



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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

Fabelio.com merupakan salah satu dan *pioneer* bisnis *e-commerce* di Indonesia yang bergerak di bidang furnitur dibawah perusahaan PT. Tiga Elora Nusantara. Pada tahun 2015, Fabelio.com didirikan oleh Christian Sutardi, Krishnan Menon dan Marshal Utoyo. Alasan Christian Sutardi sebagai salah satu *founder* Fabelio.com mendirikan bisnis ini karena ia mempunyai suatu impian untuk membuat rumah sebagai surga dan menjadi tempat yang menyenangkan bagi semua keluarga, hal ini kemudian menjadi filosofi dari perusahaan ini yaitu “Bahwa setiap keluarga berhak menemukan kebahagiaan dan surga dirumah”.



Sumber: Data Perusahaan, 2019

**Gambar 3.1 Logo Fabelio.com**

Pada saat pertama kali didirikan, Fabelio.com merupakan satu-satunya bisnis *start-up* yang menjual furnitur secara *online* yang membuat harga barang secara transparan. Fabelio.com memotong rantai pendistribusian yang panjang yang menyebabkan harga meningkat tinggi. Furnitur yang dijual Fabelio.com merupakan 100% produk Indonesia yang membuat harga murah namun dengan kualitas terbaik.

Pada tahun 2016, Fabelio.com mengeluarkan beberapa layanan baru yaitu konsumen dapat menikmati layanan *trial* selama 30 hari untuk dapat merasakan produk dari Fabelio.com dan apabila konsumen tidak puas, maka barang yang dicoba dalam 30 hari tersebut dapat dikembalikan lagi dengan catatan bahwa barang harus dalam keadaan sama seperti pertama kali diberikan pada produsen. Dengan berkembangnya pasar furnitur di Indonesia, Fabelio.com juga menyediakan jasa *design and build* yaitu memberikan estimasi kebutuhan kustomer, konsultasi dengan *designer interior* dan melakukan pemasangan dengan furnitur Fabelio.com.



Sumber: La Maison, 2019

### **Gambar 3.2 Gedung Lamaison Oakwood Suites (Fabelio.com)**

Fabelio.com juga membuka toko fisik yang berfungsi sebagai *showroom* agar dapat lebih dekat dengan konsumen. Saat ini, Fabelio.com telah memiliki 13 *showroom* yang tersebar di JABODETABEK dan Bandung yaitu lebih tepatnya berlokasi di Panglima Polim, Lebak Bulus, Kebon Jeruk, Kelapa Gading, Cibubur, Bekasi, Bogor, Depok, Bintaro, Gading Serpong, Alam Sutera, BSD dan Bandung. Kantor pusat dari Fabelio.com saat ini bertempat di Gedung Oak Wood Suites La Maison Barito, Jl. Barito II No.56, RT.4/RW.4, Kramat Pela, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan.

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

#### **Visi**

Visi dari Fabelio.com ingin mengisi seluruh hunian dan perkantoran yang berada di Indonesia, tentunya dengan segala produk-produk furnitur Fabelio.com, sesuai dengan *tagline* yang Fabelio.com miliki yaitu “*Furnishing Happiness*”

#### **Misi**

Misi dari Fabelio.com ingin selalu menjaga kualitas dari produk-produk furnitur yang akan ditawarkan kepada konsumennya dengan cara memilih kayu-kayu yang memiliki kualitas terbaik, serta melakukan *quality control* terhadap material-material yang akan digunakan, setelah semua material sudah sesuai dengan *standard* dari *quality control* maka proses produksi baru bisa berjalan. Misi kedua dari Fabelio.com adalah ingin menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar *workshop* dan mengajak para pengrajin-pengrajin lokal untuk ikut serta menjadi *supplier* dari Fabelio.com, hal tersebut bermaksud untuk memberikan kesempatan untuk para pengrajin kayu lokal untuk berkembang dan membuktikan bahwa produk lokal tidak kalah dengan produk-produk impor lainnya. Dan misi ketiga dari Fabelio.com adalah membuat relasi yang baik terhadap pelanggan-pelanggan Fabelio.com.

### **3.1.2 Nilai dan Kebudayaan Karyawan Fabelio.com**

Nilai dan budaya yang diterapkan Fabelio.com dalam setiap aktifitas yang dilakukan adalah *energetic* yang berarti setiap karyawannya harus menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat dan ceria, memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam memecahkan suatu masalah atau *problem solving*, dan *fast*

*worker* yang berarti setiap karyawan di Fabelio.com harus bekerja dengan cepat, gesit dan bertanggung jawab.

### 3.1.3 Struktur Perusahaan Fabelio.com



Sumber: Data Perusahaan, 2019

Gambar 3.3 Struktur Perusahaan Fabelio.com

## 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah master plan yang menspesifikasikan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian menyediakan kerangka atau perencanaan aksi untuk penelitian Zikmund, Babin, Carr dan Griff (2013)

### 3.2.1 Research Data

Menurut Malhotra (2010), terdapat dua jenis sumber data yaitu *primary* data dan *secondary* data.

1. *Primary* data

Data yang berasal dari peneliti untuk masalah penelitian yang spesifik, seperti data survey.

2. *Secondary* data

Data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah penelitian yang di hadapi, seperti data yang bersumber dari oraganisasi, pemerintah, dan internet.

Berdasarkan dari kedua metode pengumpulan data penelitian diatas peneliti menggunakan kedua metode tersebut yaitu *primary* data dan *secondary* data. Pengumpulan *primary* data yang peneliti lakukan ialah *in depth interview* yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang fenomena pada perusahaan serta survei kuesioner guna menentukan hasil penelitian. Peneliti juga menggunakan *secondary* data guna memperoleh informasi serta literatur yang peneliti butuhkan terkait penulisan penelitian ini dari berbagai sumber berupa buku, jurnal, dan artikel dari internet.

### 3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) jenis penelitian dikelompokkan menjadi 3 jenis antara lain:

1. *Exploratory Research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan ide – ide yang dapat menjadi peluang bisnis potensial. *Exploratory Research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. *Exploratory Research* yang sering digunakan bertujuan untuk memandu dan menyempurnakan upaya penelitian berikutnya (Zikmund *et al.*, 2013).

2. *Descriptive Research*

Mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, orang, kelompok, organisasi atau suatu lingkungan. *Descriptive Research* mencoba menggambarkan situasi tertentu dengan pernyataan siapa, apa, kapan, di mana, dan bagaimana (Zikmund *et al.*, 2013).

3. *Casual Research*

Mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Ketika sesuatu menyebabkan efek, itu berarti ia membawa atau mewujudkannya. Efek adalah hasilnya (Zikmund *et al.*, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *descriptive research*, karakteristik yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan Fabelio.com. Penyebaran survei kuesioner dilakukan dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan

memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5.

### **3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.3.1 Target Populasi**

Populasi adalah setiap grup entitas yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Zikmund *et al.*, 2013). Pada awal proses *sampling*, populasi target harus didefinisikan secara hati-hati sehingga sumber yang tepat dari mana data akan dikumpulkan dapat diidentifikasi (Zikmund *et al.*, 2013). Pada penelitian ini yang menjadi target populasinya yaitu karyawan Fabelio.com.

#### **3.3.2 *Sampling Techniques***

Alternatif utama dalam *sampling* dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Probability Techniques* dan *Nonprobability Techniques* (Zikmund *et al.*, 2013).

##### **3.3.2.1 *Probability Sampling***

*Probability sampling* adalah sebuah teknik *sampling* di mana setiap anggota dari populasi sudah diketahui, *nonzero probability* dalam seleksi. Sebagai tambahan, sebuah *sample probability* memiliki sebuah elemen *true randomness* dari proses seleksi (Zikmund *et al.*, 2013).

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) ada beberapa metode *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Prosedur *sampling* yang memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel.

## 2. *Systematic Sampling*

Prosedur pengambilan sampel di mana titik awal dipilih dengan proses acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar pilih.

## 3. *Stratified Sampling*

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

## 4. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi di mana unit *sampling* primer bukan merupakan elemen. Kelompok dipilih secara acak.

## 5. *Multistage Area Sampling*

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

### **3.3.2.2 *Nonprobability Sampling***

*Nonprobability Sampling* merupakan sebuah teknik sampling yang mana unit dari sampel dipilih berdasarkan dari penilaian pribadi atau kenyamanan. Probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund *et al.*, 2013).

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) ada beberapa metode *nonprobability sampling*, yaitu:

#### 1. *Convenience Sampling*

Prosedur *sampling* memperoleh orang – orang atau unit yang paling mudah tersedia.

## 2. *Judgement Sampling*

Teknik *nonprobability sampling* di mana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang beberapa karakteristik yang tepat dari anggota sampel.

## 3. *Quota Sampling*

Prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan beragam subgroup dari populasi akan dipresentasikan sesuai karakteristik yang diinginkan oleh peneliti.

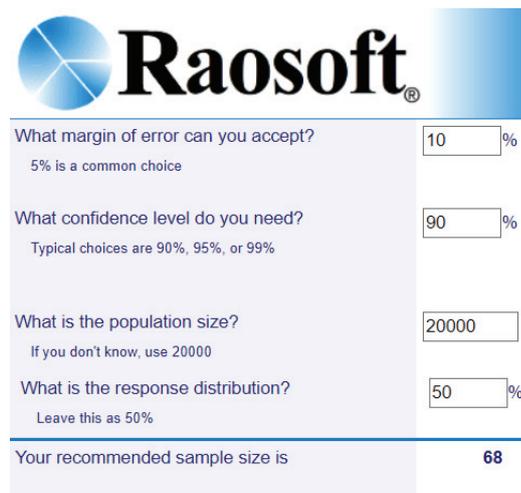
## 4. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel di mana responden awal dipilih menggunakan metode probabilitas dan yang menjadi responden berikutnya diperoleh berdasarkan informasi yang diberikan dari responden awal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling nonprobability* di mana peneliti memilih unit sampel berdasarkan dengan kebutuhan dari penilaian pribadi peneliti. Secara lebih mendalam, peneliti menggunakan *judgement sampling* dengan teknik pengumpulan data secara *snowball*. Peneliti menggunakan *judgement sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti terhadap beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel. Beberapa kriteria yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan Fabelio.com dengan minimal kerja 1 tahun. Peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data secara *snowball* karena peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu karyawan di dalam satu departemen dan karyawan tersebut menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berada di dalam departemen.

### 3.3.3 Sampling Size

Menurut Malhotra (2010), *sample size* adalah jumlah elemen yang akan dimasukan dalam penelitian. Menentukan ukuran sampel melibatkan pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan pada pernyataan Hair *et al.*, (2010). Penentuan jumlah sampel untuk responden dengan mengasumsikan  $n \times 5$  observasi sampai dengan  $n \times 10$  observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan  $n \times 5$  observasi dengan jumlah indikator 28, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah  $28 \times 5$  menjadi 140 responden. Sampel pada penelitian ini terbatas pada jumlah karyawan yang tidak mencapai jumlah minimum 140 responden, oleh karena itu peneliti menggunakan rumus *sample size* alternatif oleh Raosoft.



Question	Answer
What margin of error can you accept? <small>5% is a common choice</small>	10 %
What confidence level do you need? <small>Typical choices are 90%, 95%, or 99%</small>	90 %
What is the population size? <small>If you don't know, use 20000</small>	20000
What is the response distribution? <small>Leave this as 50%</small>	50 %
Your recommended sample size is	<b>68</b>

Sumber: Raosoft (2019)

**Gambar 3.4 Kalkulator *Sample Size* Raosoft**

Menggunakan 10% dari *margin of error*, tingkat *confidence* 90%, dan 20.000 populasi, hasilnya menunjukkan 68 sampel data adalah ukuran minimum yang diperlukan untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini berhasil terkumpul 100 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengumpulan data. *Primary* data didapatkan dari melakukan *in depth interview* terhadap karyawan Fabelio.com pada objek penelitian, dan melakukan survei penyebaran kuesioner. Sedangkan *secondary* data yang digunakan peneliti berasal dari buku, jurnal, dan media *online*.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Zikmund *et al.*, (2013) mengkategorikan beberapa metode yang biasa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

1. *Survey Research*

Metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel individual.

2. *Observation Research*

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

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data yang dijelaskan diatas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research* dengan melakukan penyebaran kuisisioner terhadap karyawan Fabelio.com.

### **3.5 Periode Penelitian**

Sebelum melakukan pengumpulan data, penulis telah melakukan *content validity* dengan pembimbing lapangan penelitian pada perusahaan Fabelio.com.

Pengumpulan data *pre-test* dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2019 – 7 November 2019 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Kemudian penyebaran kuesioner *main-test* dilakukan pada 9 November 2019 – 24 November 2019 dengan jumlah responden sebanyak 100 responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

### 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 hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2016).

**Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran Likert**

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

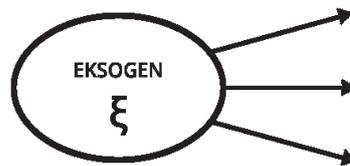
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

### 3.7 Identifikasi Variabel Penelitian

#### 3.7.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang dianggap sebagai variabel bebas yang

terdapat pada semua persamaan yang ada di dalam model penelitian (Hair *et al.*, 2010). Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani  $\xi$  ('ksi'). Variabel eksogen dapat terlihat dari bentuknya yang tidak memiliki garis panah menuju variabel eksogen melainkan memiliki garis panah yang berasal dari variabel (Hair *et al.*, 2010). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *workplace empowerment*.

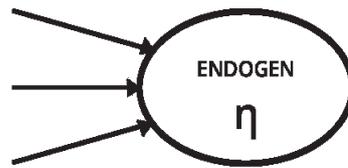


Sumber: Hair *et al.*, 2010

**Gambar 3.5 Variabel Eksogen**

### 3.7.2 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah merupakan variabel yang terikat pada variabel lain dan paling sedikit terdapat satu di dalam persamaan model (Hair *et al.*, 2010). Notasi matematik dari variabel endogen adalah huruf Yunani  $\eta$  ('eta'). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang mengarah pada variabel tersebut. (Hair *et al.*, 2010). Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah *quality of worklife* dan *employee commitment*.



Sumber: Hair *et al.*, 2010

**Gambar 3.6 Variabel Endogen**

### **3.8 Definisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini setiap variabel akan diukur dengan indikator-indikator yang sesuai dengan variabel yang bersangkutan agar tidak terjadi kesalah pahaman atau perbedaan persepsi dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Definisi operasional disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Tabel Operasional

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
1	<p><i>Workplace empowerment</i> adalah proses pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan penting dalam peristiwa sehari-hari di tempat kerja (Nayak, Sahoo, dan Mohanty, 2018)</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa yakin dengan kompetensi saya untuk melakukan pekerjaan saya.</li> <li>2. Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.</li> <li>3. Atasan saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.</li> <li>4. Saya diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya.</li> </ol>	<p><i>Likert Scale 1-5</i></p>	<p><i>Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment</i> (Hanaysha, 2016)</p>

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
2	<p><i>Quality of work life</i> adalah persepsi yang berasal dari dasar-dasar tempat kerja seperti <i>work environment</i>, <i>occupational stress</i>, <i>professional development</i>, <i>compensation and reward</i>, dan <i>social reward</i> yang diinginkan secara fisik dan psikologis dan yang memfasilitasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman kerja sambil</p>	<p><i>Work Enironment</i> adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001).</p>	<p>1. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki karyawan yang memadai untuk mengurangi beban kerja saat ini.</p> <p>2. Perusahaan tempat saya bekerja memiliki lingkungan yang bersih.</p> <p>3. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jadwal kerja yang fleksibel</p> <p>1. Saya merasa bahagia di tempat kerja</p>	<p><i>Likert Scale</i> 1-5</p>	<p><i>Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: A study on Indian healthcare sector</i> (Nayak, Sahoo, dan Mohanty)</p>

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
	mencapai tujuan organisasi (Nayak, Sahoo, dan Mohanty, 2018)	tekanan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, kelelahan, emosional, dan kesulitan (Armstrong dan Griffin, 2004, dalam Wickramasinghe, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya merasa jam kerja saya tidak terlalu lama.</li> <li>3. Saya merasa optimis di tempat kerja.</li> </ol>		
		<i>Professional Development</i> adalah peningkatan karir, kesempatan untuk mengembangkan pendidikan, dan akses ke pendidikan berkelanjutan (Nayak, Sahoo, dan Mohanty, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan.</li> <li>2. Saya menghadiri program pelatihan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan saya.</li> </ol>		

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
		<p data-bbox="443 1093 603 1541">3. Saya menerima dukungan pengembangan profesional dari perusahaan.</p> <p data-bbox="641 1093 960 1541"><i>Compensation and Reward</i> adalah semua penghargaan ekstrinsik (<i>extrinsic rewards</i>) yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Byars dan Rue, 2008).</p> <p data-bbox="1241 1093 1337 1541"><i>Social Support</i> adalah dukungan sosial berupa bantuan terkait</p>	<p data-bbox="443 658 603 1093">3. Saya menerima dukungan pengembangan profesional dari perusahaan.</p> <p data-bbox="641 658 801 1093">1. Gaji di perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan rata-rata industri.</p> <p data-bbox="839 658 1062 1093">2. Gaji di perusahaan tempat saya bekerja meningkat hingga batas yang wajar setiap tahun.</p> <p data-bbox="1101 658 1197 1093">3. Saya menerima gaji yang adil untuk kerja lembur.</p> <p data-bbox="1235 658 1331 1093">1. Atasan saya memberikan dukungan berupa bantuan.</p>		

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
		dengan pekerjaan yang bersumber dari rekan kerja, supervisor / atasan, teman diluar pekerjaan, atau keluarga (Burke, Noblet and Rodwell, 2008, dalam Wickramasinghe, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Atasan saya memperlakukan bawahannya dengan adil.</li> <li>3. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.</li> </ol>		
3.	<i>Employee Commitment</i> adalah kondisi psikologis karyawan dalam organisasi dan implikasinya pada keputusan untuk tetap dalam organisasi (Allan dan Meyer, 1990)	<i>Affective component</i> adalah keterikatan emosional karyawan dengan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi (Allan dan Meyer, 1990).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.</li> <li>2. Saya merasa masalah di organisasi seperti masalah saya sendiri.</li> </ol>	<i>Likert Scale</i> 1-5	<i>Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An</i>

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
		<p data-bbox="405 1093 603 1541"></p> <p data-bbox="603 1093 1359 1541"><i>Continuance component</i> adalah komitmen berdasarkan biaya yang karyawan asosiasikan dengan meninggalkan organisasi (Allan dan Meyer, 1990).</p>	<p data-bbox="405 658 603 1093">3. Saya merasa seperti "bagian dari keluarga" di organisasi ini.</p> <p data-bbox="603 658 916 1093">1. Saat ini, kebutuhan untuk menetap di organisasi ini sama besarnya dengan hasrat/keinginan pribadi saya. 2.</p> <p data-bbox="916 658 1197 1093">2. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan jika saya menginginkannya.</p> <p data-bbox="1197 658 1359 1093">3. Terlalu banyak hal yang akan terganggu dalam hidup saya jika saya</p>		<i>Empirical Study</i> (Yucel, 2012)

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Referensi	Jurnal Referensi
		<p data-bbox="405 1093 574 1541"></p> <p data-bbox="574 1093 1224 1541"><i>Normative component</i> adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi (Allan dan Meyer, 1990).</p>	<p data-bbox="405 658 574 1093">memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini.</p> <p data-bbox="574 658 829 1093">1. Bahkan jika dalam kondisi baik pun, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.</p> <p data-bbox="829 658 1029 1093">2. Saya berhitung banyak hal kepada perusahaan tempat saya bekerja.</p> <p data-bbox="1029 658 1224 1093">3. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang.</p>		

### **3.9 Teknik Pengolahan Analisis Data**

#### **3.9.1 Metode Analisis Data *Pre-Test***

Faktor analisis merupakan teknik yang mengurangi indikator yang digunakan untuk meringkas data agar menjadi lebih efisien (Maholtra, 2010). Faktor analisis digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi dari setiap indikator serta untuk melihat apakah indikator tersebut dapat mewakili sebuah variabel *latent*. Faktor analisis juga dapat melihat apakah data yang sudah di olah valid dan reliabel atau tidak, selain itu dengan teknik faktor analisis dapat teridentifikasi apakah indikator dari setiap variabel menjadi satu kesatuan atau memang mempunyai persepsi yang berbeda (Maholtra, 2010).

##### **3.9.1.1 Uji Validitas**

Menurut Zikmund *et al.*, (2013), uji validitas merupakan uji tolak ukur secara akurat yang di mana nilai dari uji validitas menggambarkan sebuah konsep atau objek secara nyata dan benar. Menurut pendapat Malhotra (2010), skala validitas dapat diartikan sebagai nilai dari sebuah skala observasi yang mencerminkan karakteristik dan objek yang sedang di teliti. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengukur sejauh mana alat ukur (indikator) mengukur variable apa yang sedang diukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan melakukan metode *factor analysis*, suatu alat ukur yang menyatakan sebuah penelitian valid ketika syarat-syarat dalam *factor analysis* terpenuhi antara lain:

Tabel 3.3 Uji Validitas

No.	Ukuran Validitas	Nilai Diisyaratkan
1	<p><b><i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy</i></b></p> <p>Sebuah Indeks yang digunakan untuk menguji kecocokan model analisis.</p>	<p>Nilai <math>KMO \geq 0.5</math> mengindikasikan bahwa analisis faktor telah valid, sedangkan nilai <math>KMO &lt; 0.5</math> mengindikasikan faktor yang di analisis tidak valid. (Hair <i>et al.</i>, 2010).</p>
2	<p><b><i>Bartlett's Test of Sphericity</i></b></p> <p>Merupakan sebuah uji statistik, biasanya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis. Biasanya ditunjukkan dengan (<math>r = 1</math>) dengan arti variabel mempunyai relasi atau tidak mempunyai relasi (<math>r = 0</math>).</p>	<p>Jika hasil uji nilai signifikan <math>\leq 0.5</math> menunjukkan adanya korelasi yang cukup antar variabel (Hair <i>et al.</i>, 2010).</p>
3	<p><b>MSA</b></p> <p>Teknik MSA berfungsi untuk mengukur derajat interkorelasi dari beberapa variabel dan kelayakan dari sebuah factor analisis (Hair <i>et al.</i>, 2010)</p>	<p>Nilai <math>MSA \geq 0,5</math></p> <p>Nilai MSA harus lebih dari 0,5 baik secara keseluruhan maupun individual variable. Variabel yang memiliki nilai MSA kurang dari 0,5 harus dihilangkan dari factor analisis, satu-persatu, dimulai dari variabel yang memiliki MSA terendah (Hair <i>et al.</i>, 2010)</p>
4	<p><b><i>Factor Loading of Component Matrix</i></b></p>	<p>Sebuah indikator dikatakan valid jika memiliki <i>factor loading</i> sama</p>

No.	Ukuran Validitas	Nilai Diisyaratkan
	Merupakan besarnya korelasi suatu indikator dengan tujuan untuk menentukan validitas setiap indikator dalam menggabungkan setiap variable.	dengan 0.50 atau <i>factor loading</i> $\geq$ 0,5 (Hair <i>et al.</i> , 2010).

Sumber: Hair *et al.*, (2010)

### 3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Malhotra (2010), uji reliabilitas menghasilkan sebuah skala yang didapat dari tingkat konsistensi dari sebuah hasil apabila tolak ukur diukur berulang kali. Dalam mengukur dan mengidentifikasi koefisien reliabilitas sebuah penelitian yang dapat mengukur tingkat konsistensi dalam sebuah skala maka digunakan *cronbach's alpha* (Hair *et al.*, 2010). *Rule of thumb* sebagai dasar untuk pengukuran suatu uji reabilitas sekurang-kurangnya nilai *cronbach alpha* tidak boleh kurang dari 0.5 dan tergolong baik jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Hair *et al.*, 2010).

### 3.9.2 Metode Analisis SEM - PLS

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan metode *structural equation model* (SEM) merupakan sebuah teknik multivariat menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang memungkinkan penelitian untuk secara simultan memeriksa serangkaian hubungan yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten serta antara beberapa konstruksi laten. (Hair *et al.*, 2010).

Dilihat dari sudut pandang metodologi, metode SEM ini memiliki beberapa peran, yakni berperan diantaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*), *analysis of covariance*

*structure*, dan model persamaan struktural (Hair *et al.*, 2010). Analisa hasil penelitian menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) karena dapat lebih mudah menganalisa lebih dari 1 hubungan variable dan bisa menganalisa secara bersamaan. Terdapat dua aplikasi spesial yang dapat mengolah data dalam metode SEM yaitu Lisrel dan AMOS. Selain itu terdapat *software* yang mampu mengatasi permasalahan dalam metodologi penelitian seperti kesulitan pengukuran atau keterbatasan sampel (Hair *et al.*, 2010). Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) karena penelitian ini memiliki sampel yang sedikit (kurang dari sama dengan 100) yang kemudian di aplikasikan menggunakan PLS karena mampu mengolah data sampel yang sedikit (Ghozali,2014).

Menurut Ghozali (2014) PLS adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak di dasarkan oleh banyak asumsi. Data yang di butuhkan tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama), sampel yang digunakan juga tidak harus besar. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksiif dan indikator formatif (Ghozali, 2014).

Menurut Ghozali (2014), PLS bertujuan untuk membatu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya dapat mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Wight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten di dapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural) yang menghubungkan

antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran) yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksya) di spesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen yang ada.

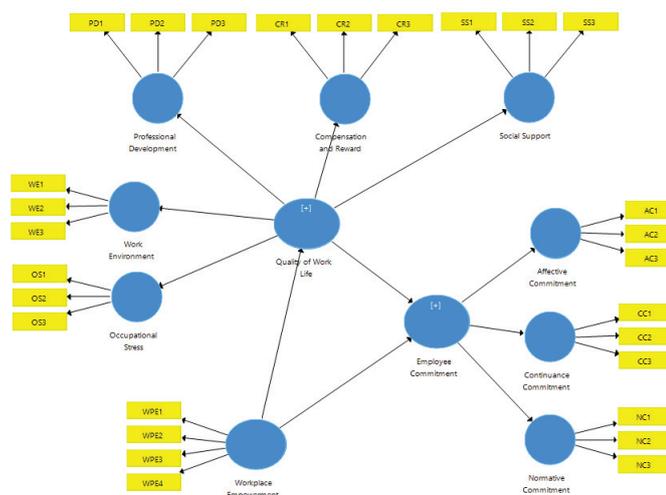
Dalam metode PLS ada tiga kategori parameter yang dapat digunakan. kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk mencpatakan skor variabel laten. Kedua yaitu menggambarkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dengan variabel laten lainnya dan blok indikatornya (*loading*), kategori ketiga berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter yasng merupakan nilai konstanta regresi untuk undikator dan variabel laten. Agar memperoleh ketiga estimasi, sistem PLS ini mengguakan proses iterasi tiga tahap, dan setiap tahap iterasi tersebut menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, sedangkan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi konstanta (Ghozali, 2014).

### **3.9.2.1 Model Pengukuran atau *Outer Model***

Menurut Ghozali (2014), *Outer model* yang biasanya sering disebut juga sebagai (*outer relation* atau *measurement model*) dapat menggambarkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten nya. *Covergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin di ukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin 1998 dalam Ghozali, 2014). *Discriminant*

*validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain yang dapat digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Pengukuran ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Disarankan nilai dari AVE harus lebih besar dari 0,50 (Formnel dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2014). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan tiga macam ukuran yaitu *Internal Consistency*, *Convergent Validity* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2014).

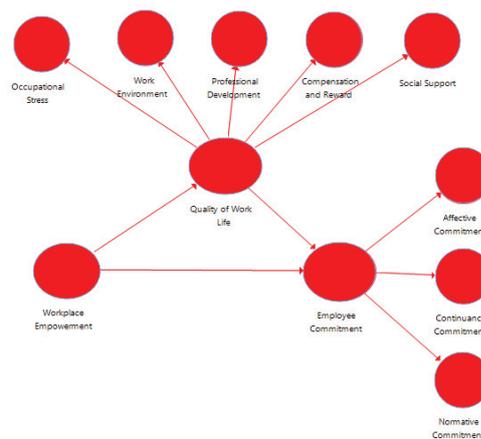


Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

**Gambar 3.7 Outer Model**

### 3.9.2.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Menurut Ghozali (2014) *Inner model* yang biasanya di sebut juga dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Untuk konstruk dependen model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square, Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dapat dimulai dengan melihat *R-square* dari setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Qsquare* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

**Gambar 3.8 Iner Model**