

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

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

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan garment yang berasal dari Korea, didirikan pada tahun 2013 dan berlokasi di Cibinong, Gunung Sindur - Bogor. PT XYZ memiliki karyawan yang cukup banyak yaitu berjumlah 2000 orang serta memiliki mesin jahit sebanyak 3200 unit hingga saat ini, karyawan di perusahaan ini di dominasi oleh perempuan yang pekerjaannya sebagai operator jahit, operator pemotong kain dan bahan, pemasang kancing dan pembuang benang - benang yang lebih.

PT XYZ dari 2013 hingga saat ini telah memproduksi banyak jenis pakaian khususnya pakaian untuk musim dingin, *jacket* dan *blazers* untuk pria yang terbuat dari *synthetic fibres, cotton*. kemudian untuk di ekspor ke korea dan beberapa negara lainnya.

##### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1. Visi Perusahaan**

PT XYZ memiliki visi yaitu menjadi perusahaan terkemuka di bidang industri garment.

###### **2. Misi Perusahaan**

Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan

### **3.1.3 Bidang Usaha Perusahaan**

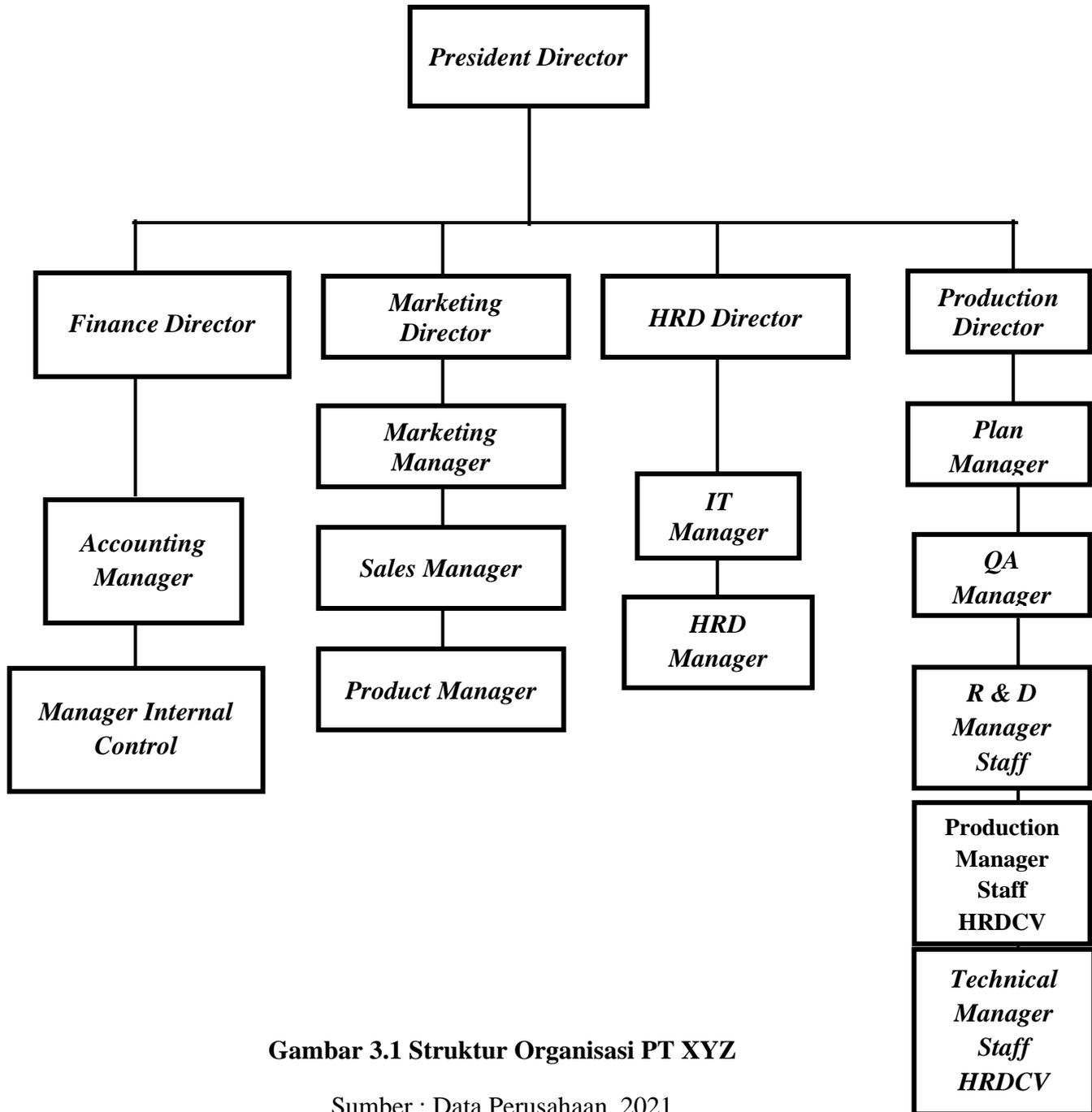
PT XYZ menjalankan usahanya di bidang tekstil dan garment. Produksi utama yang dihasilkan oleh PT XYZ berupa pakaian untuk musim dingin, jaket dan *blazers* pria.

### **3.1.4 Fasilitas Perusahaan**

PT XYZ memberikan fasilitas kepada seluruh karyawan nya, diantaranya sebagai berikut :

- a. BPJS Ketenagakerjaan
- b. BPJS Kesehatan
- c. Seragam Kerja
- d. Balai Kesehatan
- e. Tunjangan Hari Raya

### 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber : Data Perusahaan, 2021

## 3.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah rencana utama untuk menentukan metode dan prosedur dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan (Zikmund et al.,2013)

### 3.2.1 *Research Data*

*Research data* merupakan suatu pemeriksaan, penyelidikan, pencermatan dan percobaan yang membutuhkan ketelitian yang menggunakan metode tertentu dalam memperoleh hasil dan tujuan (Maholtra, 2012).

Menurut Maholtra (2012) terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam sebuah penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. *Primary Data*, adalah data yang dikumpulkan dan diteliti sendiri oleh peneliti mengenai suatu masalah dalam penelitian ini.
2. *Secondary Data*, adalah data yang sudah ada sebelumnya yang kemudian dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini.

Dari penjelasan diatas, peneliti menggunakan kedua sumber data tersebut dalam penelitian ini. Pengumpulan *primary data* yang dilakukan peneliti yaitu melakukan *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner dengan beberapa karyawan PT XYZ untuk menggali fenomena yang terjadi diperusahaan, karyawan yang dipilih peneliti dengan kriteria karyawan tetap, dan sudah bekerja minimal 1 tahun di PT XYZ.

Peneliti juga menggunakan *secondary data* untuk mencari informasi dan literature dari berbagai media seperti informasi pemerintahan, buku pengetahuan, jurnal penelitian, artikel dari internet.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Zikmund et al (2013) di dalam metode penelitian terdapat 2 jenis penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. *Qualitative Research*, yaitu jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran berdasarkan fenomena yang ada tanpa menerapkan sistem pengukuran numerik dan pendekatan analisis.
2. *Quantitative Research*, yaitu penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis.

Kemudian, Zikmund et al (2013) juga menjelaskan bahwa terdapat tiga metode penelitian kuantitatif, diantaranya yaitu :

1. *Exploratory Research*, penelitian yang digunakan untuk menemukan ide ide yang dapat menjadi peluang bisnis potensial. Penelitian eksploratori tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif untuk menentukan tindakan tertentu. Penelitian eksploratori juga biasanya digunakan untuk menyaring dan panduan dalam upaya penelitian berikutnya.
2. *Descriptive Research*, penelitian deskriptif biasanya dilakukan setelah peneliti memperoleh pemahaman yang kuat tentang situasi dan keadaan yang sedang diteliti. Penelitian ini menguraikan karakteristik orang, kelompok, objek, organisasi dan lingkungan yang tujuannya untuk memberikan gambaran dari situasi tertentu.
3. *Casual Research*, Penelitian memungkinkan hubungan sebab akibat yang akan dibuat, kemudian mencari untuk mengidentifikasi hubungan tersebut dan berpengaruh terhadap hasilnya.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian metode *descriptive research* dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena peneliti melakukan *in depth interview* kepada karyawan PT XYZ dan penyebaran kuesioner yang merupakan data yang dapat diukur secara numerik dan ada analisis dari hasil numerik tersebut.

### **3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.3.1 Target Populasi dan Sampel**

Menurut Zikmund et al (2013) populasi adalah kumpulan dari kelompok yang berupa objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah karyawan tetap PT XYZ.

Sampel adalah sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi (Zikmund, et al.,2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan tetap PT XYZ yang telah bekerja minimal satu tahun.

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

*Sampling Teghniques* adalah metode pengambilan dari sebagian populasi. Menurut Zikmund et al (2013) *sampling techniques* ada 2 jenis yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

*Probability Sampling* adalah sebuah teknik sampling dimana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang untuk diambil secara acak sebagai sampel (Zikmund et al.,2013). Terdapat lima metode dalam menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu :

##### *1. Simple Random Sampling*

Prosedur pengambilan sampel yang menjamin setiap elemen dalam populasi itu memiliki kemungkinan yang sama untuk dapat dimasukkan dalam sampel.

#### 2. *Systematic Sampling*

Prosedur pengambilan sampel yang menggunakan nomor urut dari populasi.

#### 3. *Stratified Sampling*

Prosedur pengambilan sampel ini hampir sama dengan simple random sampling tetapi penentuan sampelnya memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

#### 4. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak kemudian melakukan observasi secara keseluruhan dari semua unit organisasi.

#### 5. *Multistage Area Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang mengkombinasikan teknik pertama hingga keempat untuk melihat segala peluang yang terjadi.

Sedangkan, *non probability* sampling menurut Zikmund et al (2013) adalah teknik sampling dimana peneliti memilih unit dari sampel berdasarkan penilaian pribadi. Dalam *non probability sampling* terdapat empat metode, yaitu :

#### 1. *Judgemental Sampling*

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

#### 2. *Quota Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dengan menentukan metode sampel dari populasi yang memiliki ciri ciri tertentu sampai kuota jumlahnya sudah sesuai.

Berdasarkan definisi diatas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability technique*, dimana unit sampel yang dipilih berdasarkan penilaian dan kenyamanan pribadi peneliti. Kemudian untuk *sampling technique* dari *non probability sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *judgement sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian pribadi peneliti sesuai dengan ketentuan yang telah dipilih yaitu karyawan tetap PT XYZ yang telah bekerja minimal satu tahun, jawaban yang didapatkan dari hasil *in depth interview* dan kuesioner merupakan jawaban yang objektif dari pengalaman responden selama bekerja di PT XYZ.

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

### **3.3.3 *Sampling Size***

Menurut Cooper & Schindler (2014) *sampling size* merupakan proses dimana peneliti harus menentukan bagaimana dan seberapa banyak orang yang akan diwawancarai dan dijadikan responden penelitian, serta mengamati kejadian. Sedangkan Hair et al (2010), landasan untuk menentukan ukuran minimum sampel penelitian adalah :

1. Jumlah sampel harus lebih banyak dari jumlah variabel.
2. Jumlah minimal sampel adalah 5 observasi per variabel.
3. Jumlah minimal *sampel size* secara absolut adalah 50 observasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti telah mengidentifikasi 18 indikator untuk seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian, dengan mengasumsikan  $n \times 5$  observation per variabel, maka jumlah sampel minimum yang digunakan pada penelitian ini minimum sebanyak 90 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

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

Menurut Zikmund et al (2013), dalam penelitian terdapat dua jenis pengumpulan data, yaitu *secondary data* dan *primary data*. Dalam penelitian ini *primary data* diperoleh dari hasil *in depth interview* dan juga penyebaran kuesioner mengenai apa yang dia rasakan selama bekerja kepada karyawan tetap PT XYZ. Sedangkan untuk *secondary data* dalam penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, artikel dan website resmi yang berhubungan.

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

Zikmund et al (2013) berpendapat bahwa terdapat 2 jenis metode pengumpulan data yaitu *observation research* dan *survey research*. *Observation Research* adalah proses sistematis dari pengamatan pola perilaku terhadap objek, orang, dan kejadian yang disaksikan secara langsung. Sedangkan *survey research* adalah metode pengumpulan data primer dengan berkomunikasi secara langsung kepada responden baik berupa email maupun kuesioner.

Berdasarkan kedua metode tersebut, penelitian ini menggunakan metode *survey research* yaitu *in depth interview* kepada 10 karyawan tetap PT XYZ yang

telah bekerja minimal 1 tahun, yang kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap PT XYZ yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

### 3.5 Periode Penelitian

Periode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua periode, periode pertama dilakukan pretest pada tanggal 17 Mei 2021 s/d 20 Mei 2021 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Sedangkan periode kedua maintest dilakukan pada tanggal 21 Mei 2021 dengan jumlah responden sebanyak 90 orang.

### 3.6 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, peneliti menggunakan *likert* sebagai skala pengukuran. *Skala likert* merupakan pengukuran terhadap sikap yang mengarahkan responden untuk memberikan nilai atas kecocokan dan ketidakcocokannya dengan mengikuti petunjuk yang telah diberikan (Cooper, 2014).

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert***

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

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Zikmund et al (2013) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang mempunyai variasi dan mengalami perubahan dari satu contoh ke contoh lainnya yang dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai, biasanya dalam bentuk arah, kekuatan dan besarnya. Terdapat 2 jenis variabel dalam operasional variabel, yaitu variabel endogen dan variabel eksogen, berikut penjelasannya.

#### **3.7.1 Variabel Eksogen**

Menurut Cooper et al (2014) Variabel Eksogen biasa disebut juga dengan variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel dependen. Variabel eksogen adalah variabel bebas yang muncul pada semua persamaan yang ada di dalam model (Zikmund, 2008). Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel eksogen adalah sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* merupakan seberapa sukanya dan apakah sikap positif atau negatif yang tercerminkan terhadap pekerjaan para karyawan (Weiss 1967 dalam Yuanyuan 2020). Di sisi lain Robbins & Judge (2015) berpendapat bahwa *job satisfaction* merupakan sebuah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaan yang telah dihasilkan dari karakteristik evaluasi.

Variabel *Job Satisfaction* dalam penelitian ini menggunakan 5 skala *likert*. Angka 1 menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* dari karyawan rendah dan karyawan dapat saja keluar dari perusahaan, sedangkan angka 5

menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* tinggi sehingga karyawan akan tetap bertahan bekerja di perusahaan.

## 2. *Job Burnout*

*Job Burnout* merupakan perasaan negatif yang dirasakan oleh para pekerja, contohnya seperti rasa lelah, emosi yang tidak stabil, sinisme, maupun efektivitas pekerjaan yang berkurang. (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Sedangkan menurut Darmawan et al (2015) *burnout* adalah stres yang dialami oleh karyawan karena berhadapan secara langsung dengan pekerjaan, biasanya *burnout* lebih sering terjadi pada orang yang bekerja dibidang sosial atau pelayanan masyarakat.

Variabel *Job Burnout* dalam penelitian ini menggunakan 5 skala *likert*. Angka 1 menunjukkan bahwa tingkat *Job Bournout* dari karyawan rendah dan karyawan akan tetap bertahan bekerja di perusahaan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa tingkat *Job burnout* tinggi sehingga karyawan akan keluar dan meninggalkan perusahaan.

## 3. *Organizational Commitment*

*Organizational commitment* dianggap sebagai kekuatan relatif individu serta keterkaitan dengan suatu organisasi. (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Sedangkan menurut studi penelitian lainnya, dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi memberikan dampak efek prediksi terhadap pekerja. (Wang et al 2012 dalam Wong & Spence, 2015), menurut Kreitner et al (2014) *organizational commitment* mencerminkan sejauh mana

seseorang dapat mengidentifikasi suatu organisasi dan dapat berkomitmen pada organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Variabel *organizational commitment* dalam penelitian ini juga menggunakan 5 skala *likert*. Angka 1 menunjukkan rendahnya *organizational commitment* karyawan dan angka 5 menunjukkan tingginya tingkat *organizational commitment* karyawan.

### **3.8.2 Variabel Endogen**

Menurut Zikmund et al (2013) Variabel endogen adalah hasil dari proses atau variabel yang di prediksi atau dijelaskan oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel endogen adalah sebagai berikut :

#### *1. Turnover Intention*

Menurut Yucan et al (2014) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai bentuk kesadaran dalam psikologis untuk tetap berada di dalam suatu organisasi ataupun sebaliknya meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* didefinisikan sebagai sebuah pikiran yang terlintas oleh karyawan dimana karyawan secara sukarela dapat untuk meninggalkan organisasi atau berhenti dari tempat kerja mereka.

Variabel *turnover intention* menggunakan 5 skala *likert*. Angka 1 menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan dan angka 5 menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

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

#### **3.9.1 Uji Instrumen**

Menurut Ghozali (2017) penelitian di bidang ilmu sosial seperti psikologi, manajemen, dan sosiologi biasanya semua variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel un-observed atau sering juga disebut konstruk, yang artinya variabel itu tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dapat dibentuk melalui dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang sudah diamati. Terdapat dua uji instrument, yaitu uji validitas dan reabilitas yang mengukur apakah kuesioner tersebut sudah layak digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) untuk *pre-test*, kemudian untuk uji validitas dan reabilitas *main-test* peneliti juga menggunakan software yang sama.

#### **3.9.2 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2017) Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat agar bisa digunakan untuk kuesioner. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan telah *valid* apabila pertanyaan yang terdapat di kuesioner dapat menyatakan sesuatu yang dapat diukur. Metode yang digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian adalah CFA (*Confirmatory Factor Analysis*).

### **3.9.3 Uji Reabilitas**

Menurut Ghozali (2017) Uji reabilitas adalah alat yang dapat mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap suatu pernyataan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2017) dalam pengukuran reabilitas dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu :

1. *Repeated Measure*

Cara atau prosedur yang dilakukan dengan memberikan kuesioner yang sama kepada responden tetapi waktunya berbeda tujuannya untuk dapat melihat apakah jawaban dari responden itu tetap sama dari kuesioner yang telah diberikan sebelumnya.

2. *One Shot*

Cara atau prosedur pengukuran ini dilakukan hanya sekali dengan membagikan kuesioner kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lainnya atau disebut juga dengan mengukur korelasi antara jawaban kuesioner.

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2017) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi dengan variabel bebas (*Independen Variabel*). Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabelnya dikatakan tidak orthogonal. Yang artinya variabel *independen* = 0. Sedangkan untuk mengetahui atau mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas

ditentukan oleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana jika nilai *tolerance* lebih kecil atau = 0,10 atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* lebih besar = 10 maka dapat disimpulkan terjadinya korelasi antara variabel bebas dalam penelitian tersebut.

### **3.10.2 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau variabel pengganggu itu memiliki distribusi normal. Normalitas dapat di deteksi dengan melihat histogram dari setiap residualnya. Telah diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual itu mengikuti distribusi normal. Namun apabila asumsi tersebut dilanggar, maka uji statistic dinyatakan tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Dalam melakukan tahapan uji normalitas ini, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas. Begitu pun jika tampilan grafik histogram membentuk pola yang melenceng atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut dapat dinyatakan menyalahi asumsi normalitas.

### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2017) uji heteroskedastisitas adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain sama atau tetap,

maka hal tersebut dinyatakan homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat pada grafik scatterplot sebagai berikut :

1. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat titik-titik yang membentuk sebuah pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar dan kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

### **3.11 Uji Model**

#### **3.11.1 Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi adalah suatu sistem pengukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien mendekati 0 maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen sangat mampu menjelaskan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.11.2 Uji Hipotesis

#### 3.11.2.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap lebih dari satu variabel terikat. Regresi juga disebut metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. (Ghozali, 2013).

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y_1 =$  TTO (*Turnover Intention*)

$X_1 =$  TJS (*Job Satisfaction*)

$X_2 =$  TOC (*Organizational Commitment*)

$X_3 =$  TJB (*Job Burnout*)

A = Konstanta

B = Koefisien Garis Regresi

E = Error

#### 3.11.2.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). 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.

### 3.12 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<p><i>Job Satisfaction</i></p> <p>Merupakan elemen penting yang berasal dari pengalaman kerja karyawan dan mencakup beberapa faktor seperti pembayaran atau gaji, tingkat stress, lingkungan kerja, anggota tim, atasan, dan beban kerja (Bakotic &amp; Babic 2013 dalam Hanaysha dan Tahir, 2016).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya senang melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja saya.</li> <li>2. Saya puas dengan penghasilan saya dari pekerjaan saat ini.</li> <li>3. Saya sangat senang memilih perusahaan ini untuk bekerja.</li> </ol>	<p><i>Likert Scale</i> (1-5)</p>	<p><i>“Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction”</i> (Hanaysha dan Tahir,2016).</p>

		4. Secara Keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.		
2	<i>Organizational Commitment</i> menggambarkan kesediaan seseorang untuk menginvestasikan upaya untuk berkontribusi pada organisasi tempat dia berada (Mowday et al., 1979 dalam Ching-Fu Chen et al.,2013).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya senang bisa menghabiskan waktu untuk berkarir di perusahaan ini.</li> <li>2. Saya berpikir bahwa masalah perusahaan juga masalah saya.</li> <li>3. Saya berpikir bahwa sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.</li> <li>4. Saya akan tetap bertahan di perusahaan ini walaupun ada penawaran kerjaan yang lebih baik di tempat lain.</li> </ol>	<i>Likert Scale</i> (1-5)	<i>“The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”</i> (Allen N.J & Meyer J.P,1990).

		5. Saya berpikir bahwa berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah hal yang tidak etis.		
3	<p><i>Job Burnout</i></p> <p>Merupakan gejala stres (Cordes dan Dougherty, 1993) dan akibat tuntutan pekerjaan, yang terwujud dalam bentuk kelelahan, sinisme, dan berkurangnya efektivitas profesional (Schaufeli et al., 2002 dalam Ching-Fu Chen et al.,2013).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari kemudian harus menghadapi pekerjaan saya saat ini.</li> <li>2. Saya merasa terbebani jika harus bekerja lembur di perusahaan ini.</li> <li>3. Saya merasa terkuras secara emosional di pekerjaan saya saat ini.</li> </ol>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p><i>“Effects of positive vs negative forces on the burnout-commitment-turnover relationship</i></p> <p><i>Department of Transportation &amp; Communication Management Science”</i></p> <p>Ching-Fu Chen et al (2013)</p>

		<p>4. Saya merasa energy saya terkuras di pekerjaan saya saat ini</p> <p>5. Saya merasa lelah ketika harus menghadapi pekerjaan saya saat ini.</p>		
4	<p><i>Turnover Intention</i></p> <p>Mengacu pada kemauan individu secara sadar untuk keluar dari organisasi (Griffeth,2000 dalam Ghosh et al.,2018).</p>	<p>1. Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru.</p> <p>2. Saya mungkin akan berhenti dari pekerjaan saya saat ini.</p> <p>3. Saya sedang mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain.</p> <p>4. Saya berpikir bahwa saya harus segera berpindah tempat bekerja.</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>(1-5)</p>	<p><i>“Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers” Rirchard et al (2012).</i></p>

