupakan jenis rancangan penelitian yang dimana pengumpulan data dilakukan satu waktu tertentu dari setiap sampel elemen populasi sedangkan *single cross-sectional* merupakan data yang sudah dikumpulkan hanya dapat digunakan untuk mengukur satu kali saja.

### 3.3 Ruang Lingkup Penelitian

#### 3.3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie ( 2010:262 ), populasi merujuk pada kelompok dari orang – orang, kejadian, atau sesuatu hal – hal yang menarik keinginan peneliti untuk melakukan investigasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT XYZ di Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh divisi di PT XYZ yang pernah bekerja di PT A atau PT B sebelum dilakukan *merger* dan karyawan yang bekerja *pasca-merger* yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

#### 3.3.2 Periode

Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada 18 Mei 2015 dan berakhir pada 25 Juni 2015. Dalam penelitian ini juga Penulis menggunakan sebanyak 160 responden. Pada penelitian ini Penulis menggunakan 32 *item* pernyataan. Dalam kuesioner ini menggunakan skala pengukuran *likert* dimana menurut Malhotra ( 2009:306 ) skala *likert* adalah skala pengukuran dengan lima kategori jawaban berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”, yang mengharuskan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan masing – masing dari serangkaian pernyataan yang berhubungan dengan objek. Setiap kolom memiliki skor angka yang berbeda – beda, yaitu:

Sangat Setuju : poin 5

Setuju : poin 4

Netral : poin 3

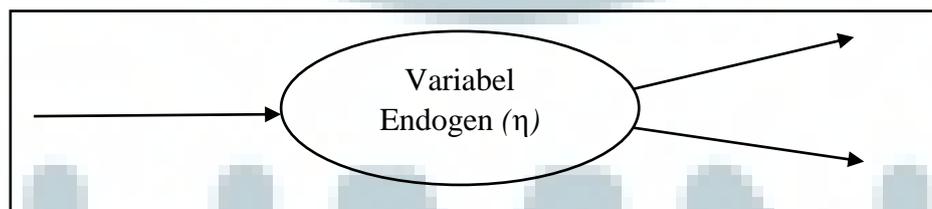
Tidak Setuju : poin 2

Sangat Tidak Setuju : poin 1

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Endogen

Menurut Wijanto ( 2008:10 ) variabel Endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model, meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Memiliki notasi matematik huruf Yunani  $\eta$  atau “eta”. Variabel yang dapat disebut endogen pada penelitian kali ini adalah *Withdrawal Intention*.



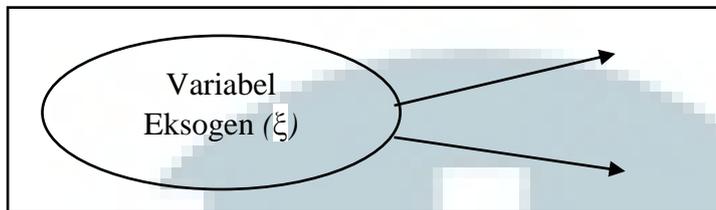
Sumber: Wijanto, 2008

Gambar 3.2  
Variabel Endogen

#### 3.4.2 Variabel Eksogen

Menurut Wijanto ( 2008:10 ) variabel Eksogen adalah variabel yang selalu muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada dalam model.

Memiliki notasi matematik huruf Yunani  $\xi$  atau “ksi”. Variabel yang dapat disebut dengan eksogen pada penelitian kali in adalah *Organizational Culture*.



Sumber: Wijanto, 2008

Gambar 3.3  
Variabel Eksogen

### 3.4.3 Variabel Teramati

Menurut Wijanto ( 2008:11 ) variabel teramati ( *observed variable* ) atau variabel terukur ( *measured variable* ) adalah variabel yang dapat diamati atau dapat diukur secara empiris dan sering disebut sebagai indikator. Pada metode survey menggunakan kuesioner, setiap pertanyaan pada kuesioner mewakili sebuah variabel teramati. Simbol diagram lintasan dari variabel teramati adalah bujur sangkar / kotak atau empat persegi panjang. Pada penelitian ini, terdapat total 32 pertanyaan pada kuesioner, sehingga jumlah variabel teramati pada penelitian ini adalah 32 indikator.

### 3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas 2, yaitu variabel endogen adalah *Withdrawal Intention* dan variabel eksogen adalah *Organizational Culture*.

#### 3.5.1 Variabel Eksogen

##### 3.5.1.1 *Organizational Culture*

Menurut Denison, 1996 dalam Carmeli, 2005 *Organizational Culture* merujuk pada struktur dalam organisasi yang berakar pada nilai - nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Atau menurut Robbins dan Coulter ( 2009:62 ) *organizational culture* adalah nilai – nilai, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal – hal yang mempengaruhi cara organisasi bertindak.

Menurut Zeitz *et al*, 1997 dalam Carmeli, 2005 budaya organisasi memiliki 5 dimensi, yaitu :

1. *Job Challenge*

Keragaman dan kompleksitas dalam pekerjaan.

2. *Communication*

Keefektifitas komunikasi antara *top management* dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

3. *Trust*

Suatu kepercayaan antara karyawan dan *manager* yang memungkinkan adanya *free discussion* dan lingkungan yang terbuka.

4. *Innovation*

Lingkungan yang mendukung akan kreativitas, *problem-solving*, ide baru dan peningkatan yang berkelanjutan.

5. *Social Cohesion*

Substansi hubungan timbal balik antara anggota organisasi yang ditampilkan melalui kerja sama dan solidaritas.

### 3.5.2 Variabel Endogen

### 3.5.2.1 *Withdrawal Intention*

Menurut Mobley *et al*, 1978 dalam Carmeli, 2005 *Withdrawal Intention* adalah pemikiran karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar. Menurut Mowday *et al*, 1982 dan Vandenberg & Nelson, 1999 dalam Carmeli, 2005 karyawan dengan *Withdrawal Intention* dari perusahaan yang tinggi memungkinkan karyawan akan mengundurkan diri di waktu yang dekat. *Withdrawal Intention from the occupation* didefinisikan sebagai penilaian subjektif karyawan dimana mereka akan meninggalkan jabatan mereka di waktu yang akan datang. Menurut Blau, 2000 dalam Carmeli, 2005 *Withdrawal Intention from the occupation* akan dikembangkan dengan periode waktu yang lebih lama dari pada *Withdrawal Intention from the Organization*. *Withdrawal Intention from the Job* didefinisikan sebagai penilaian subjektif karyawan dimana mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka di waktu yang akan datang.

UMMN

**Tabel 3.1**

**Tabel Definisi Operasional**

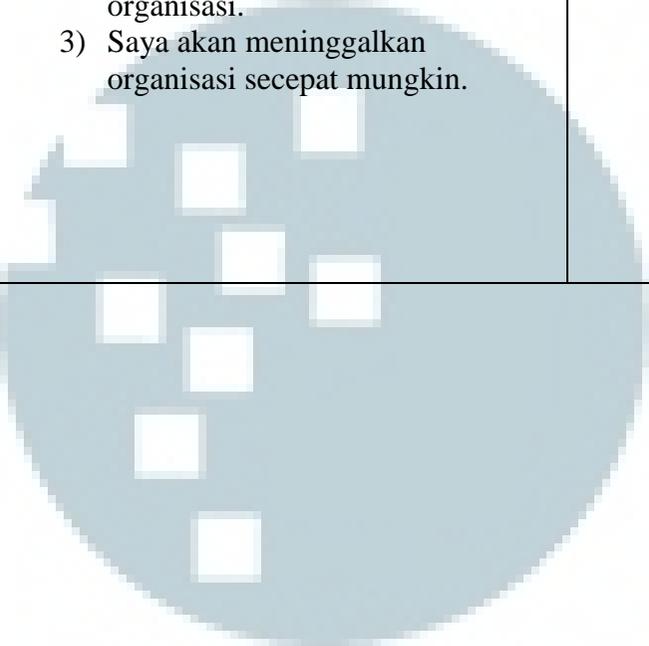
No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<p><i>Organizational Culture</i></p> <p>Struktur dalam organisasi, yang berakar pada nilai – nilai, keyakinan, dan asumsi yang dipegang oleh anggota organisasi. (Denison, 1996 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p><i>Job Challenge</i></p> <p>Keragaman dan kompleksitas dalam pekerjaan. (Zeitz <i>et al</i>, 1997 dalam Carmeli, 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pekerjaan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan tingkat kompleks atau tinggi.</li> <li>2) Saya memiliki hal – hal baru ( di luar <i>job description</i> ) dalam pekerjaan saya.</li> <li>3) Pekerjaan saya menantang.</li> <li>4) Pekerjaan saya cukup sederhana<sup>(R)</sup>.</li> <li>5) Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda di tempat kerja dengan menggunakan berbagai keterampilan.</li> <li>6) Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda di tempat kerja dengan menggunakan berbagai bakat.</li> </ol>	Likert 1 - 5	Abraham Carmeli ( 2005 )
		<i>Communication</i>	1) Perusahaan ini memberikan pujian	Likert	Abraham Carmeli ( 2005 )

	<p>Keefektifitas komunikasi antara <i>top management</i> dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. (Zeitz <i>et al</i>, 1997 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p>atas kinerja yang memuaskan. 2) Perusahaan ini memberikan pengakuan atas kinerja yang memuaskan. 3) Menurut saya, manajemen di organisasi ini berkomunikasi secara baik dengan karyawan. 4) Menurut saya, jika perusahaan memiliki konflik maka akan diselesaikan agar mereka yang terlibat merasa puas.</p>	<p>1 - 5</p>	
	<p><i>Innovation</i></p> <p>Lingkungan yang mendukung akan kreativitas, <i>problem-solving</i>, ide baru dan peningkatan yang berkelanjutan. (Zeitz <i>et al</i>, 1997 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p>1) Karyawan dalam unit kerja saya dianjurkan untuk mencoba cara – cara baru dalam melakukan pekerjaan. 2) Karyawan dalam unit kerja saya dianjurkan untuk mencoba cara – cara yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan. 3) Kreativitas didorong secara aktif dalam organisasi ini. 4) Karyawan didorong untuk membuat saran untuk perbaikan dalam pekerjaan.</p>	<p>Likert 1 - 5</p>	<p>Abraham Carmeli ( 2005 )</p>
	<p><i>Trust</i></p> <p>Suatu kepercayaan antara karyawan dan</p>	<p>1) <i>Supervisor</i> saya menunjukkan kepercayaan penuh pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka</p>	<p>Likert 1 - 5</p>	<p>Abraham Carmeli ( 2005 )</p>

	<p><i>manager</i> yang memungkinkan adanya <i>free discussion</i> dan lingkungan yang terbuka. (Zeitz <i>et al</i>, 1997 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p>dengan baik. 2) Saya merasa bebas untuk mendiskusikan dengan atasan saya. 3) Saya merasa bebas untuk mendiskusikan perasaan negatif dengan atasan saya. 4) Karyawan dalam organisasi dapat mengatakan apa yang mereka inginkan tanpa takut hukuman.</p>		
	<p><i>Social Cohesion</i> Substansi hubungan timbal balik antara anggota organisasi yang ditampilkan melalui kerja sama dan solidaritas. (Zeitz <i>et al</i>, 1997 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p>1) Adanya masalah antara rekan kerja<sup>(R)</sup>. 2) Rekan kerja di unit saya seperti keluarga. 3) Beberapa sahabat saya ada dalam unit kerja saya. 4) Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja saya ( melalui telepon, sms, media internet, etc ). 5) Saya menghabiskan waktu dengan rekan kerja saya.</p>	Likert 1 - 5	Abraham Carmeli ( 2005 ) dan Eys <i>et al</i> ( 2009 )

2.	<p><i>Withdrawal Intentions</i></p> <p>Pemikiran karyawan untuk mengundurkan diri, keinginan untuk mencari pekerjaan lain di tempat yang berbeda dan keinginan untuk berhenti dari perusahaan. (Mobley <i>et al</i>, 1978 dalam Carmeli, 2005)</p>	<p><i>Withdrawal Intentions form an Occupation</i></p> <p>Penilaian subjektif karyawan dimana karyawan tersebut akan meninggalkan jabatannya dalam waktu dekat. (Blau, 2000 dalam Carmeli, 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya sering berpikir untuk meninggalkan jabatan saya.</li> <li>2) Saya secara aktif mencari alternatif jabatan lain guna pengembangan karir (cth: dari <i>supervisor</i> menjadi manajer).</li> <li>3) Saya akan meninggalkan jabatan saya secepat mungkin.</li> </ol>	Likert 1 - 5	Abraham Carmeli ( 2005 )
		<p><i>Withdrawal Intentions from a Job</i></p> <p>Penilaian subjektif karyawan dimana karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. (Blau, 2000 dalam Carmeli, 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya.</li> <li>2) Saya secara aktif mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan.</li> <li>3) Saya akan meninggalkan pekerjaan saya secepat mungkin.</li> </ol>	Likert 1 - 5	Abraham Carmeli ( 2005 )
		<p><i>Withdrawal Intentions from an Organization</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan.</li> <li>2) Saya secara aktif mencari alternatif untuk meninggalkan</li> </ol>	Likert 1 - 5	Abraham Carmeli ( 2005 )

		Penilaian subjektif karyawan dimana karyawan tersebut akan meninggalkan organisasinya dalam waktu dekat. (Blau, 2000 dalam Carmeli, 2005)	organisasi. 3) Saya akan meninggalkan organisasi secepat mungkin.		
--	--	--	--	--	--



UMN

## **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.6.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT XYZ, Jakarta Selatan. Dari populasi tersebut dapat ditarik sebagai sampel yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Sampel yang diambil sebanyak 160 responden dari keseluruhan populasi yang ada. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*. Menurut Malhotra ( 2009:373 ) *non-probability sampling* merupakan teknik *sampling* yang prosedurnya tidak menggunakan peluang melainkan berdasarkan pada penilaian pribadi peneliti dan atau kemudahan peneliti dalam mengambil sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *convenience sampling* yang dimana menurut Malhotra ( 2009:377 ) adalah teknik pengambilan sampel *non-probability* yang dimana pengambilan sampel dari elemen berdasarkan dengan kenyamanan peneliti.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

### **3.7.1 Uji Instrumen**

#### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Malhotra ( 2009:316 ) uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah *measurement* yang digunakan benar – benar mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan melakukan metode *Factor Analysis*. Suatu alat ukur dinyatakan *valid* dengan metode *Factor Analysis*, jika syarat – syarat berikut terpenuhi:

- a. Nilai  $KMO \geq 0,5$ . Nilai KMO yang baik adalah nilai yang mendekati angka 1. Perbaikan pada variabel perlu dilakukan hanya jika nilai KMO kurang dari 0,5.
- b.  $Sig. < 0,05$ . Nilai *significant* pada *Bartlett's Test* yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya korelasi yang cukup antar variabel.
- c. Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) harus melebihi 0,5, baik secara keseluruhan maupun *individual variable*, variabel yang memiliki nilai kurang dari 0,5 harus dihilangkan dari *factor analysis* satu per satu, dimulai dari variabel dengan nilai terendah.
- d. *Factor Loadings* atau hasil *Component Matrix* memiliki nilai lebih dari 0,5.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali ( 2013:47 ) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2013).

### 3.7.2 Structural Equation Modeling

Menurut Hair, *et al* ( 2010 ) *Structural Equation Modeling* ( SEM ) adalah sebuah teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek *factor analysis* dan *multiple regression* yang memungkinkan peneliti untuk secara simultan menguji suatu rangkaian *dependence relationship* yang saling berkaitan di antara variabel – variabel terukur dan *latent constructs* ( *variables* ) maupun di antara beberapa *latent constructs*.

Menurut Wijanto ( 2008:6 ) dari segi metodologi, SEM memainkan berbagai peran, di antaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan ( *path analysis* ), *analysis of covariance structure*, dan model persamaan struktural.

Analisa hasil penelitian menggunakan metode SEM ( *Structural Equation Modeling* ) karena masing – masing variabel endogen dan variabel eksogen memiliki lebih dari 1 dimensi. *Software* yang digunakan adalah AMOS ( *Analysis of Moment Structure* ) versi 22 untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis penelitian.

#### 3.7.2.1 Variabel – Variabel dalam SEM

Menurut Wijanto ( 2008:10-11 ) dalam SEM terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel laten ( *latent variables* ) dan variabel terukur ( *measured variables* ) atau disebut juga variabel teramati ( *observed variables* ). Variabel laten atau konstruk laten merupakan konsep abstrak yang hanya dapat diamati secara tidak langsung dan tidak sempurna melalui efeknya pada variabel teramati sedangkan

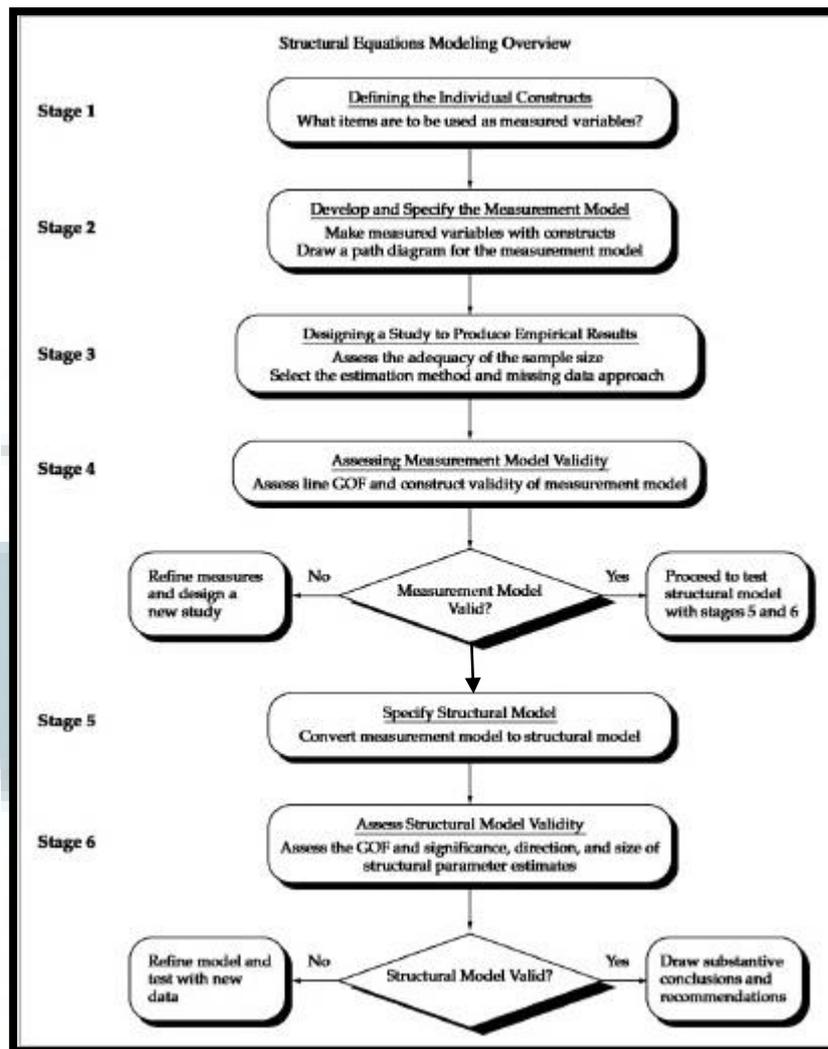
variabel terukur adalah variabel yang dapat diamati atau diukur secara empiris dan sering disebut sebagai indikator.

Menurut Wijanto ( 2008:10 ) terdapat dua jenis variabel laten, yaitu eksogen dan endogen. Variabel eksogen yang memiliki notasi matematik  $\xi$  (“ksi”) merupakan variabel yang selalu muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada dalam model. Variabel endogen yang memiliki notasi matematik  $\eta$  (“eta”) merupakan variabel yang terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model, meskipun di semua persamaan sisanya adalah variabel bebas.

### **3.7.2.2 Tahapan Prosedur SEM**

Terdapat enam tahapan dalam melakukan *Structural Equation Modeling* ( SEM ) yang digambarkan sebagai berikut :

UMMN



Sumber: Hair *et al* (2010)

Gambar 3.4  
Tahap – Tahap Melakukan SEM

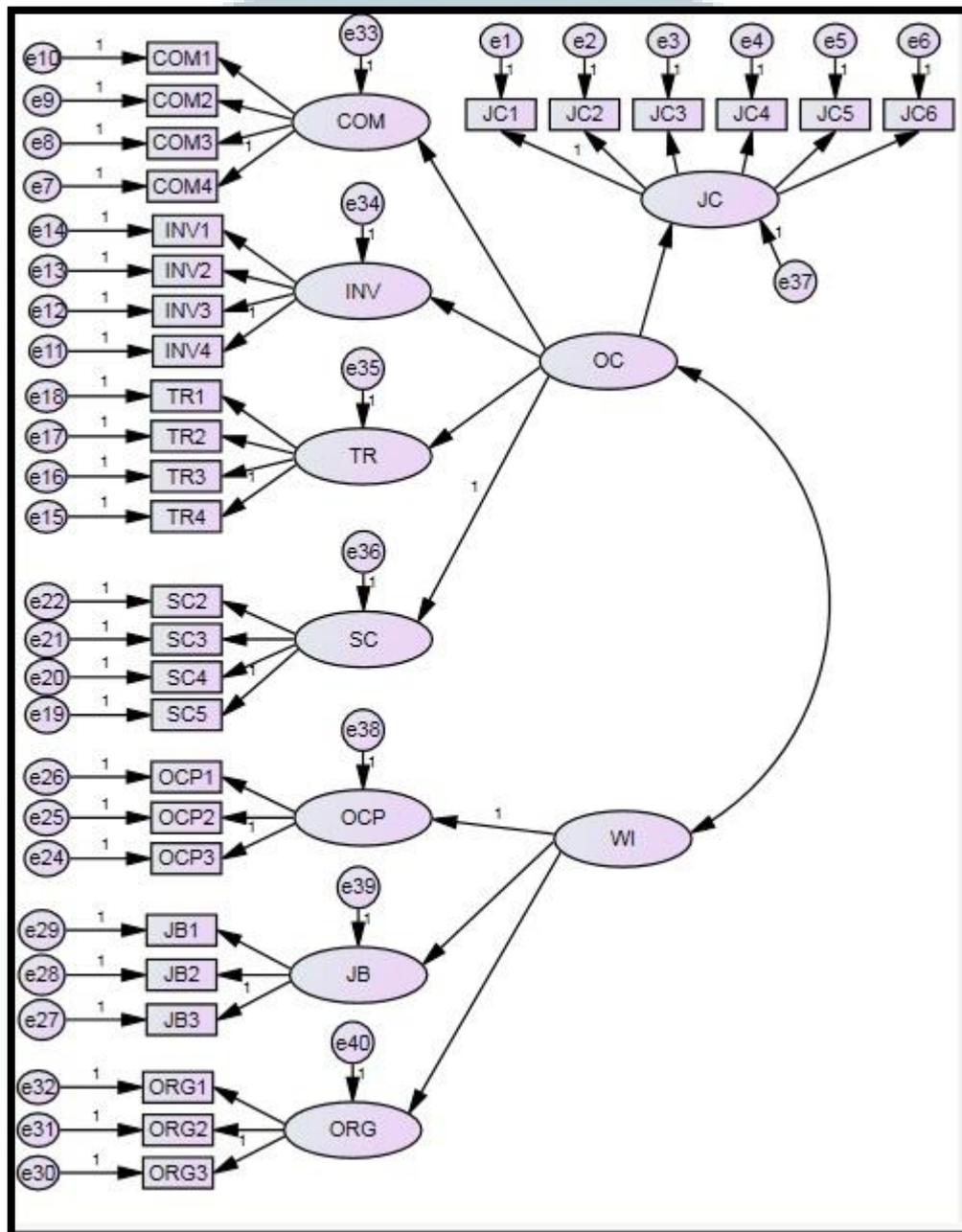
Tahap 1 : Mendefinisikan masing – masing variabel atau *construct* dan indikator – indikator untuk mengukurnya.

Tahap 2 : Membuat diagram *measurement model* atau model pengukuran.

Tahap 3 : Menentukan kecukupan dari *sample size* dan memilih metode estimasi serta pendekatan untuk menangani *missing data*.

Tahap 4 : Mengukur validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dapat dikatakan valid, maka dapat dilanjutkan ke tahap 5 dan tahap 6.

Model pengukuran pada penelitian ini digambarkan di sebagai berikut:



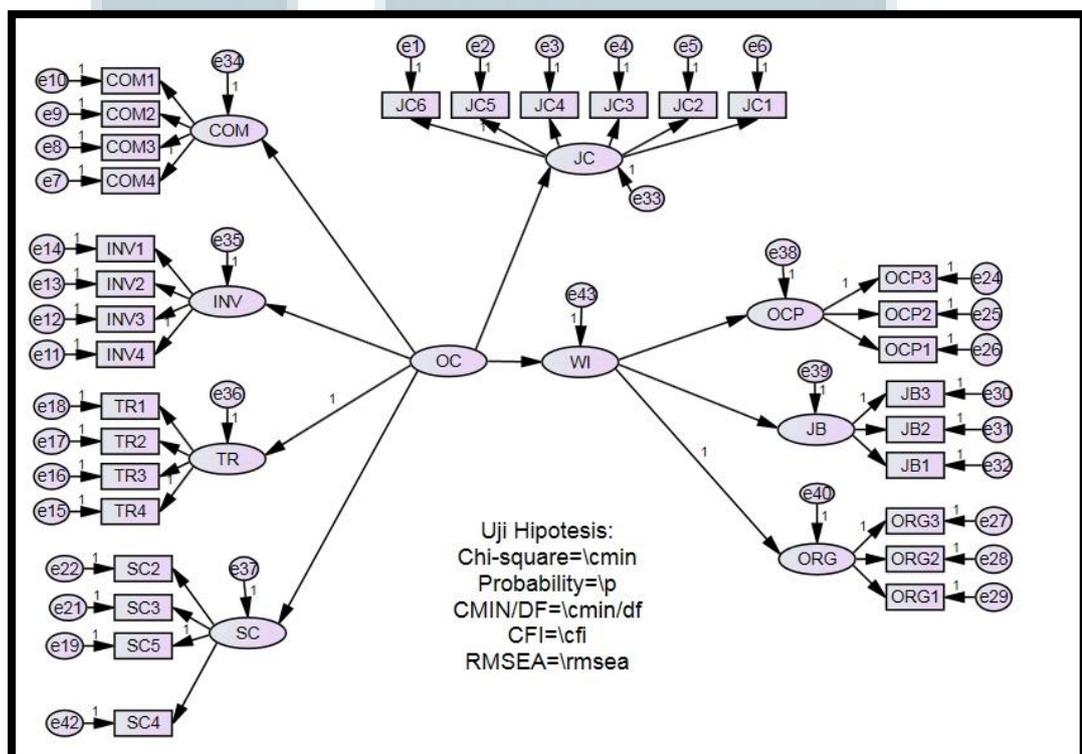
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer yang Diolah, 2015

Gambar 3.5

Model Pengukuran

Tahap 5 : Mengubah model pengukuran menjadi *structural model* atau model struktural.

Tahap 6 : Menilai validitas atau kecocokan model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian. Model struktural pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer yang Diolah, 2015

Gambar 3.6  
Model Struktural

### 3.7.2.3 Kecocokan Model Pengukuran

Menurut Wijanto ( 2008:64 ) uji kecocokan model pengukuran akan dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran ( hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati atau indikator ) secara

terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran.

### 3.7.2.3.1 Evaluasi Terhadap Validitas ( *Validity* ) dari Model Pengukuran

Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika:

- a. Nilai t muatan faktornya ( *loading factors* ) lebih besar nilai kritis yaitu  $\geq 1,96$ .
- b. Nilai muatan faktor standarnya ( *standardized factor loading* )  $\geq 0,70$ .

### 3.7.2.3.2 Evaluasi Terhadap Reliabilitas ( *Reliability* ) dari Model Pengukuran

Menurut Hair *et al* ( 1998 ) dalam Wijanto ( 2008:66 ) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas baik jika:

- a. Nilai *construct reliability* ( CR )  $\geq 0,70$
- b. Nilai *variance extracted* ( AVE )  $\geq 0,50$

Berdasarkan Wijanto ( 2008:66 ) ukuran tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{\sum(\text{std. loading})^2}{\sum(\text{std. loading})^2 + \sum e}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

### 3.7.2.4 Kecocokan Model Struktural

Menurut Wijanto ( 2008:49 ) menilai *Goodness of Fit* ( GOF ) suatu SEM secara menyeluruh tidak dapat dilakukan secara langsung seperti pada teknik multivariat lainnya. SEM tidak mempunyai satu uji statistik terbaik yang dapat menjelaskan “kekuatan” prediksi model. Sebagai gantinya, para peneliti telah mengembangkan secara bersama – sama atau kombinasi.

Menurut Hair *et al* ( 1998 ) dalam Wijanto ( 2008:49 ) mengelompokkan *Goodness of Fit Indices* ( GOFI ) atau ukuran – ukuran GOF menjadi 3 bagian, yaitu:

- *Absolute Fit Measures* ( Ukuran kecocokan absolut )

Digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan model struktural dan pengukuran terhadap matrik korelasi dan kovarian.

- *Incremental Fit Measures* ( Ukuran kecocokan inkremental )

Digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai *null model* atau *independence model*.

- *Parsimonious Fit Measures* ( Ukuran kecocokan Parsimoni )

Digunakan untuk mengukur kehematan model, yaitu model yang mempunyai *degree of fit* setinggi – tingginya untuk setiap *degree of freedom*.

Tabel di bawah ini merupakan ringkasan uji kecocokan dan pemeriksaan kecocokan secara lebih rinci.

Tabel 3.2 Perbandingan Ukuran – Ukuran GOF

Ukuran <i>Goodness of Fit</i> ( GOF )	Tingkat Kecocokan yang Bisa Diterima	Kriteria Uji
<b><i>Absolute Fit Measure</i></b>		
<i>Statistic Chi-Square</i> $P > 0.05$	Nilai yang kecil $p > 0.05$	<i>Good Fit</i>
<i>Non-Centrality Parameter</i> (NCP)	Semakin kecil semakin baik	<i>Good Fit</i>
<i>Goodness-of-Fit Index</i> (GFI)	$GFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq GFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$GFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	$SRMR \leq 0.05$	<i>Good Fit</i>
	$SRMR \geq 0.05$	<i>Poor Fit</i>
<i>Root Mean Square Error of Approximation</i> (RMSEA)	$RMSEA \leq 0.08$	<i>Good Fit</i>
	$0.08 \leq RMSEA \leq 0.10$	<i>Marginal Fit</i>
	$RMSEA \geq 0.10$	<i>Poor Fit</i>
<i>Expected Cross-Validation Index</i> (ECVI)	Nilai yang kecil dan dekat dengan nilai ECVI <i>saturated</i>	<i>Good Fit</i>
<b><i>Incremental Fit Measure</i></b>		
<i>Tucker-Lewis Index</i> atau <i>Non-Normsed Fit Index</i> (TLI atau NNFI)	$NNFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq NNFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$NNFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Normsed Fit Index</i> (NFI)	$NFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq NFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$NFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Adjusted Goodness-of-Fit Index</i> (AGFI)	$AGFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq AGFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$AGFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Relative Fit Index</i> (RFI)	$RFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq RFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$RFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Incremental Fit Index</i> (IFI)	$IFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq IFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$IFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>
<i>Comperative Fit Index</i> (CFI)	$CFI \geq 0.90$	<i>Good Fit</i>
	$0.80 \leq CFI \leq 0.90$	<i>Marginal Fit</i>
	$CFI \leq 0.80$	<i>Poor Fit</i>

<i>Parsimonius Fit Measure</i>		
<i>Parsimonious Goodness of Fit (PGFI)</i>	$PGFI \geq 0.50$	<i>Good Fit</i>
<i>Normed Chi-Square</i>	$CMIN/DF < 2$	<i>Good Fit</i>
<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan nilai <i>AIC saturated</i>	<i>Good Fit</i>
<i>Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan nilai <i>CAIC saturated</i>	<i>Good Fit</i>

Sumber: Wijanto (2008:61-62)

