



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 Perusahaan



Sumber : Data Perusahaan, 2018

Gambar 3.1 Logo CV Kota Baru Mandiri

CV Kota Baru Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *general supplier, computer, CCTV, office furniture, stationery, copy center & rental, percetakan, advertising, digital printing, id card, cutting sticker, stempel, bahan bangunan, machinery, technical, electrical & safety equipment*. CV Kota Baru Mandiri didirikan pada tahun 1986 dan masih dalam bentuk toko kecil bernama Toko Kota Baru dan hanya menjual alat tulis kantor, *fotocopy* dan percetakan. Akhirnya pada tahun 2006, Kota Baru bertransisi membuat badan usaha dalam bentuk *Commanditaire Vennootschap (CV)*, yang diberikan nama CV Kota Baru Mandiri. Pada tahun 2009, CV Kota Baru Mandiri memperluas bidang usahanya dengan menyediakan jasa sewa mesin *fotocopy*, dan pada saat penawaran pertama CV Kota Baru Mandiri langsung mendapatkan orderan lebih dari 100 (seratus) unit yang disewakan. Satu tahun setelahnya tepatnya pada tahun 2010, karena terbatasnya toko-toko di kota Cilegon yang menyediakan kebutuhan

perkantoran, maka Kota Baru Mandiri memutuskan untuk menambah 2 (dua) bidang usaha yaitu penjualan komputer dan *office furniture*.

Berawal dari permintaan para pelanggan, CV Kota Baru Mandiri menambah 1 (satu) bidang usaha pada tahun 2013 yaitu membangun Toko Kota Baru Teknik yang menjual peralatan teknik seperti *tools*, peralatan *safety*, peralatan listrik dan sejenisnya. Dan pada tahun 2015, membangun Toko Kota Baru Machinery yang menyediakan berbagai macam mesin-mesin diesel, *gasoline*, *electric* dan sejenisnya. Dua tahun setelah membangun Toko Kota Baru Machinery tepatnya tahun 2017, CV Kota Baru Mandiri merambah ke bidang konstruksi sipil, seperti desain interior, pemasangan aluminium *composite*, spandek, platfon, baja ringan dan jendela aluminium. Selanjutnya pada tahun 2018, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan khususnya di proyek pembangunan, maka CV Kota Baru Mandiri memutuskan untuk membuka toko ke-8 (delapan) yaitu membangun toko bangunan, yang menjual berbagai macam material bangunan.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

CV Kota Baru Mandiri mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan *supplier* yang kompetitif, berkualitas, lengkap dan profesional. Sedangkan misi yang dimiliki CV Kota Baru Mandiri ada 2 (dua), yang pertama yaitu mampu mensuplai semua jenis kebutuhan perkantoran dan perindustrian, dan yang kedua yaitu mengutamakan pelayanan pada konsumen.

3.1.3 Kelebihan CV Kota Baru Mandiri

CV Kota Baru Mandiri berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cepat, lengkap, fleksibel, berkualitas dan profesional. Untuk menunjang hal

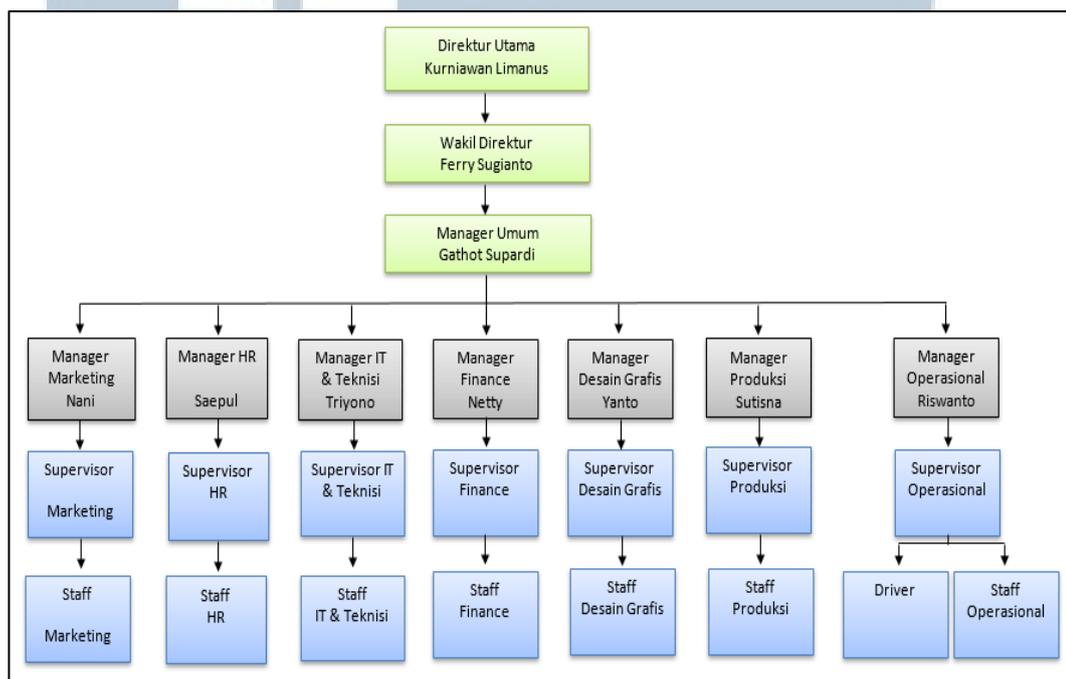
tersebut, maka CV Kota Baru Mandiri mempekerjakan lebih dari 250 karyawan yang terdiri dari Marketing, HRD, Staff Administrasi, IT & Teknisi, Desain Grafis, Operator Mesin Percetakan, Welder, Tim Operasional dan *Driver*. Terdapat 7 (tujuh) kelebihan CV Kota Baru Mandiri, diantaranya :

1. *Stok Barang* : sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan jasa, CV Kota Baru Mandiri memiliki beberapa inventaris pergudangan dan *showroom* untuk stok barang-barang agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cepat dan lengkap.
2. *Workshop* : untuk pekerjaan pengelasan dan perakitan diantaranya pembuatan plang, *neonbox*, pagar, tralis, dll.
3. *Pengiriman* : memiliki lebih dari 30 unit kendaraan operasional diantaranya 5 unit kendaraan SUV, 6 unit kendaraan niaga atau barang, 20 unit sepeda motor. Dengan memiliki banyak kendaraan operasional, maka CV Kota Baru Mandiri dapat mengantar barang dengan cepat sampai lokasi yang diinginkan para pelanggan.
4. *Jasa Pemasangan & Instalasi* : untuk melengkapi pelayanan pada pelanggan, CV Kota Baru Mandiri menyediakan jasa pemasangan seperti pemasangan plang dan sejenisnya, CCTV, *finger print*, partisi dan sejenisnya, dan *Air Conditioner (AC)*.
5. *Hasil Cetak* : memiliki berbagai macam mesin *printing* dan tenaga ahli dibidangnya serta *quality control* yang mumpuni.
6. *Harga Barang* : sangat kompetitif, CV Kota Baru Mandiri mampu bersaing dan sudah memenangkan beberapa tender baik swasta maupun pemerintahan

dan juga menyediakan harga terikat/kontrak 1 (satu) tahun dengan syarat dan ketentuan berlaku.

7. Fasilitas Pembayaran : menyediakan pembayaran melalui transfer bank, giro, debit, tunai dan fasilitas kredit dengan pembayaran jatuh tempo maksimal 30-45 hari.

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Data Perusahaan, 2018

Gambar 3.2 Struktur Organisasi CV Kota Baru Mandiri

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah rencana utama yang menentukan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Desain penelitian akan menunjukkan sebuah kerangka atau perencanaan tindakan untuk sebuah penelitian (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013).

3.2.1 *Research Data*

Menurut Maholtra (2012) *research data* adalah suatu penyelidikan, pemeriksaan, pencermatan, percobaan yang membutuhkan ketelitian dengan menggunakan metode tertentu untuk memperoleh suatu hasil dengan tujuan tertentu.

Menurut Maholtra (2012) ada 2 metode yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Primary data*, adalah data yang berasal dari peneliti, dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menangani suatu masalah penelitian.
2. *Secondary data*, adalah data yang sudah ada sebelumnya yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah penelitian lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan kedua sumber data tersebut dalam penelitian ini. Sumber data yang banyak digunakan dalam penelitian ini adalah *primary data*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan *in-depth interview* dengan beberapa karyawan untuk menggali fenomena *satisfaction with pay, supervisory support, organizational commitment, dan employees' turnover intention* yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 sampai dengan 10 Agustus 2018 terhadap 10 karyawan CV Kota Baru Mandiri dengan kriteria yaitu karyawan tetap, memiliki *supervisor*, dan bekerja minimal satu tahun.

Selanjutnya, pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk karyawan CV Kota Baru Mandiri pada tanggal 19 hingga 29 November 2019 terhadap 116 responden dengan kriteria yaitu karyawan tetap, memiliki *supervisor*, dan bekerja minimal satu tahun. Sedangkan untuk *secondary*

data dalam penelitian ini peneliti peroleh dari beberapa sumber seperti jurnal, artikel, serta beberapa buku teori.

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Zikmund, et al., (2013) terdapat dua jenis penelitian, yaitu :

1. *Qualitative business research*

Jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran berdasarkan fenomena yang ada tanpa tergantung pada pengukuran numerik.

2. *Quantitative business research*

Jenis penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran numerik yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.

Menurut Zikmund, et al., (2013) terdapat tiga metode penelitian kuantitatif, yaitu :

1. *Exploratory research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan peluang bisnis potensial. *Exploratory research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. *Exploratory research* juga sering digunakan bertujuan untuk memandu dan memperbaiki *subsequent research efforts*.

2. *Descriptive research*

Penelitian yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. Dengan demikian, *descriptive research* mencoba untuk memberikan gambaran situasi tertentu dengan membahas pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana.

3. *Causal research*

Penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat.

Desain *causal research* dapat memakan waktu lama untuk diimplementasikan dan juga sering melibatkan desain rumit yang sangat mahal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan melakukan *in-depth interview* dan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *descriptive research* dan *causal research*. Zikmund, et al., (2013) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis. Peneliti menggunakan metode *descriptive research*, karena menggambarkan situasi fenomena di sebuah perusahaan dalam bentuk paragraf deskriptif. Peneliti menggunakan metode *causal research*, karena mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara *satisfaction with pay*, *supervisory support*, *organizational commitment* terhadap *employees' turnover intention*. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan survei kuesioner dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan dengan skala likert satu sampai dengan tujuh.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas yang memiliki karakteristik yang sama (Zikmund, et al., 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah karyawan tetap CV Kota Baru Mandiri.

Sampel merupakan sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi (Zikmund, et al., 2013). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan tetap CV Kota Baru Mandiri yang sudah bekerja minimal satu tahun.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund et al., (2013) membagi *sampling technique* menjadi dua jenis, yaitu :

3.3.2.1 Probability Sampling

Teknik *probability sampling* adalah dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden. Menurut Zikmund et al., (2013) terdapat tujuh teknik *probability sampling* yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Prosedur pengambilan sampel yang menjamin atau memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel.

2. *Systematic Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana titik awal dipilih berdasarkan proses acak dan setiap angka n pada daftar akan dipilih.

3. *Stratified Sampling*

Prosedur *probability sampling* dimana kumpulan sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Proportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana jumlah unit *sampling* yang diambil dari setiap

lapisan sebanding atau proporsional dengan ukuran populasi lapisan itu.

5. *Disproportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata atau lapisan dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analitis.

6. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit *sampling* primer bukanlah elemen individual dalam populasi melainkan sekelompok besar elemen. Kelompok dipilih secara acak.

7. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik *probability sampling*.

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah dimana populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden, sampel dipilih berdasarkan penilaian dari peneliti itu sendiri (Zikmund et al., 2013). Terdapat empat *sampling technique* di dalam *non- probability sampling*, yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dengan mendapatkan orang atau unit yang paling mudah didapatkan.

2. *Judgemental Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaiannya tentang beberapa karakteristik yang tepat atau sesuai yang diperlukan dari anggota sampel.

3. *Quota Sampling*

Prosedur pengambilan sampel yang memastikan bahwa berbagai *subgroups* populasi akan diwakili pada karakteristik yang bersangkutan dengan tingkat yang tepat yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana responden awal dipilih dengan metode *probability* dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti. Kemudian untuk *sampling technique* dari *nonprobability sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *judgement sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian pribadi peneliti sesuai dengan ketentuan yang dipilih yaitu karyawan tetap CV Kota Baru Mandiri yang sudah bekerja minimal satu tahun dan memiliki *supervisor*. Keputusan peneliti untuk menggunakan kriteria *sampling* yaitu karyawan tetap, minimal bekerja satu tahun, dan memiliki *supervisor* agar jawaban yang didapatkan dari hasil *in-depth interview* dan kuesioner merupakan jawaban yang objektif dari pengalaman responden selama bekerja di CV Kota Baru Mandiri.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode *snowball sampling*, karena peneliti mendapatkan tambahan responden berdasarkan informasi dari responden sebelumnya.

3.3.3 *Sampling Size*

Sampling size merupakan jumlah elemen yang akan dimasukkan atau diikutsertakan di dalam penelitian (Malhotra, 2012). Menurut Hair, Black, Babin & Anderson (2010) penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada penentuan banyaknya jumlah pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dimana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 19 buah, maka jumlah *minimum sample* yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak $19 \times 5 = 95$ responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi (Malhotra, 2012). Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yaitu karyawan tetap CV Kota Baru Mandiri yang sudah bekerja minimal satu tahun, dan yang mempunyai *supervisor*. Data yang peneliti peroleh dari objek penelitian adalah melalui *in-depth interview* dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah yang dihadapi (Zikmund, et al., 2013). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari objek penelitian,

melainkan data yang peneliti peroleh dari beberapa sumber seperti buku-buku, artikel - artikel, dan jurnal utama maupun jurnal pendukung.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund, et al., (2013) mengategorikan beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Observation research*

Proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang disaksikan.

2. *Survey research*

Sebuah metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh individu-individu.

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang telah dijelaskan, peneliti memilih untuk menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research*, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden dengan kriteria yaitu karyawan tetap yang minimal sudah bekerja selama satu tahun di CV Kota Baru Mandiri dan yang mempunyai *supervisor*. Pengumpulan kuesioner dilakukan secara *self administered questionnaire* kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria *sampling*. *Self administered questionnaire* yaitu kuesioner diisi sendiri oleh responden (Krisyantono, 2012).

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada 1 November 2018 – 5 November 2018. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden

pada *pre-test* adalah sebanyak 30 karyawan dengan kriteria yaitu karyawan tetap, bekerja minimal satu tahun dan memiliki *supervisor*. Sedangkan periode penyebaran dan pengumpulan kuesioner *main-test* dilakukan pada 19 November 2018 - 29 November 2018. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini sebanyak 116 karyawan dengan kriteria yaitu karyawan tetap, bekerja minimal satu tahun dan memiliki *supervisor*.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju sekali hingga sangat setuju sekali dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini, menggunakan skala *likert* satu sampai tujuh. Alasan penggunaan skala *likert* satu sampai tujuh, agar responden dapat memilih pilihan jawaban netral dan skala *likert* satu sampai tujuh dapat mewakili pilihan jawaban yang lebih luas. Berikut merupakan skala *likert* dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju sekali	7
Sangat setuju	6
Setuju	5
Netral	4
Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	2
Sangat tidak setuju sekali	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3.7 Definisi Operasional Variabel

Zikmund, et al., (2013) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang bervariasi atau berubah dari satu contoh ke lainnya dan dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.7.1 Independent Variable (X)

Menurut Zikmund et al., (2013), *independent variabel* (variabel bebas) adalah variabel yang diduga mempengaruhi *dependent variabel* dalam beberapa cara. Pada penelitian ini yang termasuk *independent variable* adalah *satisfaction with pay*, *supervisory support*, dan *organizational commitment*.

3.7.1.1 Satisfaction With Pay (X1)

Menurut Heneman & Schwab (1986) dalam Susetyo (2016) *satisfaction with pay* adalah seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 7. Pada skala 1 menunjukkan bahwa frekuensi *satisfaction with pay* yang terjadi sangat rendah sekali di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan bahwa frekuensi *satisfaction with pay* yang terjadi sangat tinggi sekali di dalam perusahaan.

3.7.1.2 Supervisory Support (X2)

Supervisory support adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana *supervisor* mereka menghargai kontribusi dan perhatian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, et al., 1986; Kottke & Sharafinski, 1988 dalam Mohamed & Ali, 2016).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 7. Pada skala 1 menunjukkan bahwa frekuensi *supervisory support* yang terjadi sangat rendah sekali di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan bahwa frekuensi *supervisory support* yang terjadi sangat tinggi sekali di dalam perusahaan.

3.7.1.3 Organizational Commitment (X3)

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam Yucel (2012) menyatakan bahwa *organizational commitment* adalah keadaan psikologis yang kemudian ditandai dengan hubungan suatu karyawan dengan organisasi dan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 7. Pada skala 1 menunjukkan bahwa frekuensi *organizational commitment* yang terjadi sangat rendah sekali di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan bahwa frekuensi *organizational commitment* yang terjadi sangat tinggi sekali di dalam perusahaan.

3.7.2 Dependent Variable (Y)

Menurut Zikmund et al., (2013), *dependent variabel* (variabel terikat) adalah hasil proses atau variabel yang diprediksi atau di jelaskan oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini yang menjadi *dependent variable* adalah *employees' turnover intention*.

3.7.2.1 Employees' Turnover Intention (Y1)

Menurut Mowday, Porter, & Steers (1982) dalam Kang et al., (2014), mengatakan bahwa *employees' turnover intention* adalah sebuah kesadaran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimasa yang akan datang.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 7. Pada skala 1 menunjukkan bahwa frekuensi *employees' turnover intention* yang terjadi sangat rendah sekali di dalam perusahaan dan skala 7 menunjukkan bahwa frekuensi *employees' turnover intention* yang terjadi sangat tinggi sekali di dalam perusahaan.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2013) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *un-observed* (sering juga disebut konstruk), yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner atau angket yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal. Ada dua uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Dalam *pre-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 21, yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows* (Ghozali, 2013). IBM SPSS versi 21 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* dan *main-test*.

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep (Zikmund, et al., 2013). Menurut Ghozali

(2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan untuk menguji *valid* tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Menurut Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji *Bartlett of Sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, antara lain :

1. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2013).
2. $\text{Sig} < 0.05$. dengan nilai sig yang menunjukkan kurang dari 0.5 maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup antar variabel (Hair et al., 2010).
3. Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) harus > 0.50 untuk pengujian keseluruhan dan setiap variabel individual. Variabel dengan nilai < 0.50 harus dihilangkan dari analisis faktor satu per satu, dimulai dari variabel yang memiliki nilai terkecil atau terendah (Hair, et al., 2010).
4. *Factor Loadings* harus memiliki nilai > 0.50 dan idealnya > 0.70 (Hair, et al., 2010).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2013). Sedangkan menurut Hair, et al., (2010) *rule of thumb* untuk reliabilitas dengan nilai > 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Maka dari itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari 2 segi, yaitu nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013).

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas apabila melihat kepada grafik *plots*. Jika tidak terdapat pola

yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.8.2.3 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. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2013).

3.8.3 Uji Model

3.8.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti 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 variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Sedangkan regresi

berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013)

Persamaan dari model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{Employees' Turnover Intention}$

$X_1 = \textit{Satisfaction With Pay}$

$X_2 = \textit{Supervisory Support}$

$X_3 = \textit{Organizational Commitment}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b = \textit{Koefisien Garis Regresi}$

$e = \textit{Error}$

3.8.4.2 Uji Statistik (t-test)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. 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.

Menurut Ghozali (2013) terdapat dua cara melakukan uji t yaitu sebagai berikut :

1. *Quick Look* : Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka kesimpulannya adalah menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.



3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<p><i>Satisfaction with pay</i> <i>Satisfaction with pay</i> adalah seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. (Heneman, H. G., & Schwab, D. P, 1985 dalam Susetyo, 2016).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan keseluruhan pendapatan bersih yang saya terima setiap bulan. 2. Saya puas dengan gaji pokok yang saya terima saat ini. 3. Saya puas dengan peraturan terkait penggajian di perusahaan ini. 4. Saya puas dengan tunjangan yang saya terima. 5. Saya puas dengan administrasi gaji perusahaan. 	<p><i>Likert Scale</i> 1-7</p>	<p>Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). <i>Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. International Journal of Psychology</i>, 20, p129-141.</p>
2.	<p><i>Supervisory support</i> <i>Supervisory support</i> adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana <i>supervisor</i> karyawan menghargai kontribusi dan perhatian karyawan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, et al., 1986; Kottke & Sharafinski, 1988 dalam Mohamed & Ali, 2016).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan saya memperhatikan pendapat saya. 2. Atasan saya peduli dengan kesejahteraan saya. 3. Atasan saya memperhatikan nilai-nilai yang saya pegang. 4. Atasan saya hanya menunjukkan sedikit sekali perhatian terhadap saya. (R). 	<p><i>Likert Scale</i> 1-7</p>	<p>Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). <i>Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology</i>, vol 86, p.825-836.</p>

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
3.	<p><i>Organizational commitment</i> Keadaan psikologis yang kemudian ditandai dengan hubungan suatu karyawan dengan organisasi dan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1991 dalam Yucel, 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senang menghabiskan waktu saya berkarir di perusahaan ini. 2. Saya merasa masalah perusahaan juga masalah saya. 3. Saya merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan saya. 4. Salah satu dari konsekuensi negatif dari meninggalkan perusahaan adalah sulitnya mendapat pekerjaan baru. 5. Saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun ada penawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. 6. Menurut saya, berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain tidak etis. 	<i>Likert Scale</i> 1-7	Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). <i>The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology</i> , 63(1), p1-18.