



### **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

Bermula dari pengembangan divisi *wholesale* PT. Wellcomm Indo Pratama pemilik merek Wellcomm yang berdiri pada tahun 1996. *Brand leader* aksesoris ponsel dan *gadget* di Indonesia tersebut mulai mendirikan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama yang berdiri pada tahun 2005 yang bergerak dibidang *retail modern market*. PT. Wellcomm Ritelindo Pratama adalah salah satu perusahaan berskala manufaktur, yang memiliki jalur distribusi *wholesale* dan ritel dengan jaringan yang cukup luas yang tersebar diseluruh Indonesia dengan *brand name* Wellcomm Shop yang kini sebagai “*The 1st Digital Electronic Solution*” Di Indonesia. Wellcomm Shop kini memiliki 53 toko dan 48 counter yang telah tersebar Indonesia yang terus berkembang seiring kemajuan perusahaan (Manajer HR Wellcomm Shop, 2014).

Sejak awal berdirinya, PT. Wellcomm Ritelindo Pratama yang didirikan oleh Lie Jeffrey Lunardi memang sudah fokus untuk menjalankan bisnis khusus untuk aksesoris *gadget*. Wellcomm Shop yang merupakan nama jaringan dari PT. Wellcomm Ritelindo Pratama mulai dikenal sejak tahun 2006 dan jaringan ini sudah tersebar di *mall* dan juga toko buku Gramedia di kota-kota besar Indonesia. (<http://www.marketing.co.id/>).

Meski awalnya masih banyak melakukan *trial error* selama beberapa bulan, tetapi perkembangan bisnis aksesoris *gadget* dari Wellcomm Shop bisa dibilang cukup tinggi. Setelah beroperasi selama 6 bulan, Wellcomm Shop membuka gerai yang berlokasi di Depok. Perkembangan pesat dari jaringan ini terjadi di tahun kedua, dimana Wellcomm Shop melakukan perluasan jaringan secara bertahap. Pada tahun pertama dan kedua Wellcomm Shop mengisi wilayah jabodetabek, dan merambah di pulau Jawa di tahun berikutnya. Selanjutnya pada tahun 2009 jaringan ini diperluas ke luar pulau Jawa terutama di kota-kota besar yang ada di Indonesia seperti Kalimantan, Bali, Sulawesi, serta Sumatra. Dan hanya kurang dari tiga tahun, jaringan ritel khusus aksesoris *gadget* ini sudah memiliki sekitar 100 buah gerai yang telah tersebar di kota-kota besar Indonesia (<http://www.marketing.co.id/>).

### **3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi Perusahaan**

Visi PT. Wellcomm Ritelindo Pratama yakni:

Suatu Jaringan pemasaran professional berbasis sumber daya manusia yang aktif di seluruh Indonesia.

#### **b. Misi Perusahaan**

PT. Wellcomm Ritelindo Pratama memiliki misi sebagai berikut:

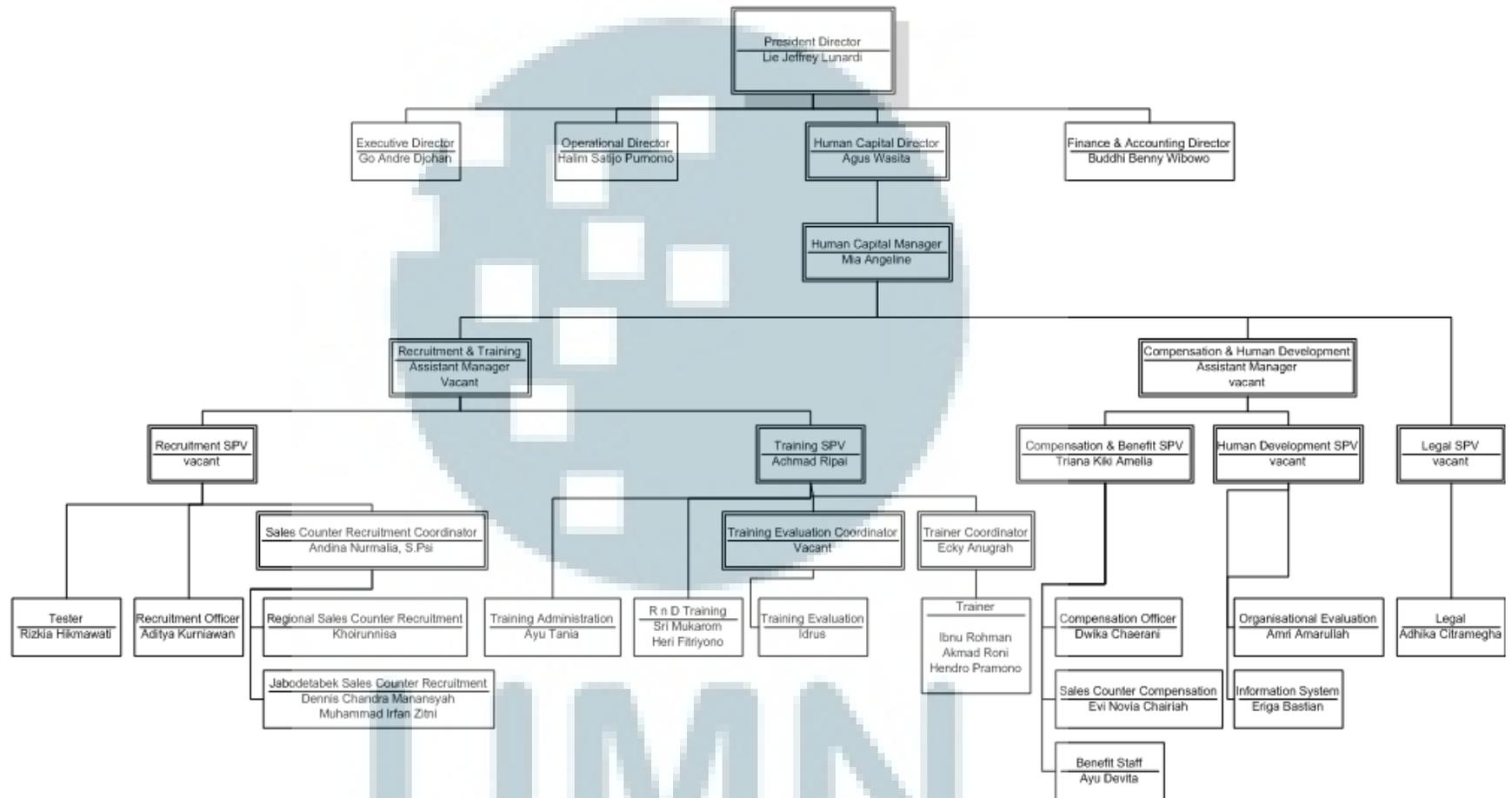
1. Kerjasama yang saling menguntungkan dengan seluruh mitra bisnis

2. Perusahaan terbaik untuk belajar berkarir
3. Meningkatkan profesionalisme dan taraf hidup karyawan
4. Meningkatkan efisiensi distribusi produk ke seluruh penjuru Indonesia
5. Pengalaman berbelanja baru dengan pelayanan yang memuaskan pelanggan
6. Menyediakan produk yang memberikan nilai tambah

(<http://www.wellcommshop.com/>)

UMMN

### 3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 2.1: Struktur Organisasi *Human Capital* PT. Wellcomm Ritelindo Pratama

Sumber: Manajer HR Wellcomm Shop, 2014

Dilihat dari struktur organisasi PT. Wellcomm Ritelindo Pratama, berikut ini merupakan susunan manajemen dari PT. Wellcomm ritelindo Pratama:

Predisent Director	: Lie Jeffrey Lunardi
Executive Director	: Go Andre Djohan
Operational Director	: Halim Satijo Purnomo
Human Capital Director	: Agus Wasita
Finance and Accounting Director	: Buddy Benny Wibowo

Dalam struktur organisasi human capital, sebagai Human capital director adalah Bapak Agus Wasita dan sebagai Human capital manager adalah Ibu Mia Angeline. Dalam divisi ini ada dua bagian besar yakni *Recruitment and training* dan *Compensation and Human Development*. Di bagian *Recruitmen and training* di bagi lagi menjadi 2 yakni bagian *Recruitmet* dan bagian *training*. begitu juga dengan bagian *Compensation and Human Development* di bagi menjadi 3 bagian lagi yakni *Compensation and Benefit*, *Human Development*, dan *Legal*.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan level staf yang ada dikantor pusat PT. Wellcomm Ritelindo Pratama yang berlokasi di Komplek Alam Sutera Niaga 3A No. 20, Jl. Raya Serpong – Tangerang KM. 8 – Serpong.

### 3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Metode deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan dan menggambarkan karakteristik dari variabel dalam suatu situasi (Sekaran dan Bougie, 2009:105), dalam hal ini menggambarkan *reward* dan *job satisfaction* terhadap *employee's intention to stay*. Penelitian deskriptif dilakukan pada perusahaan untuk mempelajari dan menggambarkan karakteristik pada sekelompok karyawan, contohnya umur, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan lain-lain (Sekaran & Bougie, 2009:106). Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2009: 13).

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *corss sectional*. Menurut Sekaran dan Bougie (2009: 119) *cross sectional* atau *one shot* adalah penelitian yang dilakukan dimana data yang dikumpulkan hanya satu kali. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut sekaran dan Bougie (2009:115), *skala likert* adalah suatu skala yang menentukan seberapa kuatnya suatu subjek (responden) setuju atau tidak setuju dengan suatu statement.

### 3.4 Teknik Pengumpulan data

#### 3.4.1. Sumber dan cara pengumpulan data

Menurut Sekaran dan Bougie (2009:180) metode pengumpulan data terdiri dari 2 bagian yakni data primer dan data sekunder

##### 1. Data Primer

Data yang didapat oleh peneliti dari sumber utamanya mengenai suatu variabel yang diminati untuk tujuan yang spesifik dalam suatu penelitian. Contohnya Individu atau perorangan, fokus groups, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan *in depth interview*.

##### 2. Data Sekunder

Data yang didapat dari informasi yang sudah ada sebelumnya atau data yang didapat secara tidak langsung. Contohnya, data yang ada di website, internet, arsip-arsip, catatan perusahaan, dan lain sebagainya.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan riset perpustakaan, yakni dengan membaca beberapa buku mengenai penelitian ini, artikel, jurnal yang terkait dengan penelitian ini.

### **3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.5.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. (Sugiyono, 2009:116). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan level staf di kantor pusat PT. Wellcomm Ritelindo Pratama –Wellcomm Shop dan untuk sampelnya adalah 51 karyawan (staf) PT. Wellcomm Ritelindo Pratama – Wellcomm Shop yang berada di kantor pusat.

#### **3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan penggunaan *simple random sampling* dikarenakan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2009:118)

### 3.5.3 *Time Frame dan Sample Size*

Periode pengisian kuesioner untuk *pre test* dilakukan pada tanggal 11 Juni 2014. *Pre test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan penulis gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pre test* sebanyak 30 orang. Kemudian pengisian kuesioner kedua 19 Juni 2014 dengan jumlah responden 51 orang.

## 3.6 **Operasionalisasi Variabel**

### 3.6.1 **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009: 59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *reward (X1)* dan *job satisfaction (X2)*

#### 3.6.1.1 *Reward (X1)*

*reward* adalah Manfaat yang diterima pekerja atau karyawan dari pekerjaan mereka (Jehanzeb, et al. 2012). Menurut Nickels et al (2008:260), ada dua jenis *reward* yakni *extrinsik reward* dan *intrinsik reward*.

1. *Intrinsic reward* adalah kepuasan pribadi yang dirasakan seseorang ketika orang tersebut bisa menampilkan kinerja terbaiknya dan menyelesaikan tujuan yang ingin dicapainya.
2. *Extrinsic reward* adalah sesuatu yang diberikan oleh orang lain sebagai pangakuan atas suatu pekerjaan yang baik

Variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan bahwa *reward extrinsic* maupun *intrinsic* yang karyawan dapatkan rendah dan skala 5 menunjukkan *reward extrinsic* maupun *intrinsic* yang karyawan dapatkan tinggi.

### **3.6.1.2 Job Satisfaction (X2)**

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dari suatu evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins and Judge, 2013: 108).

Variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan kepuasan kerja karyawan sangat rendah dan skala 5 menunjukkan kepuasan kerja karyawan sangat tinggi.

### **3.6.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee's intention to stay* (Y)

#### **3.6.2.1 Employee's Intention to Stay**

Menurut Tett dan Meyer dalam Gamage dan Herath (2013) menyatakan bahwa *employee's Intention to stay* adalah kesediaan atau keinginan karyawan untuk tinggal dengan organisasi.

Variabel ini juga diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tinggal sangat rendah dan skala 5 menunjukkan bahwa *employee's Intention to stay* sangat tinggi.



Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1	<i>Reward</i>	Manfaat yang diterima pekerja atau karyawan dari pekerjaan mereka (Jehanzeb, et al. 2012)	<i>Extrinsic Reward</i> sesuatu yang diberikan oleh orang lain sebagai pengakuan atas suatu pekerjaan yang baik (Nickels et al, 2008: 260)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghasilan saya di perusahaan ini sesuai dengan kontribusi saya</li> <li>2. Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan perkembangan karir</li> </ol>	Skala Likert 1-5	Jonathan H. Westover dan Jeannette Taylor (2009)
				<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Gaji yang didapatkan sesuai dengan kategori pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>	Skala Likert 1-5	Waruni Ayesha Edirisooria (2014)

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
				4. Saya mendapatkan promosi / penyesuaian gaji setiap tahun	Skala Likert 1-5	Waruni Ayesha Edirisooriya (2014)
			<b><i>Intrinsic Reward</i></b> kepuasan pribadi yang dirasakan seseorang ketika orang tersebut bisa menampilkan kinerja terbaiknya dan menyelesaikan tujuan yang ingin dicapainya (Nickels et al, 2008:260)	1. Pekerjaan yang saya lakukan menarik 2. Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya	Skala Likert 1-5	Jonathan H. Westover dan Jeannette Taylor (2009)

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
				3. Perusahaan adil dalam menilai kinerja saya 4. Adanya peluang yang tinggi bagi saya untuk maju atau berkembang di perusahaan 5. Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan kemampuan saya 6. Organisasi mendukung saya dalam meningkatkan kemampuan saya	Skala Likert 1-5	Waruni Ayesha Edirisooria (2014)

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
2	<i>Job Satisfaction</i>	Perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dari suatu evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins and Judge, 2013: 108)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa bangga ketika melakukan pekerjaan saya</li> <li>2. Saya merasa saya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan</li> <li>3. Atasan saya memberikan bimbingan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan</li> <li>4. Dalam pekerjaan saya, promosi didasarkan pada kemampuan karyawan</li> <li>5. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya</li> </ol>	Skala Likert 1-5	Sadegh Rast dan Azadeh Tourani (2012)

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
	<i>Employee's Intention to stay</i>	Kesediaan atau keinginan karyawan untuk tinggal dengan organisasi (Tett dan Meyer dalam Gamage dan Herath (2013))		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi dan misi organisasi selalu di komunikasikan pada setiap karyawan</li> <li>2. Saya memiliki kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri</li> <li>3. Misi / tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya itu penting</li> <li>4. perusahaan ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya</li> <li>5. Saya dibayar dengan adil sesuai dengan kontribusi saya di perusahaan ini</li> <li>6. Kinerja yang baik satu-satunya syarat dalam kenaikan gaji di organisasi ini</li> </ol>	Skala Likert  1-5	Ghosh,  Satyawadi,  Joshi dan  Shadman  (2012)

## 3.7 Teknik Analisis

### 3.7.1 Uji Instrumen

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. (Ghozali, 2011:47). Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau indikator. Suatu indikator dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011:52). Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini 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. Alat lain yang digunakan adalah nilai

Kaiser – Meyer – Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dimana nilai KMO MSA  $>0.50$  (Ghozali, 2011:58).

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dijawab secara konsisten, karena masing-masing pernyataan mengukur hal yang sama yaitu suatu variabel. (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yakni *repeated measure* atau pengukuran ulang dan *one shot* atau pengukuran satu kali saja. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran satu kali saja. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0.60$  (Ghozali, 2006: 46).

## **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.2.1 Uji Multikolonieritas**

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2011:106)

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

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. (Ghozali, 2011: 139). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya 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.

### **3.7.2.3 Uji Normalitas**

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 (Ghozali, 2011:160). Pada prinsipnya 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 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:163)

## **3.7.3 Uji Model**

### **3.7.3.1 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu variabel bebas (Ghozali, 2011:7). Regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2011:7).

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y_1 = a + bX_{1,1} + e$$

$$Y_1 = a + bX_{1,2} + e$$

$$Y = a + bX_2 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{Employee's Intention to Stay}$

$X_{1,1} = \textit{Extrinsic Rewards}$

$X_{1,2} = \textit{Intrinsic Rewards}$

$X_2 = \textit{Job Satisfaction}$

B = Koefisien Garis regresi

E = Error

#### **3.7.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). 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

UMMN