



### **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**

##### **3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., atau dalam Bursa Efek Indonesia lebih dikenal dengan nama ZINC adalah perusahaan yang bergerak di industri pertambangan mineral dan perdagangan dan memiliki kantor pusat di Jl. Pantai Indah Selatan I, Elang Laut Blok A No. 32-33, Lantai 5, Pantai Indah Kapuk, Jakarta. PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. didirikan pada tanggal 12 Juli 2005 di Jakarta oleh Bapak Sim Antony yang pada waktu itu juga turut menjabat sebagai Direktur Utama perusahaan. Sebelumnya, ZINC berlokasi di Jalan Kapuk Pulo No. 2, Cengkareng, Jakarta Barat. Pada tahun 2017, ZINC memperoleh pernyataan efektif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk melakukan penawaran umum perdana saham ZINC (IPO) kepada masyarakat dan kini saham tersebut telah dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2017. (Britama.com, 2017)

Produk hasil tambang utama yang dihasilkan oleh PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. antara lain adalah bijih besi (Fe), Galena (PbS) dan Seng (Zn). Bijih besi adalah salah satu logam yang paling berguna aplikasinya dan panduannya. Manfaat yang didapat sangat penting dan juga cukup banyak. Sulfat besi digunakan sebagai fungisida, oksalat besi dalam pengembangan fotografi, limonit dan hematit sebagai pigmen dan abrasif. Sedangkan magnelite digunakan dalam produksi elektroda

industri, besi klorida dan nitrat digunakan sebagai morden dan reagen industri terutama di industri pewarna. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Galena (PbS) merupakan bijih utama timbal (timah hitam) dan ditambang di banyak negara. Dalam bisnis perdagangan logam, Timah Hitam (Pb) merupakan salah satu jenis logam yang banyak dibutuhkan. Pemanfaatan Galena banyak digunakan pada baterai, selubung kabel, manufaktur mesin, galangan kapal, industri ringan, oksida timbal, proteksi radiasi dan industri lainnya. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Sphalerite adalah bijih utama dari seng (Zn) dan sering ditambang untuk campuran admium, indium, gallium, atau germanium. Hal ini biasanya ditemukan dalam hubungan dengan galena, pirit, dan sulfida lainnya bersama dengan kalsit, dolomit, dan fluorit. Seng (Zn) dapat dibuat menjadi berbagai paduan dengan banyak logam lainnya. Terutama dalam bentuk galvanisasi, paduan berbasis seng dan seng oksida, yang memiliki aplikasi di industri pembuatan mobil, konstruksi dan perkapalan, industri ringan, mesin, peralatan listrik rumah tangga, baterai dan industri lainnya. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Lokasi operasional pertambangan ZINC berada di beberapa tempat, antara lain di *site* Ruwai (Kalimantan Tengah), Pelabuhan Kalaf (Kalimantan Tengah), *site* Ratatotok (Amorang) dan *site* Ranoyapo (Sulawesi Utara). Lokasi Pelabuhan Kalaf merupakan lokasi yang dikhususkan bagi perusahaan untuk mengatur akomodasi dan transportasi pengangkutan hasil tambang. Sedangkan lokasi *site* merupakan lokasi yang dikhususkan untuk menggali hasil tambang ZINC, yaitu

Galena (PbS), bijih besi (Fe), dan seng (Zn). Di setiap lokasi operasional, memiliki direktur dan struktur organisasinya masing-masing, dengan sistem yang terpusat pada kantor pusat di Jakarta. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Pada tahun 2017, ZINC telah memperoleh izin dari pemerintah untuk melakukan ekspor konsentrat Timbal (Pb) dan Seng (Zn). Saat ini, PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. menjual produknya dalam bentuk bahan mentah dan telah menjual produknya dalam skala nasional dan internasional. Beberapa negara yang menjadi komoditas ekspor utama ZINC antara lain adalah Republik Rakyat Tiongkok, Vietnam, dan Singapura. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Mengikuti Undang-Undang No. 4 Tahun 2009, Kementerian Perindustrian mewajibkan kepada setiap pengelola tambang untuk memiliki Smelter sendiri. Sehingga, hasil dari tambang yang akan dijual kepada pembeli berbentuk berupa barang setengah jadi. Pada tahun 2016, PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. telah memiliki smelter timbal (Pb) dengan nama PT. Kapuas Prima Citra dengan kepemilikan 70% milik PT. Indonesia Royal Resources dan 30% milik PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. Smelter ini memiliki kapasitas *input* sebesar 40.000 ton per tahun dan kapasitas *output* sebesar 20.000 ton galena per tahun. (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018)

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain terkait pengadaan alat dan perbaikan alat untuk kegiatan pertambangannya. Antara lain, ZINC bekerja sama dengan PT. Cipta Standar Indonesia (CSI) untuk pengadaan alat berat, *maintenance*

peralatan seperti bor, *drill*, *excavator*, dll, dan penyediaan jasa kontraktor *non-underground*. ZINC bekerjasama dengan PT. Bintang Utama Sejahtera (BUSER) untuk jasa geologis dan survey, dan penyediaan jasa kontraktor *underground*, seperti penyediaan bahan ledak, crusher, dan lain-lain. Saat ini, ZINC juga tengah bekerja sama untuk pengadaan smelter, yaitu dengan PT. Angkasa Cipta Lestari (ACL) untuk smelter bijih besi, dan bekerjasama dengan PT. Kobar Lamandau Mineral (KLM) untuk smelter seng. (Corporate HRM & Legal, 2019)

### **3.1.2. Visi Perusahaan**

Dalam menjalankan operasional usahanya, PT. Kapuas Prima Coal Tbk. memiliki visi yaitu :

“Menjadi perusahaan pertambangan mineral yang kompetitif baik secara nasional dan internasional dengan pertumbuhan yang berkelanjutan melalui keunggulan produk, profesionalisme, perhatian bagi karyawan, masyarakat dan lingkungan” (Data Perusahaan, 2019)

### **3.1.3. Misi Perusahaan**

Dalam menjalankan usahanya, PT. Kapuas Prima Coal Tbk. memiliki misi – misi sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pengelolaan kegiatan produksi pertambangan dengan penekanan pada keselamatan dan kesehatan serta pelestarian lingkungan.
2. Meningkatkan nilai perusahaan dalam hal sumber daya keuangan dan manusia untuk beroperasi secara efisien dan terus menerus.

3. Berpartisipasi dalam program pengembangan masyarakat sekitar operasi tambang.
4. Menjadi mitra yang baik untuk pemerintah dan sinergi dalam pembangunan
5. Meningkatkan *share holder value*. (Data Perusahaan, 2019)

#### **3.1.4. Lokasi Perusahaan**

*Head Office* dari PT Kapuas Prima Coal Tbk. bertempat di Ruko Elang Laut Boulevard Blok A No. 32 – 33, Jl. Pantai Indah Selatan 1, Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara

Sedangkan lokasi pertambangan dari PT. Kapuas Prima Coal Tbk. bertempat di beberapa wilayah, yakni :

1. *Site Ruwai*, Lamandau, Kalimantan Tengah
2. Pelabuhan Kalaf, Kalimantan Tengah
3. *Site Ranoyapo*, Manado, Sulawesi Utara
4. *Site Ratatotok*, Amorang, Sulawesi Utara

#### **3.1.5. Nilai – Nilai Perusahaan**

Dalam mencapai visi dan misi serta dalam melakukan kegiatan operasionalnya, PT. Kapuas Prima Coal Tbk. memiliki empat nilai yang selalu diterapkan dalam setiap aktivitas kerja baik dalam *head office* di Jakarta maupun dalam lokasi pertambangan. Nilai – nilai ini ditanamkan kepada setiap individu yang terlibat di dalamnya. Adapula nilai – nilai tersebut antara lain :

### 1. *Mining with Skills, Experience, and Results*

Sebagai perusahaan pertambangan ternama, PT. Kapuas Prima Coal Tbk. mendapatkan hasil tambang terbaik melalui perkembangan secara terus-menerus yang dilakukan kepada karyawannya. Karyawan diberikan pelatihan dan pengetahuan tentang dunia pertambangan. Selain itu, di dalam perusahaan juga diterapkan sistem pemenuhan yang ketat, regulasi yang ketat, dan transparansi.

### 2. *Our Focus Plan to Grow Value*

Perusahaan berfokus pada strategi pertumbuhan perusahaan jangka panjang dengan diterapkannya kontrol terhadap biaya yang dikeluarkan, peningkatan sumber daya cadangan dan peningkatan efisiensi dalam produksi.

### 3. *Safety is Our First Priority*

PT. Kapuas Prima Coal Tbk. berkomitmen untuk menciptakan lapangan kerja yang terhindar dari segala bentuk kecelakaan kerja dengan pemeriksaan *safety* secara rutin, *monitoring*, dan pelatihan yang dilakukan kepada setiap personil, khususnya yang terdapat di area pertambangan.

### 4. *Sustainability is in Our Hands*

Perusahaan memiliki orientasi terhadap kepentingan untuk generasi mendatang dengan melakukan program peduli lingkungan, dan penanaman tanaman pada lahan – lahan yang gundul. (Data Perusahaan, 2019)

## 3.2. **Desain Penelitian**

Menurut Zikmund, *et al* (2013), desain penelitian adalah sebuah perencanaan yang memuat metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan

menganalisa informasi secara spesifik. Sebuah desain penelitian menyediakan kerangka atau perencanaan aksi untuk penelitian. Tujuan penelitian yang ditentukan selama tahap awal penelitian termasuk dalam desain untuk memastikan informasi yang dikumpulkan sesuai untuk memecahkan masalah.

### **3.2.1. *Research Data***

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu membuat perencanaan mengenai bagaimana metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa data. Menurut Zikmund, *et al* (2013) data dapat diambil dari beberapa sumber, yaitu:

1. Data primer adalah data yang dapat diambil dari proses survey atau kuesioner. Sedangkan survey sendiri adalah teknik penelitian dimana data sampel diwawancarai dalam suatu keadaan atau perilaku yang kemudian diamati dan dijelaskan dengan cara tertentu. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk beberapa tujuan tertentu.
2. Data sekunder dapat berupa data-data yang berasal dari literatur, internet, dan data perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam menentukan penelitian ini adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan oleh penulis sendiri melalui survei kepada responden yang termasuk ke dalam target populasi dan data sekunder, yaitu seluruh data pendukung yang berasal dari jurnal, artikel, *website*, dan buku. Dari hasil data pendukung dari jurnal, artikel, *website*, dan buku, penulis selanjutnya menulis kuesioner yang akan dibagikan.



### 3.2.2. Jenis Penelitian

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013) metode penelitian terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. *Qualitative business research* : jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran yang akurat berdasarkan fenomena yang ada tanpa menerapkan sistem pengukuran.
- b. *Quantitative business research* : jenis penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.

Menurut Zikmund, *et al* (2013) jenis penelitian dibagi menjadi tiga, yaitu:

#### 1. *Exploratory Research*

*Exploratory research* adalah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sebuah situasi atau mencari ide-ide potensial yang memungkinkan untuk peluang bisnis.

#### 2. *Descriptive Research*

*Descriptive research* adalah penelitian yang mendeskripsikan karakteristik sebuah objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. Metode pengambilan data dapat dilakukan dengan melakukan survey, panel, observasi, atau data sekunder kuantitatif.

#### 3. *Causal Research*

*Causal research* merupakan jenis penelitian yang mengijinkan refrensi kausal yang akan dibuat, berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat dimana metode pengambilan datanya dilakukan dengan eksperimen.

Penelitian kali ini menggunakan metode penelitian *quantitative business research* karena peneliti melakukan penelitian berdasarkan pengukuran yang ada dan menggunakan pendekatan analisis. Selain itu, jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah *descriptive research* karena peneliti ingin mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, *group*, organisasi, atau lingkungan.

### **3.3. Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.3.1. Target Populasi**

Menurut Zikmund *et al* (2013), populasi adalah sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas yang memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasi yaitu karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk.

Menurut Zikmund *et al* (2013), sampel adalah sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. yang bekerja di *site* Ruwai. Selain itu, sampel yang akan penulis ambil adalah pekerja yang telah bekerja selama minimal 1 tahun. Penulis berasumsi bahwa karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 tahun telah mengikuti minimal satu kali *training*.

#### **3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Zikmund (2013) membagi teknik pengambilan sampel menjadi dua jenis, yaitu:

## 1. *Probability Sampling*

Teknik *sampling* yang menggunakan sistem *random* dalam proses seleksinya. Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

### a. *Simple Random Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* dimana setiap orang dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk disertakan dalam sampel.

### b. *Systematic Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* dimana titik awal dipilih secara acak dan kemudian setiap nomor selanjutnya dipilih sesuai daftar yang telah ditentukan.

### c. *Stratified Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* probabilitas dimana sampel dipilih secara acak dari setiap lapisan populasi.

### d. *Cluster Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* yang digunakan apabila populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster. Teknik *cluster sampling* digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas

### e. *Multistage Area Sampling*

Sebuah prosedur *sampling* yang melibatkan dua atau lebih teknik *sampling* probabilitas.

## 2. *Non-probability Sampling*

Menurut Zikmund, *et al* (2013) *non-probability sampling* adalah teknik *sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan pertimbangan atau penilaian pribadi dari peneliti itu sendiri. Terdapat 4 teknik *sampling* dalam *non-probability sampling*, yaitu:

### a. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden yang dipilih adalah responden yang paling mudah didapatkan.

### b. *Judgement Sampling*

Teknik *non-probability sampling* dimana peneliti memilih sampel berdasarkan penilaiannya tentang beberapa karakteristik yang sesuai dengan anggota sampel yang dibutuhkan.

### c. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden awal dipilih dengan metode probabilitas dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal.

### d. *Quota Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana kelompok dari populasi akan diwakili pada karakteristik yang berkaitan dengan tingkat yang tepat sesuai keinginan peneliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* karena sampel yang dibutuhkan oleh peneliti adalah karyawan yang bekerja di PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai. Selain itu, peneliti

menggunakan teknik *judgement sampling* karena peneliti membutuhkan responden yang telah bekerja selama minimal 1 tahun dan telah mengikuti *training* yang diadakan oleh PT. Kapuas Prima Coal, Tbk.

### **3.3.3. Sampling Size**

Menurut Hair, *et al* (2010), dalam menentukan ukuran minimum sampel sebuah penelitian dapat diasumsikan  $n \times 5$  observasi sampai  $n \times 10$  observasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan  $n \times 5$  observasi dengan jumlah indikator 17 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah minimum sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak:  $17 \times 5 = \text{minimum } 85$  responden.

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

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

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data, yaitu data primer dan data sekunder. Malhotra (2009) mengatakan bahwa data primer adalah data yang digunakan untuk mengatasi masalah penelitian. Data primer juga dapat dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi. Data primer pada penelitian ini didapatkan langsung dari objek penelitian, yaitu karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai. Data dikumpulkan peneliti melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner.

Sedangkan data sekunder menurut Malhotra (2009) adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan dari masalah yang dihadapi. Data dapat diperoleh dari sumber – sumber yang dipercaya atau didapatkan secara tidak

langsung. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh teori yang didapatkan dari buku, jurnal utama, jurnal pendukung, maupun artikel *online*.

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

Menurut Zikmund, *et al* (2013), terdapat beberapa metode pengumpulan data yang dapat dilakukan untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. *Observation research*, yaitu pengamatan secara sistematis untuk merekam perilaku orang, objek, dan kejadian yang diamati.
2. *Survey research*, yaitu metode pengumpulan data primer dimana data tersebut diolah terlebih dahulu untuk memperoleh hasil penelitian.

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam melakukan penelitian. Dalam metode *survey research*, penulis melakukan *in-depth interview* kepada 10 karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai serta menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.

#### **3.5. Periode Penelitian**

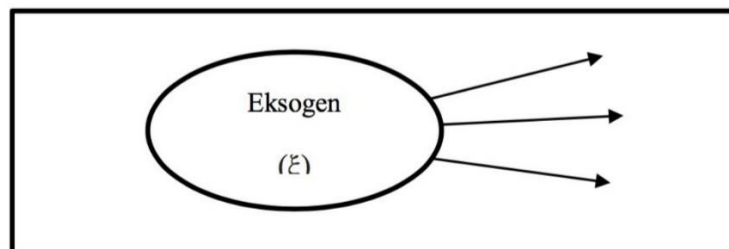
Periode penyebaran kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada bulan Oktober 2019. *Pre-test* dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. *Pre-test* dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden. Sedangkan, periode penyebaran kuesioner untuk *main-test* dilakukan pada bulan November 2019. Jumlah responden pada penelitian ini adalah minimal 85 responden.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel terikat (X). Sedangkan, variabel terikat (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.

#### 3.6.1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada di dalam model. Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani  $\xi$ . (Wijanto, 2008). Variabel eksogen digambarkan sebagai lingkaran dengan anak panah yang menuju ke luar.



**Gambar 3. 1 Variabel Eksogen**

Sumber : Wijanto, 2008.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas atau variabel eksogen pada penelitian ini adalah *training satisfaction* (X1), dan *organizational citizenship behavior* (X2).

### **3.6.1.1. Training Satisfaction (X<sub>1</sub>)**

Menurut Schmidt (2007), *training satisfaction* adalah sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan yang direncanakan dan diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan agar karyawan dapat secara efektif melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut studi yang dilakukan oleh Tello, Moscoso, Garcia, dan Chaves (2006), *training satisfaction* seorang karyawan dapat diukur berdasarkan 12 *items* yang dibagi kedalam tiga dimensi *training satisfaction*, yaitu : (1) tujuan dan konten *training*, (2) metode dan konteks *training*, dan (3) kegunaan dan keseluruhan *training*.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *training satisfaction* karyawan atas *training* yang didapatkan, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *training satisfaction* karyawan atas *training* yang didapatkan.

### **3.6.1.2. Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)**

Menurut Kreitner & Kinicki (2008), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas yang seharusnya dikerjakan di perusahaan.

Menurut Williams & Anderson (1991) dalam Shareef & Atan (2018) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* terbagi menjadi dua konsep, yaitu OCB terhadap individu (OCBI) dan OCB terhadap perusahaan atau

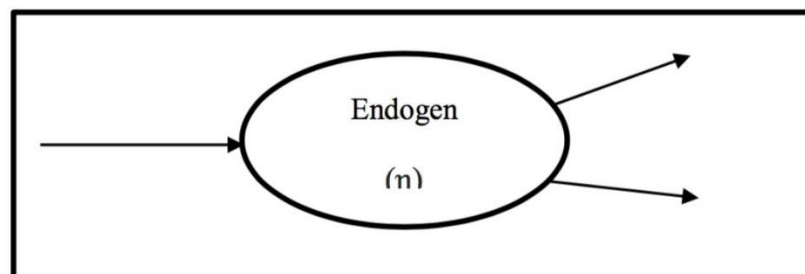


organisasi (OCBO). Beberapa contoh perilaku OCBI, antara lain : menyisihkan waktu untuk mendengarkan rekan kerja atau atasan, membantu rekan kerja atau atasan ketika membutuhkan bantuan, dan menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dijalani. Sedangkan beberapa contoh perilaku OCBO, antara lain : memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi, menepati waktu istirahat kerja, menghormati peraturan di perusahaan, dan menjaga properti milik perusahaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan atas pekerjaannya, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan atas pekerjaannya.

### 3.6.2. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit terdapat satu persamaan model meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Notasi matematik dari variabel endogen adalah  $\eta$  (“eta”) (Wijanto, 2008). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan sedikit atau satu anak panah yang masuk ke lingkaran tersebut.



**Gambar 3. 2 Variabel Endogen**

Sumber : Wijanto, 2008.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

### **3.6.2.1. Turnover Intention (Y)**

Menurut Robbins (2003), *turnover intention* adalah perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta untuk berhenti.

Menurut Takase (2010) dalam Shareef & Atan (2018), *turnover intention* adalah upaya atau kerelaan yang dilakukan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan tempat kerja mereka. Sedangkan, menurut Li & Jones (2013) dalam Shareef & Atan (2018), *voluntary turnover* erat kaitannya dengan menurunnya kinerja individu dan organisasi, dan menurunnya semangat karyawan dalam meningkatkan citra perusahaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan.

### **3.7. Tabel Definisi Operasional**

Dalam membuat instrumen pengukuran, setiap variabel penelitian perlu dijelaskan definisi operasional variabelnya untuk mempermudah dalam mendefinisikan permasalahan yang akan dibahas dalam setiap variabel. Hal ini harus dilakukan untuk menyamakan persepsi dan menghindari kesalahpahaman dalam mendefinisikan variabel yang ingin dianalisis dalam penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disusun teori yang didasarkan pada indikator pertanyaan seperti pada tabel 3.1. Skala pengukuran yang digunakan adalah *likert scale 5* (lima) poin

**Tabel 3. 1 Tabel Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Measurement	Jurnal Referensi	Scaling Technique
1.	<i>Training Satisfaction</i> (TS)	Sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan yang direncanakan dan diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan agar karyawan dapat secara efektif melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. (Schmidt, 2007)	<p>1. Secara keseluruhan, <i>training</i> yang saya peroleh dapat diterapkan di dalam pekerjaan saya.</p> <p>2. Secara keseluruhan, <i>training</i> yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>3. Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah <i>training</i> yang saya peroleh dalam pekerjaan saya.</p> <p>4. Secara umum, saya dapat menggunakan apa yang</p>	Memon <i>et al</i> (2017)	<i>5-Likert-Scale</i>

			saya pelajari ke dalam pekerjaan saya		
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<p><i>Organizational citizenship behavior</i> terbagi menjadi dua konsep, yaitu OCB terhadap individu (OCBI) dan OCB terhadap perusahaan atau organisasi (OCBO). Beberapa contoh perilaku OCBI, antara lain :</p> <p>menyisihkan waktu untuk mendengarkan rekan kerja atau atasan, membantu rekan kerja atau atasan ketika membutuhkan bantuan, dan menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dijalani. Sedangkan beberapa</p>	<p>1. Saya melakukan fungsi-fungsi yang tidak dibutuhkan tetapi itu membantu citra perusahaan.</p> <p>2. Saya membela perusahaan ketika karyawan lain mengkritiknya.</p> <p>3. Saya memberikan ide untuk meningkatkan fungsi perusahaan</p> <p>4. Saya melakukan tindakan untuk melindungi perusahaan dari potensi masalah</p>	Memon <i>et al</i> (2017)	<i>5-Likert-Scale</i>

		<p>contoh perilaku OCBO, antara lain : memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi, menepati waktu istirahat kerja, menghormati peraturan di perusahaan, dan menjaga properti milik perusahaan. (Williams &amp; Anderson, 1991)</p>	<p>5. Saya dengan sukarela akan memberikan waktu saya untuk membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan.</p>		
			<p>6. Saya dengan sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan maupun non-pekerjaan.</p>		
			<p>7. Saya menyesuaikan jadwal kerja saya untuk mengakomodasi permintaan cuti karyawan lain.</p>		
			<p>8. Saya membantu orang lain dengan tugas mereka.</p>		

3	<i>Turnover Intention (TI)</i>	Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta untuk berhenti. (Robbins, 2003)	<p>1. Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.</p> <p>2. Terkadang saya merasa harus berhenti dari pekerjaan di tempat kerja saya saat ini.</p> <p>3. Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.</p> <p>4. Dalam enam bulan ke depan, saya akan menilai kemungkinan meninggalkan pekerjaan saya sekarang sebagai tinggi.</p>	Memon <i>et al</i> (2017)	<i>5-Likert-Scale</i>
---	--------------------------------	---	--	---------------------------	-----------------------

			5. Saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk dari sekarang.		
--	--	--	--	--	--



### **3.8. Teknis Pengolahan Analisis Data**

#### **3.8.1. Uji Instrumen**

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *unobserved* (sering juga disebut dengan konstruk) yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung atau indicator – indicator yang diamati. Terdapat dua uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian.

#### **3.8.2. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indicator dengan skor konstruk, dan dengan uji *confirmatory factor analysis* (CFA)

Menurut Ghozali (2016) 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.
2. Uji statistik signifikan *Bartlett's test of sphericity* ( $sig. < 0.05$ ) menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel untuk di proses lebih lanjut (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 dibandingkan 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  $> 0.50$  (Hair, *et al.*, 2010).

### **3.8.3. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

#### **1. *Repeated Measure***

*Repeated measure* yang dimaksud adalah dengan menempatkan responden pada pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan melihat kekonsistenan dari responden.

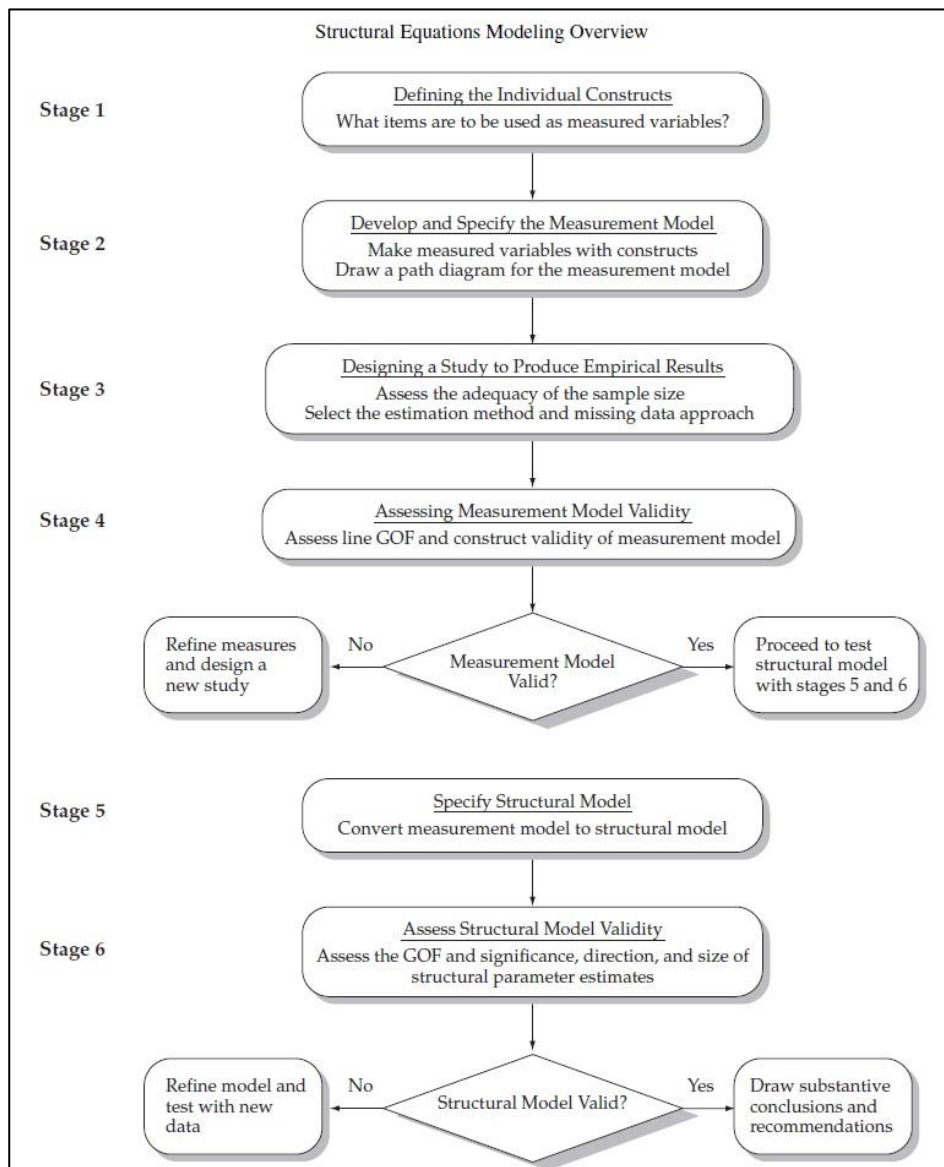
## 2. *One shot*

*One shot* yang dimaksud adalah pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2016)

Selain itu, untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* yang dimana suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2016).

### **3.9. *Structural Equation Model (SEM)***

Menurut Hair, *et al.*, (2010) *Structural Equation Model (SEM)* merupakan teknik multivariate yang menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi ganda yang memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan memeriksa serangkaian hubungan ketergantungan saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten (*variables*) serta antara beberapa konstruk laten.



**Gambar 3. 3 Enam Tahapan Teknik Analisis SEM**

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

Berdasarkan gambar diatas, berikut adalah enam tahapan dalam teknik analisis SEM :

1. Mendefinisikan konstruk atau indikator untuk mengukurnya.
2. Membuat diagram model pengukuran.

3. Menilai ukuran *sample size*, memilih metode estimasi, dan pendekatan untuk menangani data yang hilang.
4. Mengukur validitas atau kecocokan dari model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka akan dilanjutkan ke tahap lima dan enam.
5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural.
6. Menilai validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran memiliki tingkat kecocokan yang baik, maka selanjutnya dapat dilakukan penelitian.

### **3.9.1. Kecocokan Model Pengukuran**

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran tersebut (Hair, *et al.*, 2010).

1. Evaluasi terhadap validitas model pengukuran.

Suatu variabel dapat dikatakan memiliki nilai validitas yang baik terhadap *construct* atau variabel latennya jika muatan faktor standar, yaitu *standard loading factor*  $\geq 0,5$ . (Hair, *et al.*, 2010)

2. Evaluasi terhadap reliabilitas dari model pengukuran

Reliabilitas merupakan sebuah konsistensi dari alat ukur. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikatornya memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Menurut Hair, *et al.*, (2010) suatu variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas baik jika nilai *construct reliability* (CR)  $\geq 0.70$  dan nilai *variance extracted* AVE  $\geq 0.50$ .

### 3.9.2. Kecocokan Model Struktural

Hair, *et al.*, (2010) mengelompokkan Goodness of Fit Indices (GOFI) atau ukuran-ukuran GOF menjadi tiga bagian, diantaranya :

#### 1. *Absolute Fit Indices*

*Absolute Fit Indices* merupakan ukuran langsung dari seberapa baik model ditentukan oleh peneliti mereproduksi data yang diamati. Dengan demikian, mereka memberikan penilaian paling dasar tentang seberapa baik teori peneliti sesuai dengan data sampel.

#### 2. *Incremental Fit Indices*

*Incremental Fit Indices* jelas berbeda dengan *absolute fit indices* karena *incremental fit indices* menilai seberapa baik model penelitian yang sesuai dengan beberapa model *baseline alternatif*. *Baseline model* yang paling umum adalah *null model*, yang mengasumsikan semua variabel diamati tidak berkorelasi.

#### 3. *Parsimony Fit Indices*

Model ini adalah model yang ditingkatkan dengan baik oleh model yang lebih cocok atau dengan model yang lebih sederhana. *Parsimony ratio* adalah dasar untuk ukuran – ukuran ini dan dihitung sebagai rasio *degree of freedom* yang digunakan oleh suatu model terhadap total *degree of freedom* yang digunakan oleh suatu model terhadap total *degree of freedom* yang tersedia.

Hair, *et al.*, (2010), mengatakan bahwa uji struktural model dapat dilakukan dengan mengukur *Goodness of Fit Model* yang memberikan kecocokan nilai sebagai berikut :

1. Nilai  $\chi$  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).

Ringkasan uji kecocokan dan pemeriksaan kecocokan secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 2 Ketentuan Tabel *Goodness of Fit***

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	
<b>Absolute Fit Indices</b>							
1	Chi-Square ( $\chi^2$ )	Insignificant p-values 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 ( $\chi^2/DF$ )	$(\chi^2/DF) < 3$ is very good or $2 \leq (\chi^2/DF) \leq 5$ is acceptable					
<b>Incremental Fit Indices</b>							
1	NFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , 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 not 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
<b>Parsimony Fit Indices</b>							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , relatively high values represent relatively better fit					
<p>Note: m=number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time</p> <p>Current research suggest a fairly common set of indices perform adequately across a wide range of situations and the researcher need not report all GOF indices because they are often redundant. Multiple fit indices should be used to assess a model's goodness-of-fit and should include:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The <math>\chi^2</math> value and associated <b>DF</b></li> <li>2. One absolute fit index (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, <b>Normed Chi-Square</b>)</li> <li>3. One incremental fit index (i.e., <b>CFI</b> or TLI)</li> <li>4. One goodness-of-fit index (i.e., GFI, <b>CFI</b>, TLI, etc.)</li> </ol> <p>One badness-of-fit index (<b>RMSEA</b>, SRMR, etc.)</p>							

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