



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

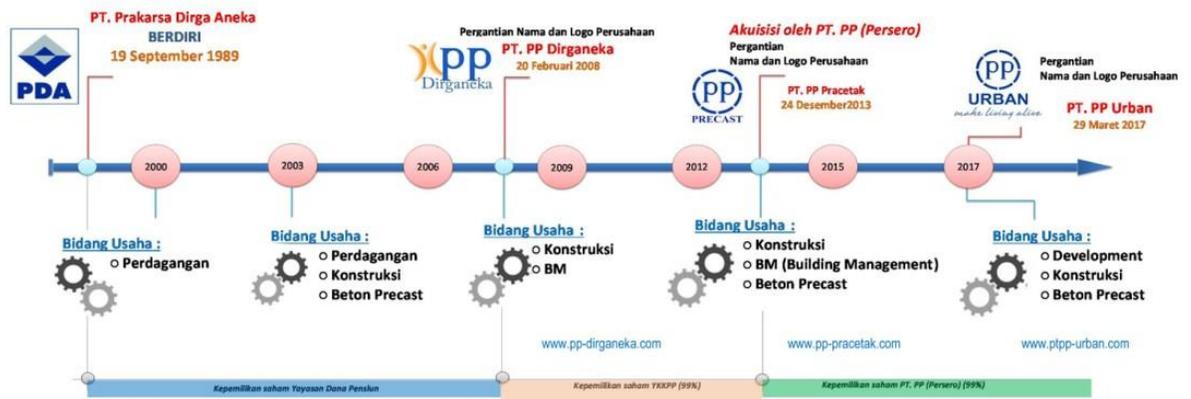
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1. Sejarah Singkat PT. XYZ

Berdiri sejak tahun 1989 dengan nama PT. Prakarsa Dirga Aneka, perusahaan ini awalnya dimiliki oleh PT. ABC Yayasan Kesejahteraan dalam bidang perdagangan untuk mendukung perusahaan induknya. Seiring berjalannya waktu, lini bisnis PT. Prakarsa Dirga Aneka terus meluas dan di tahun 2008 perusahaan berganti nama menjadi PT. PP Dirganeka dengan berfokus pada konstruksi dan manajemen gedung. Setelah diakuisisi oleh PT. XYZ, perusahaan kembali mengganti nama mereka menjadi PT. PP Pracetak dengan menambah bisnis usahanya menjadi konstruksi, manajemen bangunan dan beton pracetak.

Dalam usaha memenuhi visi dan misi perusahaan, di tahun 2017, perusahaan kembali mengganti nama untuk ketiga kalinya dengan menambah lini bisnis baru sebagai *developer*. PT. XYZ merupakan nama yang digunakan sampai saat ini dan sedang berfokus membangun hunian murah yang khusus di peruntukan untuk masyarakat kelas menengah tanpa menghilangkan bisnis lamanya, seperti: konstruksi, manajemen gedung dan pracetak beton.



Sumber : PT. XYZ, 2018

Gambar 3.1 Transformasi PT. XYZ

3.1.2. Visi dan Misi PT. XYZ

Seiring dengan perubahan nama dan penambahan lini bisnis, PT. XYZ memiliki visi untuk menjadi perusahaan konstruksi, pracetak beton dan pengembang yang dapat di andalkan di Indonesia. Guna mendukung visi perusahaan, misi yang dimiliki perusahaan, sebagai berikut:

1. Mengembangkan produk, jasa, dan layanan inovatif bernilai tambah tinggi untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan daya saing dan kesejahteraan karyawan serta nilai bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.
3. Mengoptimalkan sinergi dengan mitra kerja, mitra usaha dan instansi lain yang terkait

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.1.3. Nilai – Nilai PT. XYZ

Demi mewujudkan Visi dan Misi Perusahaan, PT. XYZ mengikuti nilai – nilai perusahaan induk, PT. ABC Tbk yang telah menetapkan Budaya/Tata Nilai yang wajib diterapkan oleh seluruh insan Perseroan, hal ini dirangkum dalam PPBID di bawah ini:

1. *Personal Awareness.*

Perusahaan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan dengan fokus lebih literature dan proaktif.

2. *Professional.*

Perusahaan berusaha untuk menciptakan kerja keras, kerja cerdas dan inovasi. Serta bertanggung jawab terhadap tugas, fleksibel dan gesit, memiliki keinginan belajar dan melakukan perbaikan terus menerus dan berwawasan global.

3. *Grateful.*

Perusahaan wajib berjiwa besar dan memiliki sopan santun, toleransi, saling hormat, beriman dan bertaqwa, berfikir positif dan kerja ikhlas.

4. *Integrity.*

Perusahaan menciptakan keselarasan pikiran, perkataan dan perbuatan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan, jujur dan transparan serta amanah menjalankan tugas.

5. *Discipline.*

Perusahaan wajib memahami tata dan tertib dalam taat pada hukum, peraturan, etika, tepat janji, dan tepat waktu.

3.1.4. Lini Bisnis PT. XYZ

PT. XYZ hadir dengan konsep bisnis terintegrasi. Mulai dari upstream yang diwakili oleh *Development, middlestream* sebagai kontraktor *URBAN Construction*, dan sebagai produsen beton pracetak berkualitas dari lini bisnis *URBAN Precast*. Berikut adalah penjelasan terkait masing – masing lini bisnis yang dijalankan PT. XYZ:

1. URBAN *Development*



Sumber : PT. XYZ

Gambar 3.2 Desain URBAN *Development*

Sebagai pengembang, PT. XYZ sedang dan akan membangun perumahan MBR strata murni, strata berjangka, dan strata sewa dengan menggunakan tanah sendiri, bersinergi dengan swasta & BUMN / BUMD, serta memanfaatkan tanah negara / Badan Layanan Umum (BLU).

2. URBAN *Construction*



Sumber : PT. XYZ

Gambar 3.3 Desain URBAN *Construction*

Dengan memanfaatkan pengalaman panjang dalam industri *precast*, PT. XYZ terlibat sebagai kontraktor rumah susun berbasis *precast* untuk proyek-proyek internal, nasional dan regional.

3. URBAN Precast



Sumber : PT. XYZ

Gambar 3.4 Desain URBAN Precast

Dalam bidang manufaktur, PT. XYZ akan terus memproduksi serta mengembangkan beton *precast* dan produk-produk beton siap pakai untuk memenuhi kebutuhan industri konstruksi perumahan dan konstruksi lainnya.

3.1.5. Anak Perusahaan PT. XYZ



Sumber : Griyaton

Gambar 3.5 Logo PT. Griyaton Indonesia

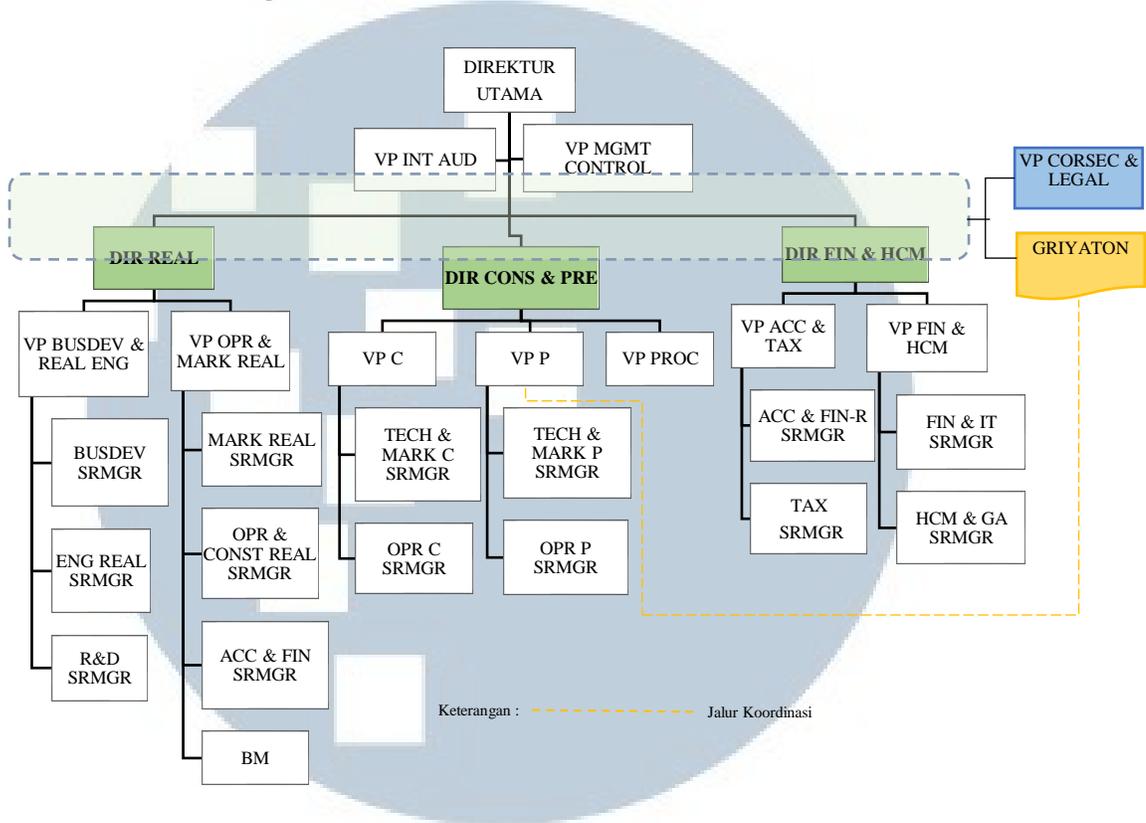
PT. Griyaton Indonesia didirikan pada tahun 1981 di kawasan 59iteratu Bekasi. Sejak tahun 1981 – 1985, PT. Griyaton Indonesia berfokus pada elemen beton pracetak, terutama layanan dinding untuk pengembangan perumahan di sekitar Jabodetabek. Di tahun 1986, PT. Griyaton Indonesia menambah kapasitas produksi beton pracetak untuk bangunan bertingkat tinggi serta menjadi pelopor dan pemimpin pasar beton pracetak di Indonesia.

Pada tahun 2004, PT. Griyaton Indonesia bekerja sama dengan Praton International dengan menerapkan teknologi sistem pracetak dan memperluas area fasilitas produksi yang dilengkapi dengan peralatan pemuatan beton. Selain teknologi modern yang digunakan, PT. Griyaton Indonesia pun telah menerapkan ISO 9001; 2015 untuk menjaga kualitas secara konsisten demi kepuasan pelanggan (Griyaton, n.d.).

Di tahun 2016, PT. XYZ mengambil alih kepemilikan PT. Griyaton Indonesia dengan membeli jumlah saham sebesar 1.258.150 melalui saham PT. Menara Duta. Pengambil alihan tersebut dilakukan secara langsung beserta penyerahan hak (*cassie*) atas piutang PT. Menara Duta kepada PT. Griyaton Indonesia (Nabhani, 2016).



3.1.6. Struktur Organisasi PT. XYZ



Sumber : Data Internal (2018)

Gambar 3.6 Struktur Organisasi PT. XYZ

Berdasarkan gambar di atas, PT. XYZ memiliki tiga direktorat utama sebagai fokus bisnis perusahaan, yaitu: 1) Direktorat *Realty* membawahi Divisi *Business Development & Realty Engineering* dan *Operation & Marketing Realty*. 2) Direktorat *Construction* dan *Precast* membawahi Divisi *Construction*, Divisi *Precast* dan Divisi *Procurement*. 3) Direktorat *Finance & Human Capital Management* membawahi Divisi *Tax & Accounting* dan *Finance & Human Resource Management*. Sedangkan, PT. Griyaton Indonesia akan langsung berkoordinasi terkait pekerjaan dengan Divisi *Precast*.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah blueprint yang digunakan untuk mengumpulkan, mengukur dan menganalisis data. Desain penelitian membantu peneliti untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengajukan pilihan penting dalam metodologi (Cooper & Schindler, 2014).

3.2.1. *Research Data*

Menurut Cooper & Schindler (2014), dalam mengeksplorasi sebuah masalah terdapat sumber informasi yang berbeda. Sumber informasi tersebut dibagi menjadi tiga level, yaitu:

1. *Primary sources* memiliki arti sebagai sebuah karya asli penelitian atau data mentah tanpa interpretasi atau pernyataan yang mewakili pendapat atau posisi resmi. Hal-hal berikut ini adalah yang termasuk sebagai *primary source*, yaitu: memo, surat, wawancara atau pidato lengkap dalam bentuk format transkrip, hukum, peraturan, keputusan pengadilan dan sebagian besar data pemerintah termasuk data konsesus, ekonomi dan tenaga kerja.
2. *Secondary sources* memiliki arti sebagai interpretasi dari *primary source*, seperti: ensiklopedia, *textbooks*, *handbooks*, majalah, artikel surat kabar dan sebagian besar berita yang dianggap sebagai sumber informasi sekunder.
3. *Tertiary sources* memiliki arti sebagai interpretasi dari *secondary sources* tetapi secara umum diwakili oleh indeks, bibliografi dan bantuan lainnya seperti *internet search engine*.

Dalam penelitian ini, sumber informasi yang digunakan adalah *primary resources* dan *secondary resources*. Pengumpulan *primary resources* dilakukan dengan melakukan *in-depth interview* kepada lima belas karyawan yang berstatus karyawan tetap dan posisi kerja yang berbeda-beda untuk menggali fenomena yang terjadi di perusahaan dengan variabel *Supportive Work Environment (SWE)*, *organizational engagement* dan *employee retention*. Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner sebagai *instrument* penelitian yang mengacu pada jurnal utama Kundu dan Lata. (2017) sebanyak 18 indikator yang menggunakan skala *likert* 1 – 5 terkait variabel *Supportive Work Environment (SWE)*, *organizational engagement* dan *employee retention*.

Dalam mendukung penelitian ini, peneliti juga menggunakan *secondary resources* sebagai acuan untuk menggali variabel-variabel yang terkait, pengembangan fenomena dan hipotesis penelitian. *Secondary data* bersumber dari jurnal utama, jurnal pendukung, artikel-artikel terkait dan buku-buku matakuliah yang diakses melalui internet ataupun perpustakaan Universitas Multimedia Nusantara.

3.2.2. Metode Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014) terdapat tiga jenis penelitian dalam buku *Business Research Methods* yaitu sebagai berikut:

1. *Exploratory Research* merupakan kesesuaian untuk semua studi dalam area topik di mana data yang dikembangkan terbatas serta merupakan tahap awal dari suatu proyek untuk mengorientasikan peneliti dan penelitian dan mengembangkan hipotesis bukan mengujinya.

2. *Descriptive Research* merupakan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berhubungan dengan populasi subjek atau untuk mengestimasi proporsi populasi yang memiliki karakteristik tertentu.
3. *Causal Research* merupakan penelitian yang menemukan pengaruh yang dimiliki satu variabel terhadap variabel lainnya atau menemukan alasan mengapa hasil tertentu didapatkan.

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive research* dan *causal research*. Penggunaan *descriptive research* dikarenakan penelitian ini menggambarkan karakteristik karyawan PT. XYZ yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu: *supportive work environment*, *organizational engagement* dan *employee retention*. Sedangkan, penggunaan *causal research* dalam penelitian ini untuk menemukan bagaimana pengaruh antar variabel terhadap masalah yang terdapat dalam penelitian.

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1. Target Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2014), populasi merupakan total kumpulan elemen di mana kita ingin mengambil sebuah kesimpulan. Sedangkan pengertian populasi target adalah sekumpulan orang, suatu kejadian atau pun catatan yang berisikan informasi yang dibutuhkan dan dapat menjawab pertanyaan dari pengukuran dan menentukan apakah ingin menggunakan sample atau sensus.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih karyawan PT. XYZ sebagai target populasi dengan status karyawan tetap diseluruh Divisi dan Biro yang ada di dalam perusahaan.

3.3.2. *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund (2013) *sampling techniques* dibagi menjadi dual hal, yaitu sebagai berikut:

1. *Probability sampling* merupakan teknik *sampling* dimana setiap anggota dari suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Probability sampling sendiri memiliki tujuh jenis, yaitu:

- a. *Simple random sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* yang memastikan setiap elemen dari populasi yang dapat dijadikan sampel.
- b. *Systematic sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* dimana anggota dari suatu populasi diberikan nomor urut kemudian dipilih sesuai dengan nomor urut tersebut.
- c. *Stratified sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* dimana elemen dari sebuah populasi dipilih berdasarkan strata atau karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti.
- d. *Proportional sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sampel yang dipilih didasarkan pada karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

- e. *Disproportional sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sampel yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisis selanjutnya oleh karena strata yang ada tidak proposional.
 - f. *Cluster sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* dimana pemilihan sampel bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.
 - g. *Multistage area sampling* didefinisikan sebagai teknik *probability sampling* yang melibatkan dua atau lebih *probability sampling*.
2. *Non-probability sampling* merupakan teknik *sampling* dimana unit dari setiap sampel dipilih berdasarkan dari sisi kemudahan atau keputusan peneliti. *Non-probability sampling* sendiri memiliki empat jenis, yaitu:
- a. *Snowball sampling* didefinisikan sebagai sebuah *non-probability sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel sebelumnya.
 - b. *Judgment sampling* didefinisikan sebagai teknik *non-probability sampling* dimana elemen dari suatu populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan peneliti.
 - c. *Quota sampling* didefinisikan sebagai teknik *non-probability sampling* dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu sampai kuota yang diinginkan peneliti terpenuhi.

d. *Convenience sampling* didefinisikan sebagai teknik *non-probability sampling* dimana untuk memperoleh sampel sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilihat melalui sisi kemudahan peneliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *judgement sampling* dan *snowball sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan responden dengan beberapa kriteria yaitu karyawan PT. XYZ dengan status karyawan tetap di seluruh Divisi dan Biro perusahaan dan telah bekerja minimal satu tahun. Penggunaan teknik *judgement sampling* karena adanya kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian. Sedangkan, teknik *snowball sampling* karena mendapatkan sampel dari karyawan yang telah menjadi sampel sebelumnya.

3.3.3. Sampling Size

Menurut Cooper & Schindler (2014), sampel merupakan sekelompok kasus, peserta, atau catatan yang terdiri dari dari sebagian populasi sasaran, dipilih dengan cermat untuk mewakili populasi tersebut. Dalam literatur, ada beberapa metode untuk menentukan ukuran sampel. Hair, *et al.* (2014) beranggapan lima responden per variabel untuk dianalisis sebagai *lower limit*, namun cara penentuan yang lebih diterima adalah rasio 1:10 (10 sampel untuk satu variabel).

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel disesuaikan dengan banyaknya item yang akan ditanyakan dalam kuesioner dengan mengasumsikan ($n \times 5$) observasi per variabel (Hair, *et al.* 2010). Penelitian ini memiliki 18 indikator sehingga minimum responden yang dibutuhkan untuk penelitian ini sebanyak 90 responden (18 indikator \times 5 = 90 responden). Total responden dalam penelitian ini yaitu 100 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam buku Cooper & Schindler (2014), terdapat dua sumber data yang digunakan untuk penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. *Primary data* merupakan data yang dikumpulkan peneliti untuk mengatasi masalah spesifik yang dihadapi pertanyaan dalam penelitian. Pengumpulan *primary data* dilakukan dengan melakukan *in-depth interview* kepada lima belas karyawan yang berstatus karyawan tetap dan posisi kerja yang berbeda-beda untuk menggali fenomena yang terjadi di perusahaan dengan variabel *Supportive Work Environment (SWE)*, *organizational engagement* dan *employee retention*. Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner sebagai *instrument* penelitian yang mengacu pada jurnal utama Kundu dan Lata (2017) sebanyak 18 indikator yang menggunakan skala *likert* 1 – 5 terkait variabel *Supportive Work Environment (SWE)*, *organizational engagement* dan *employee retention*.
2. *Secondary data* sekunder merupakan hasil studi yang dilakukan oleh orang lain dan untuk tujuan yang berbeda dari data yang sedang ditinjau. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan *secondary data* sebagai acuan untuk menggali variabel-variabel yang terkait, pengembangan fenomena dan hipotesis penelitian. *Secondary data* bersumber dari jurnal utama, jurnal pendukung, artikel-artikel terkait dan buku matakuliah yang diakses melalui internet ataupun perpustakaan Universitas Multimedia Nusantara.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Zikmund (2013) mengategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Survey research* dapat diartikan sebuah metode pengumpulan data primer melalui survey dengan sample yang diwakili oleh individu – individu.
2. *Observation research* merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian – kejadian yang terjadi.

Berdasarkan kedua metode pengambilan yang telah dijelaskan di atas. Maka dari itu, peneliti memilih menggunakan *survey research* dalam penelitian ini dengan melakukan *in-depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di PT. XYZ.

3.5. Periode Penelitian

Periode penyebaran kuesioner *pre-test* dilakukan pada bulan Mei 2019. Kuesioner *pre-test* tersebut bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan digunakan untuk penelitian ini. Peneliti menyebarkan kuesioner *pre-test* kepada 30 karyawan PT. XYZ. Sedangkan, periode penyebaran kuesioner *main-test* dilakukan pada bulan Mei – Juni 2019 dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100 kuesioner.

3.6. Skala Pengukuran

Menurut Ghozali (2006), kuesioner ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* adalah pengukuran sikap yang mengizinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari penilaian sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti ketentuan yang diberikan.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

3.7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke yang lain dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.7.1.Independent Variable

Menurut Zikmund (2013), *independent variable* atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan mempengaruhi *dependent variable* dalam beberapa cara. Dalam penelitian ini, yang menjadi *independent variable* atau variabel bebas adalah *Supportive Work Environment (SWE)*.

3.7.1.1.Supportive Work Environment

Menurut Ma Prieto dan Perez-Santana (2014), lingkungan kerja organisasi merangsang praktik SDM dan perilaku karyawan yang terkait langsung dengan penguatan karyawan. Dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja adalah dimensi spesifik dari lingkungan kerja yang mendukung dan bertindak sebagai anteseden situasional dari perilaku kinerja inovatif dengan memperluas persepsi diri karyawan tentang peran mereka dan motivasi proaktif yang dimiliki (Parker *et al.*, 2006) dalam jurnal Ma Prieto dan Perez-Santana (2014).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *supportive work environment* antara karyawan dengan perusahaan. Sedangkan, skala 5 menunjukkan tingginya *supportive work environment* antara karyawan dengan perusahaan.

3.7.2.Dependent Variable

Menurut Zikmund (2013), *dependent variable* atau variabel terikat adalah hasil proses atau variabel yang diprediksi dan dijelaskan oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi *dependent variable* atau variabel terikat adalah *employee retention* dan *organizational engagement*.

3.7.2.1. Employee Retention

Employee retention adalah suatu strategi atau kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaiknya sehingga dapat mempertahankan *turnover* yang lebih rendah. Retensi karyawan harus menjadi salah satu area fokus utama dari departemen sumber daya manusia di organisasi mana pun (Mbaskool, Employee Retention, n.d.).

Variabel ini diukur dengan menggunakan *likert scale* dari 1 – 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee retention* antara karyawan dengan perusahaan. Sedangkan, skala 5 menunjukkan tingginya *employee retention* antara karyawan dengan perusahaan.

3.7.2.2. Organizational Engagement

Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan individu, kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Karyawan yang terlibat sangat tinggi memiliki gairah untuk pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang memiliki keterlibatan rendah pada dasarnya tidak memikirkan atau perhatian dalam pekerjaan mereka (Robbins & Coulter, Management, 2012).

Variabel ini diukur dengan menggunakan *likert scale* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *organizational engagement* antara karyawan dengan perusahaan. Sedangkan, skala 5 menunjukkan tingginya *organizational engagement* antara karyawan dengan perusahaan.

3.8. Teknis Pengolahan Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2006), penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi dan sosiologi, pada umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel *latent* atau *unobserved/construct* yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamatai. Pada umumnya, indikator-indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner atau angket untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel yang sedang dilakukan penelitian. Dalam mengukur kelayakan kuesioner pada suatu penelitian, terdapat dua uji instrument yang harus dilakukan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Ghozali (2006) untuk melakukan *pre-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24, yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistic baik statistic parametik ataupun non-parametik dengan basis Windows. IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test*. Sedangkan, untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* peneliti menggunakan program AMOS versi 24.

3.8.2. Uji Validitas

Menurut Cooper & Schindler (2014), uji validitas merupakan karakteristik pengukuran yang berkaitan dengan sejauh mana sebuah test mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur oleh peneliti dan perbedaan di antara peserta yang diambil dari

suatu populasi. Sedangkan, Zikmund (2013) menyatakan jika uji validitas adalah sebuah keakuratan atau sejauh mana skor secara jujur mewakili sebuah konsep.

Menurut Ghozali (2006), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini dilakukan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki unidimensionalitas atau indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Komponen yang digunakan untuk melakukan validitas penelitian memiliki yaitu:

1. *KaiserMeyer-Olkin* merupakan kecukupan jumlah *sampling* yang digunakan untuk menguji kesesuaian analisis faktor (Malhotra, 2010). Nilai yang diharuskan adalah lebih besar 0.5 (Malhotra, 2010; Ghozali, 2006).
2. *Measure of Sampling Adequacy* merupakan pengukuran untuk seluruh korelasi matriks dan masing-masing variabel individu mengevaluasi kesesuaian penerapan analisis faktor (Hair *et al.*, 2014). Nilai yang diharuskan adalah lebih besar 0.5 (Hair *et al.*, 2014; Ghozali, 2006).
3. *Factor loading* bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel asli dan faktor serta kunci untuk memahami sifat faktor tertentu (Hair *et al.*, 2014). Nilai yang diharuskan lebih besar atau sama dengan 0.50 (Hair *et al.*, 2014).
4. *Berlett's Test of Sphericity* (Sig) merupakan uji statistik untuk signifikansi keseluruhan semua korelasi dalam korelasi matriks (Hair *et al.*, 2014). Nilai yang diharuskan adalah lebih kecil atau sama dengan 0.05 (Hair *et al.*, 2014).

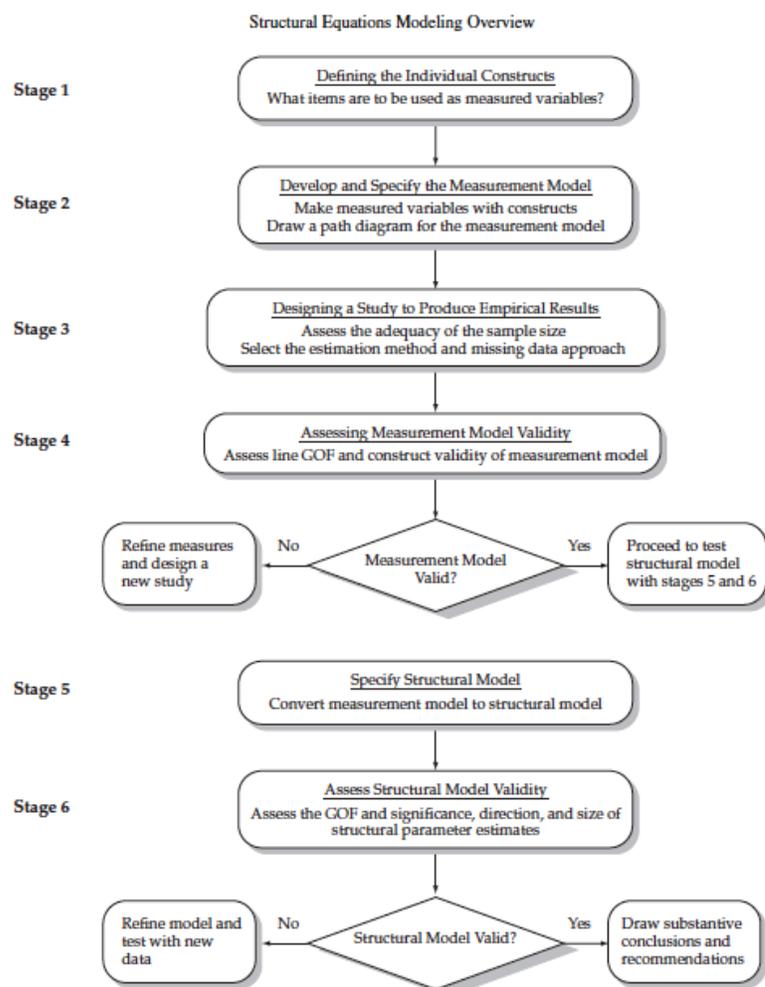
3.8.3. Uji Reliabilitas

Menurut Cooper & Schindler (2014), uji reliabilitas merupakan karakteristik pengukuran yang berkaitan dengan akurasi, presisi dan konsistensi di mana kondisi yang diperlukan tetapi tidak cukup validitas (jika *measures* tidak reliabel, maka hal tersebut tidak dapat dinyatakan valid pula). Sedangkan menurut Zikmund (2013), uji reliabilitas adalah sebuah konsistensi indikator internal untuk suatu *measures*.

Menurut Ghozali (2006), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika respon seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari > 0.60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006). Di sisi lain, dalam buku Hair, *et al.* (2014), syarat nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih dari > 0.70 .

3.9. *Structural Equation Model* (SEM)

Menurut Hair, *et al.* (2014), *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik multivariat yang menggabungkan aspek-aspek analisis faktor dan regresi berganda yang memungkinkan peneliti untuk secara simultan memeriksa serangkaian hubungan ketergantungan yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten (variasi) serta antara beberapa konstruk laten.



Sumber: Hair, *et al.* (2014)

Gambar 3.7 Enam Tahap Proses *Structural Equation Model* (SEM)

Berdasarkan gambar di atas, terdapat enam tahapan proses analisis *Structural Equation Model*. Enam tahapan berikut adalah sebagai berikut:

1. *Defining individual constructs*

Hipotesis yang melibatkan hubungan struktural antara variabel atau konstruk tidak akan lebih dapat diandalkan atau valid daripada model pengukuran dalam menjelaskan bagaimana variabel atau konstruk ini dibangun.

2. *Developing and specifying the measurement model*

Dalam tahapan ini, setiap konstruk laten dimasukkan ke dalam model diidentifikasi dan variabel indikator yang diukur ditugaskan untuk konstruksi laten.

3. *Designing a study to produce empirical results*

Dalam bidang desain penelitian, tahapan ini membahas jenis data yang akan dianalisis, baik kovariansi atau korelasi, dampak dan solusi untuk data yang hilang dan dampak ukuran sampel. Dalam hal estimasi model, tahapan ini membahas struktur model dari berbagai teknik estimasi yang tersedia dan perangkat lunak yang digunakan.

4. *Assessing measurement model validity*

Validitas model pengukuran tergantung pada tingkat penetapan *goodness-of-fit* yang dapat diterima untuk model pengukuran dan bukti spesifik validitas konstruk.

5. *Specifying the structural model*

Menentukan model pengukuran adalah langkah penting dalam mengembangkan model SEM, kegiatan ini dilakukan pada tahapan kedua. Sedangkan, tahapan ini melibatkan penentuan model struktural dengan menetapkan hubungan dari satu konstruksi ke konstruksi lain berdasarkan model teoritis yang diusulkan.

6. *Assessing the structural model validity*

Tahapan terakhir melibatkan upaya untuk menguji validitas model struktural dan hubungan teoritis yang dihipotesiskan.

3.10. Kecocokan Model Pengukuran

Berdasarkan buku Hair, *et al.* (2014), uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran secara terpisah melalui evaluasi validitas dan reliabilitas dari model pengukuran tersebut.

1. Evaluasi terhadap validitas model pengukuran.

Suatu variabel dapat dikatakan memiliki validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika muatan *standardized loading factor* lebih besar atau sama dengan 0.5 (Hair, *et al.* 2014).

2. Evaluasi terhadap reliabilitas model pengukuran.

Reliabilitas merupakan sebuah konsistensi alat pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk atau variabel latennya. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika memiliki nilai *construct reliability* (CR) lebih besar atau sama dengan 0.70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) lebih besar atau sama dengan 0.05.

3.11. Kecocokan Model Keseluruhan

Berdasarkan buku Hair, *et al.* (2014), *Goodness of Fit* dikelompokkan menjadi tiga bagian. Tiga bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Absolute fit indices*

Absolute fit indices merupakan ukuran langsung dari seberapa baik model yang ditentukan oleh peneliti mereproduksi data yang diamati. Dengan demikian, mereka memberikan penilaian paling dasar tentang seberapa baik

teori peneliti cocok dengan data sampel. Mereka tidak secara eksplisit membandingkan *goodness of fit* dari model yang ditentukan dengan model lainnya, tetapi masing-masing model dievaluasi terlepas dari kemungkinan model lain.

2. *Incremental fit indices*

Incremental fit indices berbeda dengan *absolute fit indices* karena mereka menilai seberapa baik model yang diperkirakan relatif sesuai terhadap beberapa model *baseline alternative*. Model dasar yang paling umum disebut sebagai *null model*, yang mengasumsikan semua variabel yang diamati tidak berkorelasi. Hal ini menyiratkan bahwa tidak ada spesifikasi model yang dapat meningkatkan model karena tidak mengandung faktor multi-item atau hubungan di antara mereka.

3. *Parsimony fit indices*

Model yang ditingkatkan dengan baik oleh model yang lebih baik atau dengan model yang lebih sederhana. *The parsimony ratio* adalah dasar untuk ukuran-ukuran ini dan dihitung sebagai *degrees of freedom ratio* yang digunakan oleh suatu model terhadap total *degrees of freedom* yang tersedia.

U M N
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Menurut Hair, *et al.* (2014), uji struktural model dapat dilakukan dengan mengukur *Goodness of Fit Model* yang menyertakan nilai kecocokan seperti di bawah ini:

1. Nilai χ^2 dengan DF.
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, *Normed Chi Square*).
3. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., CFI atau TLI).
4. Satu kriteria *goodness-of-fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI).
5. Satu kriteria *badness-of-fit index* (RMSEA, SRMR).

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



Tabel 3.2 Characteristic Of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-Of-Fit Across Different Model Situation

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m ≤ 12	12 < m < 30	M ≥ 30	m < 12	12 < m < 30	M ≥ 30
<i>Absolute Fit Indices</i>							
1	Chi – Square (X2)	Insignificant p-value expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.95	RMSEA < 0.08 with CFI > 0.92	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.07 With CFI ≥ 0.92	RMSEA < 0.07 with RMSEA ≥ 0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥ 0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI > 0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)
5	Normed Chi – Square (X2/DF)	(X2/DF) < 3 is very good or 2 ≤ (X2/DF) ≤ 5 is acceptable					
<i>Incremental Fit Indices</i>							
1	NFI	0 ≤ NFI ≤ 1, model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥ 0.97	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI > 0.90
3	CFI	CFI ≥ 0.97	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI > 0.90
4	RNI	May nit diagnose misspecification well	RNI ≥ 0.95	RNI > 0.92	RNI ≥ 0.95, not used with N > 1.000	RNI > 0.92, not used with N > 1.000	RNI > 0.90, not used with N > 1.000
<i>Parsimony Fit Indices</i>							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	0 ≤ NFI ≤ 1, relatively high values represent relatively better fit					

*Notes: m-number of observed variables | N applies to number of observation per group when applying CFA to multiple groups at the same time.

Sumber: Hair, *et al.* (2014)



Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel

No	Research Variable	Definition	Dimension	Measurement	Likert Scale	Reference
1	<i>Supportive Work Environment</i>	Didefinisikan sebagai faktor iklim seperti dukungan atasan atau teman sebaya serta kendala dan kesempatan untuk melakukan perilaku yang dipelajari di tempat kerja (Baldwin dan Ford, 1988)	<p><i>Perceived Climate</i> diartikan sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung. Hal ini diciptakan oleh individu yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan memengaruhi motivasi dan perilaku orang-orang (Veyrat, 2016).</p> <p><i>Supervisory Relationship</i> diartikan sebagai hubungan yang dinamis yang memungkinkan dua professional untuk berbagi</p>	<p>Lingkungan kerja di perusahaan saya saat ini baik.</p> <p>Atasan saya membuat saya seperti anggota tim yang penting.</p> <p>Saya diperlakukan dengan baik.</p> <p>Atasan saya peduli dengan kesejahteraan saya.</p> <p>Atasan saya mendengar pendapat saya.</p>	1 – 5	Kundu dan Lata (2017). <i>International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 No. 4, pp. 703-722.</i>

			<p>keahlian dan pengalaman profesional serta memiliki pribadi yang mendukung, mendidik dan mengelola kualitas batin, kemampuan, kekuatan, dan kelemahan untuk kesejahteraan psikologis, profesional dan sosial dari <i>supervisor</i> (Essays UK, 2018).</p>	<p>Atasan saya sangat mempertimbangkan tujuan yang saya miliki.</p>		
			<p><i>Peer Group Interaction</i> diartikan sebagai sekelompok orang dengan usia, latar belakang dan status sosial yang sama di mana seseorang saling berinteraksi dan cenderung mempengaruhi keyakinan dan perilaku orang tersebut (Dictionary, n.d).</p>	<p>Karyawan secara kolektif dapat mempengaruhi banyak masalah penting di departemen.</p>		
				<p>Saya bekerjasama dengan rekan kerja dalam jangka waktu yang sama.</p>		
				<p>Saya dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya di departemen.</p>		

			<p><i>Perceived Organizational Support</i> diartikan sebagai karyawan membentuk kepercayaan umum mengenai seberapa besar nilai organisasi atas kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986) dalam (Rhoades <i>et al.</i>, 2001).</p>	<p>Ruang kerja di departemen saya sangat nyaman.</p> <p>Jumlah pekerjaan yang saya harapkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>Atasan bersedia mengarahkan saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin.</p>		
2	<i>Organizational Engagement</i>	Merupakan keinginan tetap sebagai anggota organisasi tertentu yang diterjemahkan dalam bentuk kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi dan mengerahkan upaya untuk kebaikan organisasi secara keseluruhan (Becker <i>et</i>		<p>Saya akan memberitahu orang lain jika saya bangga bekerja di perusahaan saya saat ini.</p> <p>Cara perusahaan menjalankan bisnisnya menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih.</p>	1 – 5	Kundu dan Lata (2017). <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , Vol. 25 No. 4, pp. 703-722.

		<i>al.</i> , 1995) dalam Juhdi, <i>et al.</i> (2013).		Saya berkomitmen teguh terhadap visi perusahaan meskipun kondisi berubah menjadi lebih sulit.		
3	<i>Employee Retention</i>	Merupakan suatu gerakan sukarela yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan memiliki keterlibatan untuk jangka panjang (Chaminade, 2007) dalam jurnal Samuel dan Chipunza (2009).		Saya akan bertahan di perusahaan saat ini untuk 5 tahun mendatang. Saya tidak akan pindah dari perusahaan saat ini dengan mudah. Menurut saya, perusahaan saya saat ini adalah yang terbaik dari semua perusahaan untuk bekerja.	1 – 5	Kundu dan Lata (2017). <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , Vol. 25 No. 4, pp. 703-722.