



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 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Arimbi Jaya Agung adalah perusahaan swasta yang didirikan pada awal tahun 1969. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa angkutan bus, yaitu PO Bima Suci yang menjalankan trayek sebuah kendaraan bus bekas merek *layland*. Pendiri PT Arimbi Jaya Agung adalah seorang laki-laki yang berasal dari Banyumas yang berusia 48 tahun dan bernama Bapak Anton Prijanto yang lahir di Jakarta tanggal 20 Desember 1946. Beliau mengawali usaha di bidang transportasi sejak tahun 1969. Awalnya beliau hanya berbekal bus bekas yang beliau beli dari sebuah lelang, barangnya pun mirip besi tua karena mesin dan fisiknya nyaris rusak.

Beliau kemudian memberi nama bus bekas itu Bima Suci yang akhirnya menjadi transportasi umum di jalan raya. Bapak Anton memberi nama Bima Suci karena beliau menggemari wayang yang bernama Bima yang terkenal memiliki karakter jujur di perwayangan, maka beliau percaya kejujuran adalah energi yang dapat membangkitkan keperkasaan dikemudian hari. Perusahaan PO Bima Suci terus berkembang dan kemudian diakhir tahun 1975 dioperasikan sebagai angkutan bus untuk berbagai trayek dalam kota dan luar kota.

Dengan berkembangnya usaha PO Bima Suci tersebut, maka untuk memenuhi kebutuhan konsumen atau penumpang akhirnya PO Bima Suci

memperluas usahanya dengan menambah jumlah armada bus dan memperluas trayek serta memperluas usahanya tidak dalam jasa angkut saja melainkan juga dalam bidang penjualan kendaraan, *sparepart*, dan *service* kendaraan sehingga dibentuklah suatu Perseroan Terbatas (PT) yang berbadan hukum, yaitu PT Arimbi Jaya Agung. PT Arimbi Jaya Agung dahulu terletak di Jalan Daan Mogot Km. 20 Tangerang yang di resmikan pada tanggal 27 Mei 1984 dan menjadi *Autorized Dealer* kendaraan yang dinamakan Hino yang sekarang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.05 Cikokol Kota Tangerang. Kantor PT Arimbi Jaya Agung memiliki beberapa ruang lingkup kerja yaitu *head office*, *show room*, *workshop / area service*, ruang peralatan *service*, *warehouse sparepart*, karoseri, dan *body maker*.

Saat ini PT Arimbi Jaya Agung memiliki total jumlah karyawan tetap kurang lebih sebanyak 100 orang. Arimbi merupakan transportasi bus yang banyak diminati oleh masyarakat Tangerang dan sampai saat ini telah beroperasi lebih dari 398 unit bus dengan rute dalam dan luar kota atau biasa disebut angkutan bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dan 802 unit bus antar jemput karyawan pabrik dengan total keseluruhan kurang lebih 1.200 unit bus milik PT Arimbi Jaya Agung.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menguntungkan para pelanggan, para pengguna jasa transportasi, karyawan dan masyarakat sekitar.

Misi Perusahaan

Mengembangkan pelayanan dibidang jasa transportasi dan menjadi sahabat penumpang dalam perjalanan dengan memberikan layanan prima, selalu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para penumpang dengan senantiasa menggunakan armada bus dan teknologi terbaru, memberikan pengalaman menikmati perjalanan yang nyaman, mewah dan aman kepada para penumpang dengan harga yang kompetitif.

3.1.3 Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan adalah memberikan kualitas dan kuantitas agar penumpang merasa nyaman. Selain itu, kepadatan penduduk di kota Jakarta secara otomatis akan bisa dikurangi karena mereka dapat tinggal di luar kota. Para pekerja sekarang ini merasa enggan tinggal di Jakarta, karena mereka merasa sulit memperoleh fasilitas angkutan umum.

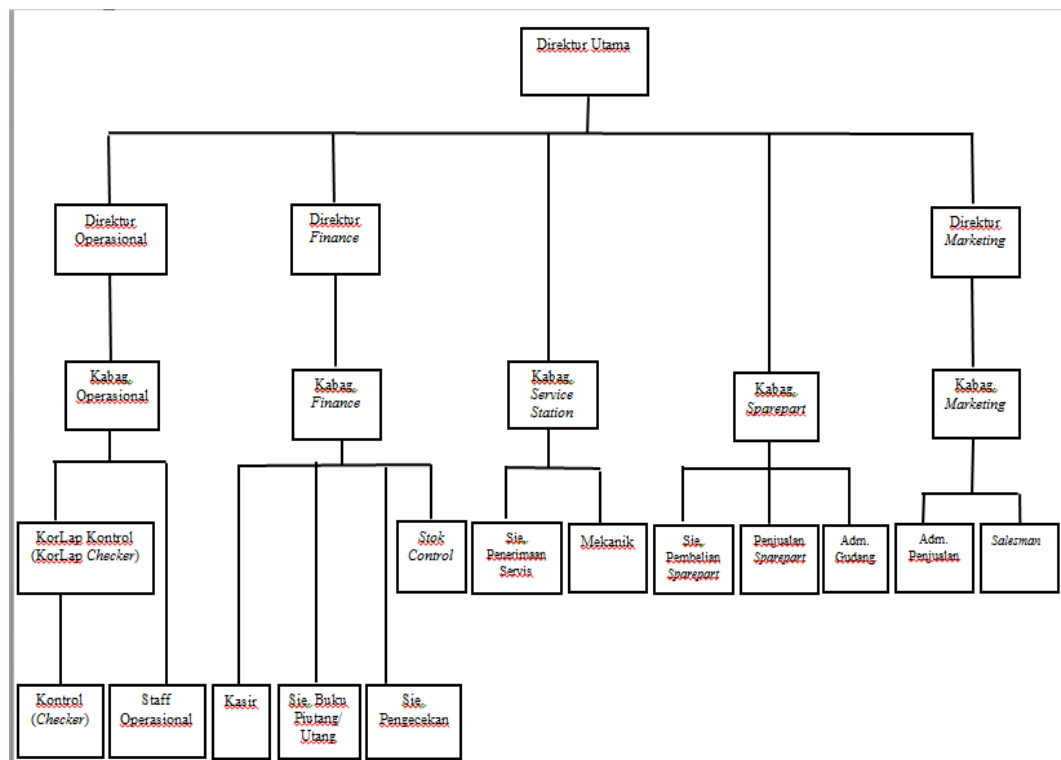
Menurut Bapak Anton (pimpinan perusahaan), beliau mengatakan bahwa beliau yakin dengan adanya bus / angkutan umum yang bisa menghubungkan wilayah JABOTABEK tanpa terputus - putus, maka kepadatan penduduk di Tangerang bisa dikurangi, karena mereka akan memilih tinggal di luar kota.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki suatu struktur organisasi yang digunakan untuk memudahkan pengkoordinasian dan penyatuan usaha, untuk menunjukkan kerangka - kerangka hubungan di antara fungsi, bagian-bagian maupun tugas dan wewenang serta tanggung jawab. Serta untuk

menunjukkan rantai (garis) perintah dan perangkapan fungsi yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Sama halnya dengan PT.Arimbi Jaya Agung yang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :



Sumber : Data perusahaan

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian adalah di Jalan M.H. Thamrin No.05 (d/h Jalan Raya Serpong) Cikokol – Tangerang. Telp. (021) 55750909 (Hunting), Fax (021) 55742549, (021) 55742550. Selain itu, penulis juga mengambil data di beberapa pos kontrol PT Arimbi Jaya Agung yaitu KM 45 – Balaraja Jakarta, KM 14 – Kr. Tengah Jakarta, Kb. Jeruk Jakarta, Pool Cikokol,

Kb. Jeruk Tangerang / Merak karena penulis ingin melakukan *indepth interview* dengan beberapa karyawan kontrol (*checker*).

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan *descriptive research*. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis (Zikmund, et al., 2013, p.134). Data kuantitatif yang penulis dapatkan adalah hasil dari kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. *Descriptive research* adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan; mencoba untuk "*paint a picture*" dari situasi tertentu (Zikmund, et al., 2013, p.53).

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua orang yang ada pada karakteristik yang sama (Zikmund et al., 2013, p.385). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Arimbi Jaya Agung. Sementara itu menurut Zikmund et al., (2013, p.385) juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian atau sebagian dari populasi yang besar. Sampel dari penelitian penulis adalah karyawan bagian kontrol (*checker*) di PT Arimbi Jaya Agung yang berjumlah 55 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik mengambil sampel ada dua teknik yang dikenal yaitu *non-probability sampling* dan *probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana unit sampel yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi atau kenyamanan; probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund, et al., 2013, p.392). Sedangkan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi telah diketahui, *nonzero* probabilitas dari seleksi (Zikmund, et al., 2013, p.392).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu *judgment sampling* dimana seorang individu berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang beberapa karakteristik yang tepat dari anggota sampel (Zikmund, et al., 2013, p.393). *Judgment sampling* adalah teknik penarikan sampel dengan mempertimbangkan kriteria – kriteria tertentu sehingga setiap peluang elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses memperoleh data dari sebuah perusahaan atau objek penelitian yang diteliti, ada dua cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yaitu *primary data* dan *secondary data*.

1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Malhotra (2009, p.67) data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama atau diperoleh secara langsung oleh peneliti pada sumber

yang dituju dengan tujuan khusus penelitian. *Primary data* yang peneliti peroleh mengenai PT Arimbi Jaya Agung berasal dari hasil wawancara (*indepth interview*) dan kuesioner.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Zikmund et al., (2013, p.160) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain. *Secondary data* yang peneliti peroleh mengenai PT Arimbi Jaya Agung berasal dari beberapa sumber seperti jurnal internasional, *textbook human resource management*, *PortalHR*, *JobStreet*, *website* dan publikasi perusahaan yang mendukung penelitian ini.

3.4.4 Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan dari bulan Februari – Juli 2016. Periode pengisian kuesioner untuk *pretest* dilakukan pada tanggal 29 April 2016. *Pretest* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden untuk *pretest* yaitu sebanyak 30 orang karyawan bagian kontrol (*checker*). Sementara itu periode pengisian kuesioner untuk *maintest* dilakukan pada tanggal 17 Mei 2016. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian kontrol (*checker*) di PT Arimbi Jaya Agung yaitu sebanyak 55 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variables*) (X)

Menurut Zikmund et al., (2013, p.119) variabel bebas merupakan variabel yang diharapkan mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) dalam

beberapa cara. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *distributive justice* (X1) dan *job security* (X2).

3.5.1.1 *Distributive Justice* (X1)

Menurut Griffin (2013, p. 87) menjelaskan bahwa *distributive justice* mengacu pada rasa adil yang dirasakan dan diterima oleh karyawan dalam bentuk *rewards* dan nilai hasil yang didistribusikan dalam organisasi. Griffin (2013, p. 87) menjelaskan persepsi *distributive justice* mempengaruhi kepuasan individu yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kompensasi, gaji, tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan. Sementara itu menurut ahli lain yaitu Kreitner & Kinicki (2008, p. 220) *distributive justice* adalah keadilan yang dirasakan bagaimana sumber daya dan manfaat didistribusikan. Sedangkan Dessler (2013, p.488) dalam bukunya *Human Resources Management* mengatakan bahwa *distributive justice* mengacu pada keadilan dan keadilan tersebut adalah hasil dari keputusan akhir (misalnya, apakah saya mendapatkan kenaikan gaji yang adil?).

Sementara itu menurut Robbins & Judge (2015, p. 234) *distributive justice* adalah keadilan yang dirasakan karyawan dari jumlah dan pengalokasian *rewards* (penghargaan) antara individu-individu. Menurut Schermerhorn (2010, p. 92) menjelaskan bahwa *distributive justice* adalah kekhawatiran orang-orang untuk diperlakukan sama tanpa memperhatikan/menghiraukan karakteristik pribadi seseorang. Sementara itu menurut Jerald Greenberg & Robert A. Baron (2008, p. 44) *distributive justice* adalah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan orang - orang bahwa mereka telah menerima sejumlah nilai (*value*)

yang wajar dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan menurut para ahli lain yaitu Gibson et al., (2009, p. 152) *distributive justice* adalah keadilan yang dirasakan bagaimana perilaku manajer menghormati aturan keadilan dan memperlakukan orang secara adil dan cukup, tidak sewenang - wenang dan didistribusikan di seluruh organisasi. Menurut Greenberg (2001) dalam jurnal Halil Nadiri & Cem Tanova (2010) mengatakan *distributive justice* menyoroti respon karyawan terhadap keadilan dari perlakuan atau distribusi penghargaan seperti gaji, promosi, bonus, keamanan kerja dan tunjangan PHK yang diterima dari organisasi. Sehubungan dengan penelitian di atas, McFarlin dan Sweeney (1992) dalam jurnal Halil Nadiri & Cem Tanova (2010) mengatakan bahwa aturan gaji, mendistribusikan tugas dan tingkat gaji sebagai bentuk *distributive justice* yaitu keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima. Niehoff dan Moorman (1993) dalam jurnal Salleh Mohd Radzi et al., (2009) menjelaskan bahwa *distributive justice* mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di tempat kerja mereka dengan membandingkan antara hasil yang diterima dari organisasi dengan yang telah mereka lakukan. Deng (1984) dalam jurnal Yui-Tim Wong, Yui-Woon Wong, & Chi-Sum Wong (2015) menjelaskan bahwa *distributive justice* adalah proses distribusi yang harus dibuat sesuai dengan pekerjaan seseorang, tidak harus sesuai dengan politik dan status senioritas.

Menurut definisi beberapa ahli diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa keadilan distributif (*distributive justice*) adalah suatu rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam perlakuan perusahaan terhadap hasil kinerja mereka.

3.5.1.2 Job Security (X2)

Menurut Mondy (2008, p. 196) menjelaskan bahwa *job security* diartikan sebagai rasa aman dalam suatu pekerjaan, sering kali dalam satu perusahaan. Sementara itu menurut Byars & Rue (2008, p. 383) mengatakan bahwa *job security* bagi para karyawan adalah perhatian dasar bagi serikat untuk karyawan dalam bentuk rasa aman dalam bekerja. Sedangkan menurut Gibson et al., (2009, p. 123) menjelaskan bahwa *job security* tidak hanya tentang rasa aman, tetapi juga adanya peluang terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perampingan (*downsizing*) dalam organisasi. Herzberg (1968) dalam jurnal Humaira Gill et al., (2013) mengatakan bahwa *job security* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan disediakan dengan stabil pekerjaan dengan organisasi mereka. Meltz (1989) dalam jurnal Humaira Gill et al., (2013) mendefinisikan *job security* dalam arti yang lebih luas sebagai karyawan terus bekerja dengan organisasi yang sama dengan tidak ada penurunan tingkat senioritas, gaji, hak pensiun, dll.

Job security didefinisikan sebagai stabilitas yang dirasakan karyawan dan kelanjutan untuk pekerjaan atau fitur di masa depan (Davy et al., 1997; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) dalam jurnal (Ali Bassam Mahmoud William D. Reisel, 2014). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *job security* (yaitu, ketidakamanan pekerjaan) mengerahkan dampak negatif pada kesehatan psikologis dan perilaku kerja karyawan (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; De Witte, 1999; Sverke et al., 2002) dalam jurnal Raymond Loi et al., (2011). Dua orang karyawan memegang pekerjaan yang sama dalam organisasi yang sama mungkin mengalami tingkat diferensial *job security* (Sverke et al., 2002) dalam

jurnal (Raymond Loi et al., 2011). Oleh karena itu, *job security* didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis di mana para pekerja memiliki harapan yang bervariasi untuk kelanjutan pekerjaan mereka di masa depan dalam sebuah organisasi (Kraimer, Wayne, Liden, & Sparrowe, 2005, p. 390) dalam jurnal (Raymond Loi et al., 2011).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa *job security* adalah rasa aman yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja mereka, yaitu dalam bentuk kestabilan pekerjaan dan kelanjutan pekerjaan mereka di masa depan.

3.5.2 Variabel Terikat (Dependent Variables) (Y)

Menurut Zikmund et al., (2013, p.119) variabel terikat merupakan hasil proses atau variabel yang diprediksi dan / atau dijelaskan oleh variabel lain.. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3.5.2.1 Turnover Intention (Y)

Berbeda dengan *turnover*, para ahli memberikan berbagai definisi mengenai *turnover intention*. Menurut Tett & Meyer (1993, p. 262) dalam jurnal Yui-Tim Wong, Hang-Yue Ngo, Chi-Sum Wong (2002) menjelaskan *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana seorang karyawan untuk keluar dan meninggalkan organisasinya. Sementara itu menurut Ma & Trigo (2008) dalam jurnal Yui-Tim Wong, Yui Woon Wong, Chi-Sum Wong (2015) *turnover intention* didefinisikan sejauh mana karyawan berniat berhenti dari pekerjaan mereka. *Turnover intention* karyawan adalah proses konstruksi yang terdiri dari keinginan berpindah (berpikir berhenti, niat untuk mencari pekerjaan

baru, dan niat untuk berhenti) yang mengarahkan pada *turnover* sebenarnya (Mobley, 1982; Mobley et al., 1978.) dalam jurnal (C.H. Ponnu & C.C. Chuah, 2010). Hal ini biasanya mengacu pada probabilitas individu dianggap meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan, atau kesediaan seseorang untuk secara sukarela secara permanen menarik diri dari organisasi penelitian empiris telah menunjukkan bahwa keinginan berpindah adalah yang terbaik prediktor langsung perilaku *turnover* yang sebenarnya (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Price, 2001; Hemdi, 2006; Samad, 2006) dalam jurnal (C.H. Ponnu & C.C. Chuah, 2010).

Sedangkan menurut ahli lain *turnover intention* adalah probabilitas seorang individu untuk meninggalkan organisasi yang mempekerjakannya atau kesediaan individu untuk secara sukarela secara permanen menarik diri dari organisasi (Griffeth, Hom & Geatner, 2000; Price, 2001; Hemdi, 2006; Samad, 2006) dalam jurnal (C.H. Ponnu & C.C. Chuah, 2010). Sedangkan menurut Mobley (1977) dalam jurnal C.H. Ponnu & C.C. Chuah (2010) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah proses keputusan seseorang untuk menarik diri dan memutuskan meninggalkan lembaga mereka.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut maka penulis dapat mendefinisikan *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berusaha mencari pekerjaan baru di tempat lain.

3.6 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016, p.47) pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016, p.52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas kuesioner dengan pengolahan data menggunakan *software SPSS 23*. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Uji dengan *CFA* adalah faktor yang digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator – indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Jika masing – masing indikator merupakan indikator pengukur konstruk maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

Menurut Ghozali (2016, p.58) alat uji pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*. Nilai *KMO* bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai *MSA* yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor dan tingkat signifikan harus < 0.50 .

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016, p.47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's alpha* dimana suatu variabel dikatakan handal apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0.70 .

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016, p.103 - 104) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel *independent*. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan *VIF* ≥ 10 .

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2016, p.134) uji heteroskedastisitas adalah suatu situasi dalam model regresi yang terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, p.154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Menurut Ghozali (2016, p.156) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3 Uji Model

3.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016, p.95) koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*. Oleh karena itu, dalam melakukan uji koefisien determinasi dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier

Menurut Ghozali (2016, p.93) regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dan satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

X₁ = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

X_2 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

3.6.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016, p.97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan $> t$ tabel maka hipotesis alternatif (H_A) diterima. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau

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

3.7 Tabel Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, Mohammed Alwaheeb & Liao Jianqiao. (2015). *How Guanxi influences the turnover intention, and job satisfaction of private sector employees from Saudi Arabia*. *European Scientific Journal*, Vol. 11, No.32, ISSN: 1857 – 7881.
- Abdulwahab, Mohammed Alwaheeb & Liao Jianqiao. (2016). *Impact of local employee Guanxi on job satisfaction and turnover intention: the mediating role of job security*. *European Scientific Journal*, Vol.12, No.2, ISSN: 1857–7881. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n2p170>
- Ali, Iqtidar Shah, Zainab Fakhr, M. Shakil Ahmad, & Khalid Zaman. (2010). *Measuring push, pull and personal factors affecting turnover intention: a case of university teachers in Pakistan*. *Review of Economic & Business Studies*, Vol. 3, Iss 1, pp. 167-192, ISSN – 1843 – 763X.
- Awas Exodus Talent Global. (2013, Juli 23). Retrieved from <http://www.portalhr.com/berita/awas-exodus-talent-global/>
- Bassam, Ali Mahmoud William D. Reisel. (2014). *Relating patient satisfaction to nurses' job satisfaction, job security, and obedience OCBs*. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, Vol. 8 Iss 1 pp. 47–61. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/IJPHM-01-2013-0001>
- Bateman, Thomas S. & Scott A. Snell. (2007). *Management Leading & Collaborating in a Competitive World* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Byars, Llyod L. & Leslie W. Rue. 2008. *Human Resources Management*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). England: Pearson.
- Ebbert, R.J., & Griffin, R.W. (2007). *Business Essential*. New York: Pearson Practice Hall.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

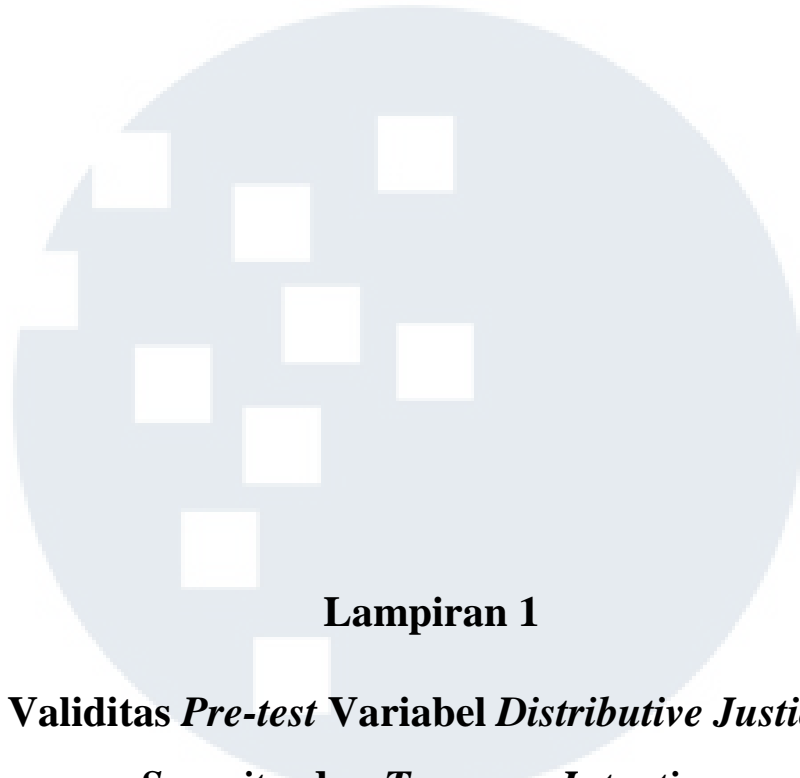
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., & Robert Konopaske. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gill, Humaira, Ishtiaq Ahmed, Muhammad Rizwan, Shehla Farid, Mehvish Mustafa, Saira Saher, Asma Bashir, Muhammad Asif Tanveer. (2013). *The antecedents of turnover intention: a comprehensive model to predict the turnover intentions. Journal of basic and applied scientific research.* 3(12)392 - 402.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Griffin, Ricky W. (2013). *Management: Principles and Practices* (11th ed.). United States: South-Western, Cengage Learning.
- Griffin, Ricky W. & Ronald J. Ebert. (2006). *Business* (8th ed.). New York: Pearson.
- Hassan, Arif & Suresh Chandaran. (2005). *Quality of supervisor-subordinate relationship and work outcome: organizational justice as mediator. IIUM Journal of economics and management* 13, No.1. *International Islamic University Malaysia.*
- Ikat Komitmen Karyawan, Atasi Turnover. (2013, November 21). Retrieved from <http://www.careernews.id/issues/view/2170-Ikat-Komitmen-Karyawan-Atasi-Turnover>
- Kinicki, Angelo & Brian K. Williams. (2009). *Management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2008). *Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kurniawan, Emmanuel. (2013). *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak.* Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Lembaga Negara Republik Indonesia. (2013). UU No. 13 Tahun 2003 - Ketenagakerjaan. Retrieved from <http://www.hukum.unsrat.ac.id>
- Loi, Raymond, Hang-Yue Ngo, Lingqing Zhang & Victor P. Lau. (2011). *The interaction between leader-member exchange and perceived job security*

- in predicting employee altruism and work performance. Journal of occupational and organizational psychology.* Retrieved from <http://www.wileyonlinelibrary.com>
- Malhotra, Naresh K. (2009). *Basic Market Research* (3rd ed.). New York: Pearson Practice Hall.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). Tunjangan Hari Raya. Retrieved from <http://www.hrd-forum.com/wp-content/uploads/2016/03/permenaker-no-06-tahun-2016-thr>
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2004). Ketentuan Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT bagi Karyawan Kontrak. Retrieved from <http://www.hukumonline.com>
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resources Management* (10th ed.). New York: Pearson.
- M. Hossam Abu Elanain. (2009). *Job characteristics, work attitudes and behaviours in a non-western context: distributive justice as a mediator. Journal of Management Development*, Vol. 28 Iss 5 pp. 457 – 477. Retrieved from : <http://dx.doi.org/10.1108/02621710910955985>
- M. Hossam Abu Elanain. (2010). *Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. Journal of Management Development*, Vol. 29 Iss 1 pp. 5 – 27. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1108/02621711011009045>
- Mohd, Salleh Radzi, Siti Zuraini Alan Ramley, Mohd Salehuddin, Zulhan Othman & Mohd Hairi Jalis. (2009). *An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice. International Journal of Business and Management*, Vol.4, No.8. Retrieved from: <http://www.ccsenet.org/journal.html>
- M. Tahira Probst. (2003). *Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach. Journal of occupational and organizational psychology*, 76, 451-467. Retrieved from <http://www.bps.org.uk>

- M. Sharon Hopkins & Bart L. Weathington. (2006). *The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization*. *The Journal of Psychology*, 140(5), 477-498. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/6728997>
- Nadiri, Halil & Cem Tanova. (2010). *An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry*. *International Journal of Hospitality Management*. Science Direct. Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/ijhosman>
- Nickels, William G., James M. McHugh, & Susan M. McHugh. (2008). *Understanding Business* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, & Patrick M. Wright. (2008). *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ponnu, C. H. & C.C. Chuah. (2010). *Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia*. *African Journal of Business Management* Vol. 4 (13), pp. 2676 - 2692. Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Radjasa, Satrya. (2012, Mei 21). *Hidden Cost of Employee Turnover*. Retrieved from <http://www.portalhr.com/komunitas/opini/hidden-cost-of-employee-turnover/>
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2009). *Management*. New York: Pearson Practice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behaviour* (13th ed.). New York: Pearson Practice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Schermerhorn, John R. (2010). *Introduction to Management* (10th ed.). United States: JohnWiley & Sons Pte (Asia) Ltd.

- Sousa-Poza, Alfonso, & Fred Henneberger. (2004). *Analyzing job mobility with job turnover intentions: an international comparative study*. *Journal of economic issues*, Vol. XXXVIII, No.1.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wong, Yui-tim, Hang-Yue Ngo, Chi-Sum Wong. (2002). *Affective organizational commitment of workers in Chinese joint ventures*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, Iss 7, pp. 580 - 598. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210444049>.
- Wong, Yui-Tim & Yui-Woon Wong. (2013). *Workplace guanxi and employee commitment to supervisor in Chinese International joint ventures*. *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 4, Iss 1, pp. 39-57. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1108/JCHRM-01-2013-0003>
- Wong, Yui-tim, Yui-Woon Wong, Chi-Sum Wong. (2015). *An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures*. *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 6, Iss 1, pp. 71 - 90. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/JCHRM-06-2014-0015>
- Zikmund, William G., Babin, Barry J., Carr, Jon C., & Griffin, Mitch. (2013). *Business Research Methods* (9th ed.). South Western: Cengage Learning.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Lampiran 1

Uji Validitas *Pre-test* Variabel *Distributive Justice, Job Security, dan Turnover Intention*

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128.905
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		DJ1	DJ2	DJ3	DJ4	DJ5
Anti-image Covariance	DJ1	.225	-.066	-.087	.015	-.011
	DJ2	-.066	.151	-.029	-.132	-.075
	DJ3	-.087	-.029	.183	-.041	-.091
	DJ4	.015	-.132	-.041	.385	.089
	DJ5	-.011	-.075	-.091	.089	.290
Anti-image Correlation	DJ1	.882 ^a	-.360	-.429	.052	-.043
	DJ2	-.360	.816 ^a	-.177	-.547	-.361
	DJ3	-.429	-.177	.865 ^a	-.153	-.394
	DJ4	.052	-.547	-.153	.807 ^a	.267
	DJ5	-.043	-.361	-.394	.267	.852 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
DJ1	1.000	.837
DJ2	1.000	.904
DJ3	1.000	.878
DJ4	1.000	.619
DJ5	1.000	.747

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.984	79.683	79.683	3.984	79.683	79.683
2	.528	10.551	90.234			
3	.238	4.752	94.987			
4	.141	2.827	97.814			
5	.109	2.186	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
DJ1	.915
DJ2	.951
DJ3	.937
DJ4	.787
DJ5	.864

Extraction Method:

Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	69.201
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		JS1	JS2	JS3	JS4
Anti-image Covariance	JS1	.780	-.097	-.043	.070
	JS2	-.097	.218	-.139	-.107
	JS3	-.043	-.139	.240	-.090
	JS4	.070	-.107	-.090	.359
Anti-image Correlation	JS1	.846 ^a	-.236	-.100	.133
	JS2	-.236	.729 ^a	-.607	-.384
	JS3	-.100	-.607	.759 ^a	-.307
	JS4	.133	-.384	-.307	.829 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JS1	1.000	.332
JS2	1.000	.885
JS3	1.000	.863
JS4	1.000	.758

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.838	70.944	70.944	2.838	70.944	70.944
2	.778	19.440	90.384			
3	.243	6.086	96.470			
4	.141	3.530	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
JS1	.576
JS2	.941
JS3	.929
JS4	.871

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

**Rotated
Component
Matrix^a**

a. Only one
component
was
extracted.
The
solution
cannot be
rotated.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.852
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	131.211
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		T11	T12	T13	T14
Anti-image Covariance	T11	.132	-.068	-.012	-.072
	T12	-.068	.119	-.075	-.021
	T13	-.012	-.075	.205	-.042
	T14	-.072	-.021	-.042	.210
Anti-image Correlation	T11	.826 ^a	-.543	-.073	-.430
	T12	-.543	.811 ^a	-.482	-.133
	T13	-.073	-.482	.886 ^a	-.200
	T14	-.430	-.133	-.200	.899 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
T11	1.000	.918
T12	1.000	.927
T13	1.000	.871
T14	1.000	.872

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.588	89.697	89.697	3.588	89.697	89.697
2	.196	4.894	94.592			
3	.140	3.491	98.083			
4	.077	1.917	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
T11	.958
T12	.963
T13	.933
T14	.934

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

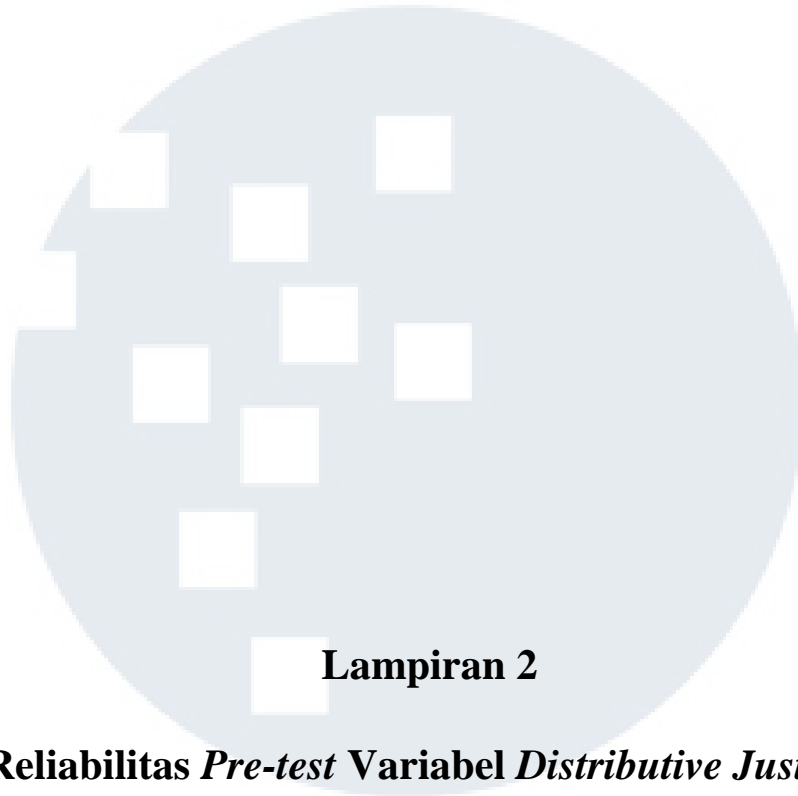
Rotated Component Matrix^a

--

a. Only one component was

extracted.

The solution cannot be rotated.



Lampiran 2

Uji Reliabilitas Pre-test Variabel Distributive Justice, Job Security, dan Turnover Intention

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.935	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DJ1	2.9396	.80922	30
DJ2	2.3118	.86095	30
DJ3	3.2270	.83989	30
DJ4	2.2322	.92345	30
DJ5	3.2270	.90263	30

Inter-Item Correlation Matrix

	DJ1	DJ2	DJ3	DJ4	DJ5
DJ1	1.000	.840	.850	.625	.744
DJ2	.840	1.000	.846	.764	.783
DJ3	.850	.846	1.000	.655	.808
DJ4	.625	.764	.655	1.000	.505
DJ5	.744	.783	.808	.505	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DJ1	10.9979	9.850	.856	.775	.912
DJ2	11.6257	9.287	.919	.849	.899
DJ3	10.7106	9.527	.891	.817	.905
DJ4	11.7053	9.994	.686	.615	.944
DJ5	10.7106	9.668	.778	.710	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.9375	14.852	3.85386	5

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.852	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JS1	3.2270	.92952	30
JS2	3.2270	.93259	30
JS3	3.2270	.95820	30
JS4	2.2322	.94374	30

Inter-Item Correlation Matrix

	JS1	JS2	JS3	JS4
JS1	1.000	.450	.415	.288
JS2	.450	1.000	.857	.774
JS3	.415	.857	1.000	.760
JS4	.288	.774	.760	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	8.6861	6.947	.413	.220	.922
JS2	8.6861	5.291	.856	.782	.742
JS3	8.6861	5.272	.828	.760	.753
JS4	9.6809	5.702	.719	.641	.802

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.9131	9.834	3.13600	4

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.962	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
T11	2.3118	.94541	30
T12	2.4991	.93637	30
T13	2.2322	.93712	30
T14	2.2322	.94542	30

Inter-Item Correlation Matrix

	T11	T12	T13	T14
T11	1.000	.913	.840	.874
T12	.913	1.000	.883	.851
T13	.840	.883	1.000	.814
T14	.874	.851	.814	1.000

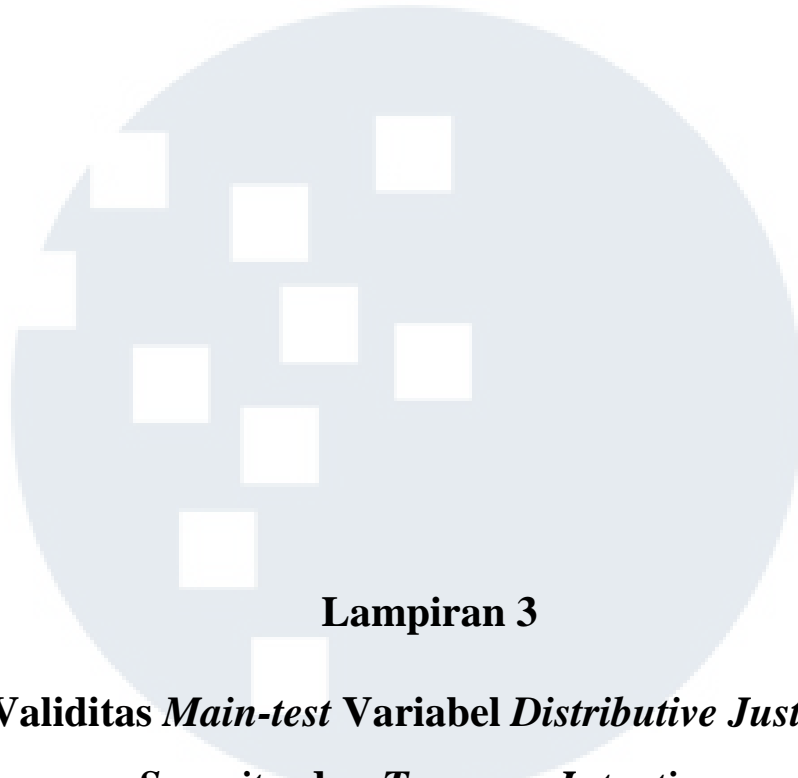
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T11	6.9635	7.147	.923	.868	.944
T12	6.7762	7.160	.932	.881	.941
T13	7.0431	7.349	.882	.795	.956
T14	7.0431	7.302	.883	.790	.956

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.2753	12.707	3.56476	4

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Lampiran 3

Uji Validitas *Main-test* Variabel *Distributive Justice, Job Security, dan Turnover Intention*

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.809
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	99.730
	df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		DJ1	DJ2	DJ3	DJ4	DJ5
Anti-image Covariance	DJ1	.633	-.116	-.057	-.032	-.145
	DJ2	-.116	.371	-.185	-.177	-.114
	DJ3	-.057	-.185	.455	-.069	-.117
	DJ4	-.032	-.177	-.069	.694	.090
	DJ5	-.145	-.114	-.117	.090	.611
Anti-image Correlation	DJ1	.877 ^a	-.239	-.107	-.048	-.233
	DJ2	-.239	.760 ^a	-.451	-.350	-.240
	DJ3	-.107	-.451	.814 ^a	-.123	-.222
	DJ4	-.048	-.350	-.123	.798 ^a	.138
	DJ5	-.233	-.240	-.222	.138	.828 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
DJ1	1.000	.552
DJ2	1.000	.785
DJ3	1.000	.708
DJ4	1.000	.396
DJ5	1.000	.529

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.971	59.416	59.416	2.971	59.416	59.416
2	.811	16.223	75.639			
3	.529	10.588	86.227			
4	.419	8.373	94.600			
5	.270	5.400	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
DJ1	.743
DJ2	.886
DJ3	.841
DJ4	.630
DJ5	.728

Extraction Method:

Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

--

a. Only one component was extracted.

The solution cannot be rotated.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	111.422
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		JS1	JS2	JS3	JS4
Anti-image Covariance	JS1	.514	.032	-.153	-.119
	JS2	.032	.452	-.196	-.052
	JS3	-.153	-.196	.281	-.131
	JS4	-.119	-.052	-.131	.466
Anti-image Correlation	JS1	.822 ^a	.066	-.402	-.244
	JS2	.066	.773 ^a	-.551	-.113
	JS3	-.402	-.551	.715 ^a	-.363
	JS4	-.244	-.113	-.363	.853 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
JS1	1.000	.647
JS2	1.000	.669
JS3	1.000	.853
JS4	1.000	.719

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.888	72.197	72.197	2.888	72.197	72.197
2	.534	13.352	85.549			
3	.378	9.459	95.008			
4	.200	4.992	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
JS1	.805
JS2	.818
JS3	.923
JS4	.848

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

**Rotated
Component
Matrix^a**

--

a. Only one component was

extracted.

The solution cannot be rotated.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.810
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	110.167
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		T11	T12	T13	T14
Anti-image Covariance	T11	.582	-.024	-.113	-.136
	T12	-.024	.401	-.190	-.095
	T13	-.113	-.190	.328	-.124
	T14	-.136	-.095	-.124	.444
Anti-image Correlation	T11	.874 ^a	-.049	-.259	-.267
	T12	-.049	.792 ^a	-.525	-.226
	T13	-.259	-.525	.760 ^a	-.326
	T14	-.267	-.226	-.326	.845 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
T11	1.000	.612
T12	1.000	.740
T13	1.000	.816
T14	1.000	.742

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.910	72.756	72.756	2.910	72.756	72.756
2	.510	12.756	85.513			
3	.349	8.735	94.248			
4	.230	5.752	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
T11	.782
T12	.860
T13	.903
T14	.861

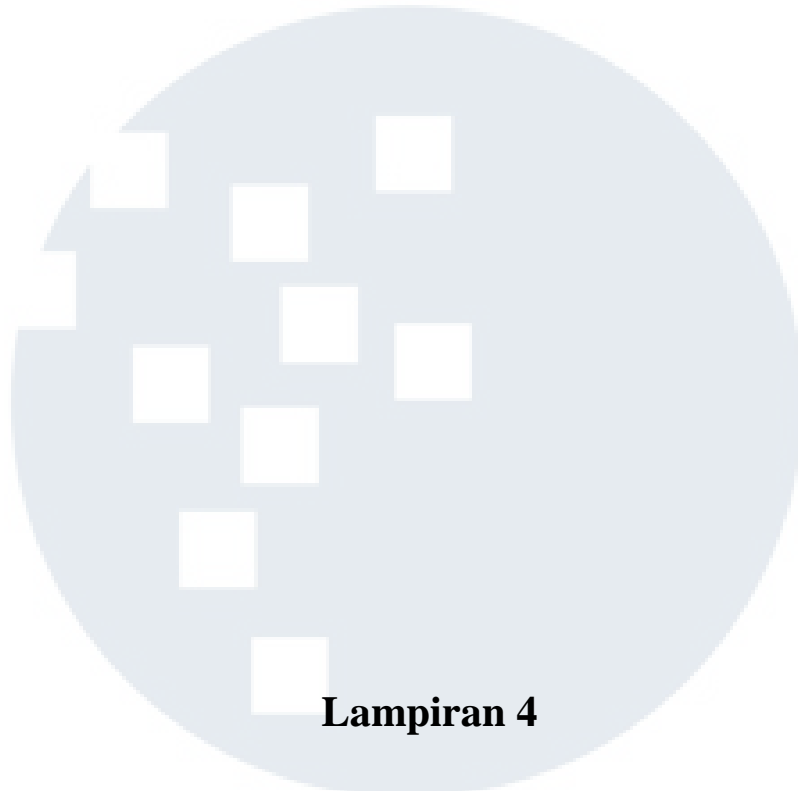
Extraction Method:

Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

**Rotated
Component
Matrix^a**

a. Only one
component
was
extracted.
The
solution
cannot be
rotated.



Lampiran 4

Uji Reliabilitas *Main-test* Variabel *Distributive Justice, Job Security, dan Turnover Intention*

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.824	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DJ1	3.1925	.81064	55
DJ2	2.3998	.93266	55
DJ3	2.7997	.92922	55
DJ4	2.1399	.92786	55
DJ5	3.4557	.94977	55

Inter-Item Correlation Matrix

	DJ1	DJ2	DJ3	DJ4	DJ5
DJ1	1.000	.557	.494	.321	.486
DJ2	.557	1.000	.709	.534	.549
DJ3	.494	.709	1.000	.438	.532
DJ4	.321	.534	.438	1.000	.221
DJ5	.486	.549	.532	.221	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DJ1	10.7951	8.705	.589	.367	.798
DJ2	11.5878	7.343	.785	.629	.737
DJ3	11.1880	7.650	.713	.545	.760
DJ4	11.8477	8.767	.464	.306	.833
DJ5	10.5320	8.229	.560	.389	.807

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.9877	12.180	3.48998	5

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.795	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JS1	2.2185	.92475	55
JS2	2.6379	.89831	55
JS3	2.6379	.93302	55
JS4	2.7134	.93865	55

Inter-Item Correlation Matrix

	JS1	JS2	JS3	JS4
JS1	1.000	.324	.279	.208
JS2	.324	1.000	.798	.656
JS3	.279	.798	1.000	.688
JS4	.208	.656	.688	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	7.9891	6.207	.300	.107	.882
JS2	7.5697	4.655	.769	.669	.660
JS3	7.5697	4.550	.760	.685	.662
JS4	7.4942	4.891	.644	.505	.723

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.2076	8.445	2.90596	4

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.874	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
T11	2.4523	.93683	55
T12	2.6379	.96669	55
T13	2.6379	.93441	55
T14	2.5703	.95934	55

Inter-Item Correlation Matrix

	T11	T12	T13	T14
T11	1.000	.517	.604	.585
T12	.517	1.000	.756	.645
T13	.604	.756	1.000	.700
T14	.585	.645	.700	1.000

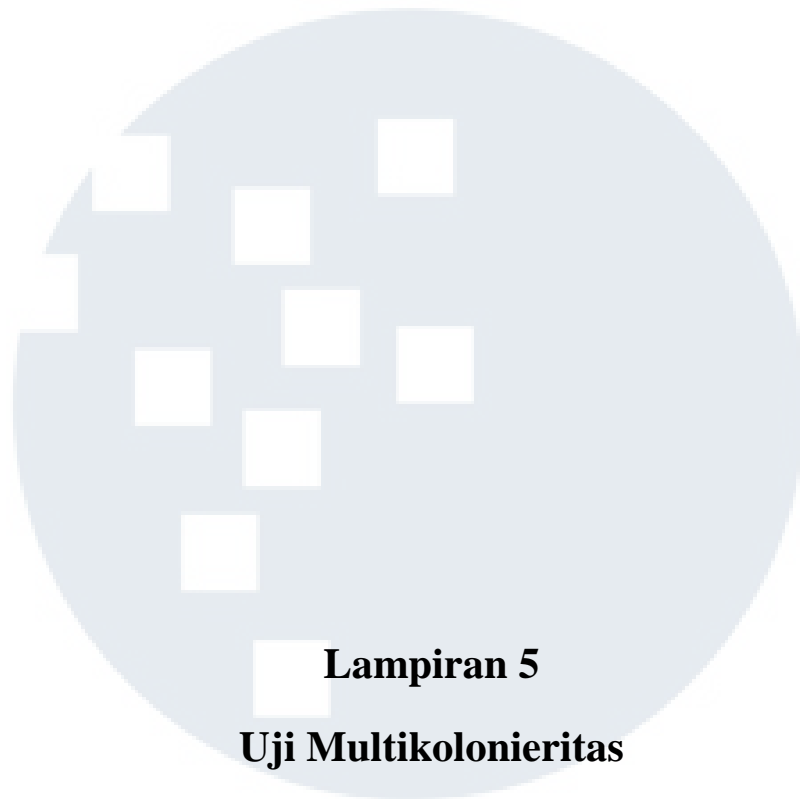
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T11	7.8460	6.545	.636	.418	.875
T12	7.6605	6.036	.737	.599	.836
T13	7.6605	5.918	.809	.672	.807
T14	7.7280	6.045	.743	.556	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.2983	10.469	3.23558	4

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JS, DJ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.202	.172	2.94506

a. Predictors: (Constant), JS, DJ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.310	2	57.155	6.590	.003 ^b
	Residual	451.015	52	8.673		
	Total	565.325	54			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JS, DJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.591	1.812		9.154	.000		
	DJ	-.355	.130	-.382	-2.725	.009	.779	1.284
	JS	-.131	.156	-.117	-.836	.407	.779	1.284

a. Dependent Variable: TI

Coefficient Correlations^a

Model			JS	DJ
1	Correlations	JS	1.000	-.470
		DJ	-.470	1.000
	Covariances	JS	.024	-.010
		DJ	-.010	.017

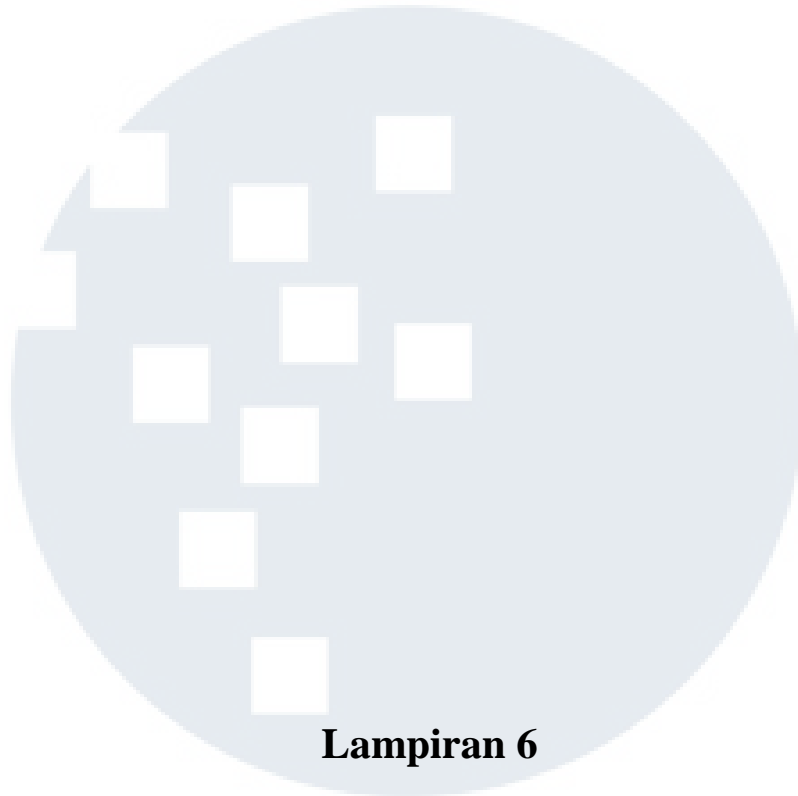
a. Dependent Variable: TI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	DJ	JS
1	1	2.932	1.000	.01	.01	.01
	2	.039	8.684	.32	.10	.96
	3	.029	10.053	.68	.89	.03

a. Dependent Variable: TI


 UNIVERSITAS
 MULTIMEDIA
 NUSANTARA



Lampiran 6

Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Model, Uji Regresi Linier Berganda

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JS, DJ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.202	.172	2.94506

a. Predictors: (Constant), JS, DJ

b. Dependent Variable: TI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.310	2	57.155	6.590	.003 ^b
	Residual	451.015	52	8.673		
	Total	565.325	54			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JS, DJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.591	1.812		9.154	.000
	DJ	-.355	.130	-.382	-2.725	.009
	JS	-.131	.156	-.117	-.836	.407

a. Dependent Variable: TI

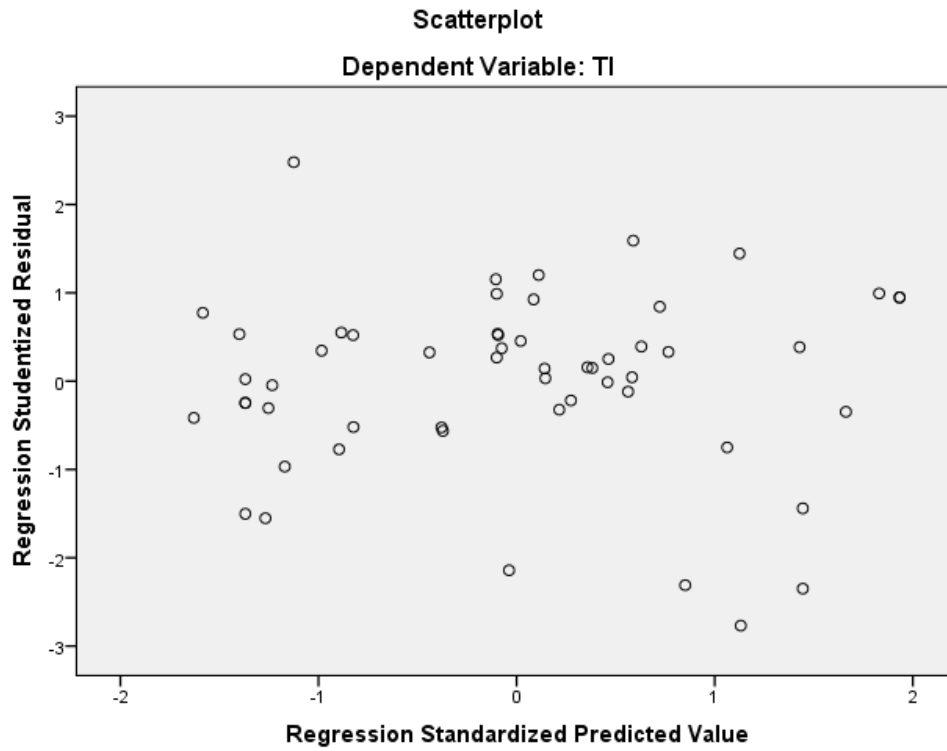
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.9276	13.1106	10.2983	1.45494	55
Std. Predicted Value	-1.629	1.933	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.400	1.549	.653	.218	55
Adjusted Predicted Value	7.7804	13.1083	10.2776	1.47229	55
Residual	-7.94480	7.10481	.00000	2.89000	55
Std. Residual	-2.698	2.412	.000	.981	55
Stud. Residual	-2.768	2.479	.003	1.014	55
Deleted Residual	-8.36731	7.50266	.02075	3.09193	55
Stud. Deleted Residual	-2.969	2.614	-.004	1.045	55
Mahal. Distance	.012	13.965	1.964	2.332	55
Cook's Distance	.000	.198	.024	.046	55
Centered Leverage Value	.000	.259	.036	.043	55

a. Dependent Variable: TI

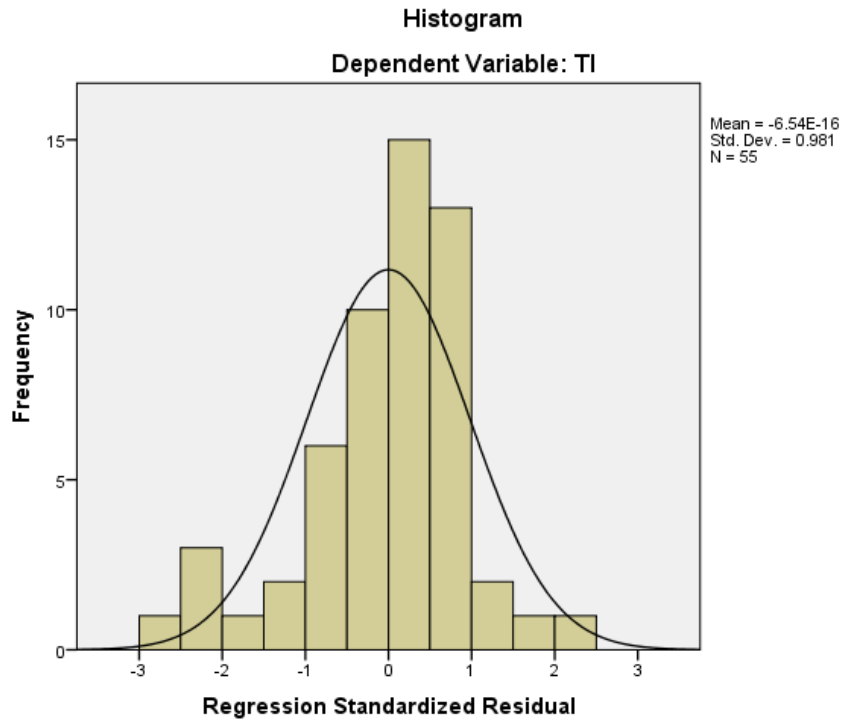


Charts

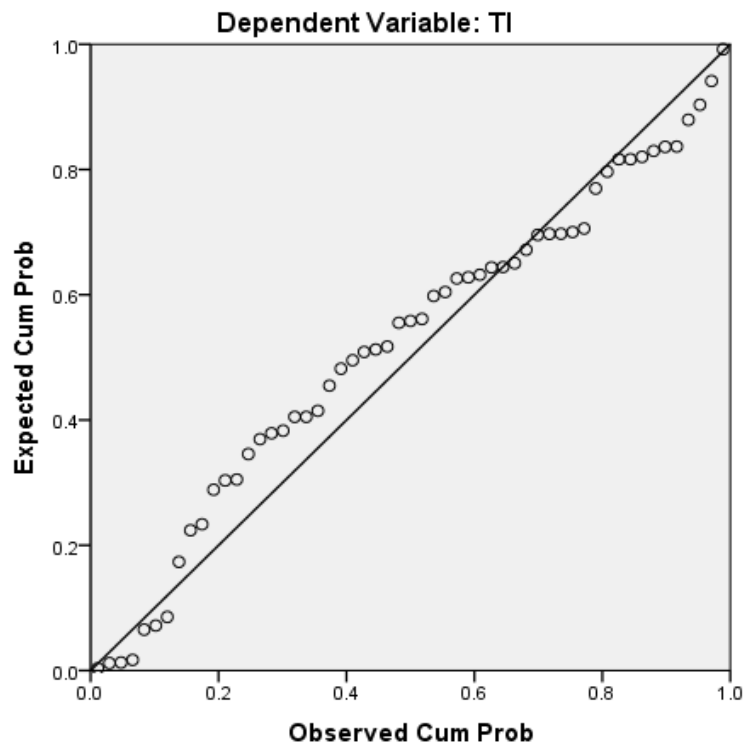


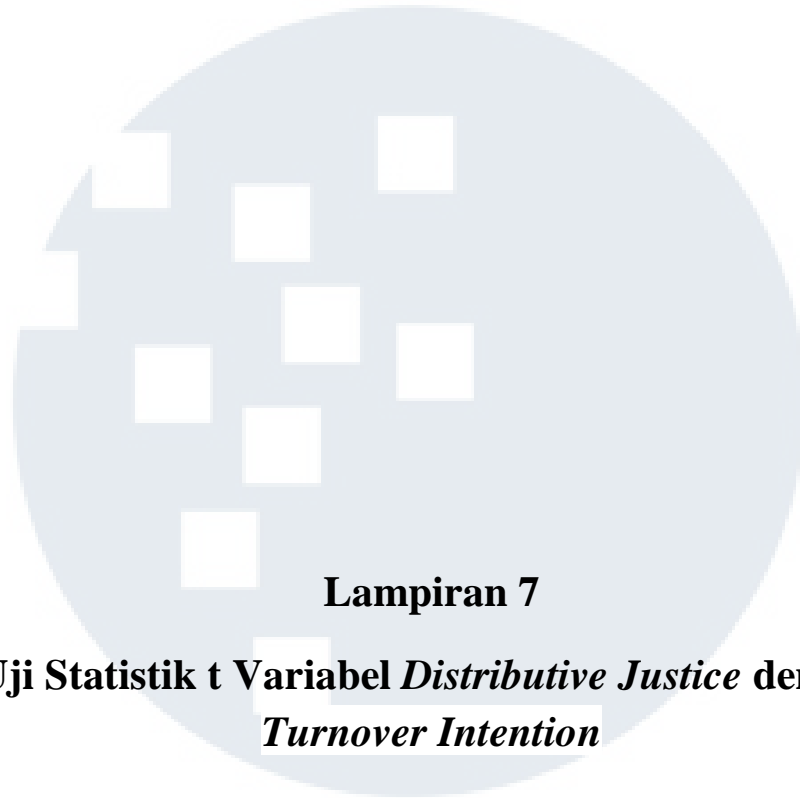
UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 7

**Uji Statistik t Variabel *Distributive Justice* dengan
*Turnover Intention***

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DJ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.191	.176	2.93669

a. Predictors: (Constant), DJ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.245	1	108.245	12.551	.001 ^b
	Residual	457.080	53	8.624		
	Total	565.325	54			

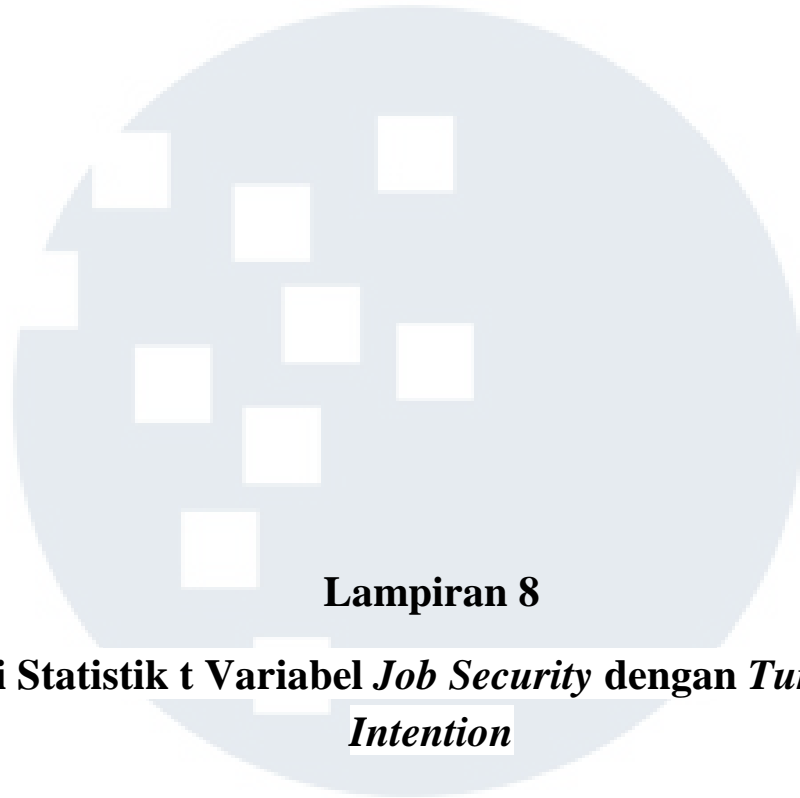
a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), DJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.973	1.650		9.681	.000
	DJ	-.406	.115	-.438	-3.543	.001

a. Dependent Variable: TI



Lampiran 8

Uji Statistik t Variabel *Job Security* dengan *Turnover Intention*

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 ^a	.088	.071	3.11849

a. Predictors: (Constant), JS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.901	1	49.901	5.131	.028 ^b
	Residual	515.424	53	9.725		
	Total	565.325	54			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.675	1.549		8.829	.000
	JS	-.331	.146	-.297	-2.265	.028

a. Dependent Variable: TI

KUESIONER PENELITIAN

Saya Maya Hendra dengan NIM 12130110069 mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara yang mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia ingin melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir.

Peneliti mohon bantuan Bapak / Ibu untuk mengisi setiap pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan yang dirasakan Bapak / Ibu selama bekerja di PT Arimbi Jaya Agung dan memeriksa agar tidak ada satu nomorpun yang terlewat. Survei ini dilakukan sebagai tugas akhir peneliti yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Distributive Justice* dan *Job Security* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Arimbi Jaya Agung : Telaah pada Karyawan Bagian Kontrol (*Checker*)”** sehingga dapat dijadikan pedoman perusahaan untuk menentukan kebijakan.

Partisipasi responden sangat diperlukan untuk mendukung dan mendapatkan informasi yang sangat berguna dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti berharap agar responden menjawab kuesioner dengan sejujur – jujurnya. Selain itu, data dari responden akan dirahasiakan dan tidak disebarluaskan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden atas bantuannya yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi untuk mengisi kuesioner peneliti.

Hormat Saya,

Maya Hendra

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban Anda yang telah tersedia.

I. Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
 - a. Laki - laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 18 – 22 tahun
 - b. 23 – 27 tahun
 - c. 28 – 32 tahun
 - d. 33 – 37 tahun
 - e. > 37 tahun
3. Status :
 - a. Belum Menikah
 - b. Menikah
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA / SMK
 - b. Akademik (D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Lainnya.....
5. Lama bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. > 3 tahun
6. Pengeluaran per bulan :
 - a. < Rp 1.000.000
 - b. Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000
 - c. > Rp 2.000.000

II. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Bacalah pernyataan – pernyataan di bawah ini dengan seksama agar tidak ada satu nomor pun yang terlewat. Berikan tanda silang (X) disalah satu pilihan jawaban 1 – 5. Dimana semakin dekat ke angka 1, maka Anda semakin memilih Sangat Tidak Setuju (STS) dan sebaliknya semakin dekat ke angka 5, maka Anda semakin memilih Sangat Setuju (SS).

Keterangan : Jenis Pengukuran yang digunakan dalam mengukur *Distributive Justice*, *Job Security*, dan *Turnover Intention*.

Simbol	Kategori	Nilai / Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

I. *Distributive Justice* (Keadilan Distributif)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Distributive Justice (X1)</i>	1	2	3	4	5
1.	Pembagian jam kerja di PT Arimbi Jaya Agung adil.					
2.	Pembayaran gaji yang diberikan PT Arimbi Jaya Agung adil.					
3.	Pembagian beban pekerjaan yang diberikan sesuai.					
4.	Pemberian penghargaan yang saya terima di PT Arimbi Jaya Agung adil.					
5.	Pembagian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan PT Arimbi Jaya Agung adil.					

II. *Job Security* (Keamanan Pekerjaan)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Job Security (X2)</i>	1	2	3	4	5
1.	Perkembangan karir masa depan di PT Arimbi Jaya Agung menjanjikan.					
2.	Tanggung jawab pekerjaan untuk enam bulan kedepan di PT Arimbi Jaya Agung jelas.					
3.	Peluang untuk dipromosikan di perusahaan ini dalam beberapa tahun kedepan menjanjikan.					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Job Security (X2)</i>	1	2	3	4	5
4.	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman.					

III. *Turnover Intention* (Intensitas Keluar)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Turnover Intention (Y)</i>	1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki rencana untuk segera keluar dari PT Arimbi Jaya Agung.					
2.	Saya aktif mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat ini.					
3.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya yang sekarang.					
4.	Saya berpikir jika saya keluar dari perusahaan saat ini, maka saya akan segera mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.					

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA