

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank XYZ merupakan bank yang terlahir dari bank swasta yang didirikan pada tanggal 26 Desember 1992 yang berfokus ke segmen korporasi untuk mendukung kemakmuran rakyat dengan bisnis usaha kecil menengah (UKM) dan Usaha Mikro. Sempat tiga kali berganti nama sehingga pada tahun 2016 menjadi Bank XYZ yang sahamnya di pegang oleh pemerintah daerah. Bank XYZ melakukan perubahan strategi dan kebijakan untuk menyesuaikan kebutuhan nasabah dan mitra Perseroan terkait dengan status barunya sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD).

Bank XYZ melayani nasabah simpanan, penyaluran kredit (UMKM, Kredit Konsumer dan Kredit Komersial), serta jasa-jasa lainnya dan kedepan akan menjadi mitra Pemerintah Provinsi Banten dalam melakukan pengelolaan kas daerah. Bank XYZ mendapat suntikan dana sebesar Rp 1,5 – Rp 1,9 triliun dari Pemprov Daerah yang diharapkan bisa membantu mendukung kemakmuran rakyat. Bank XYZ memiliki kantor pusat yang berada di Serang Banten dan beberapa kantor layanan, yaitu: 1 KPNO, 2 kantor wilayah, 26 kantor cabang, 12 kantor cabang pembantu, 4 kantor kas, 11 payment point, dan 5 mobil kas keliling.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi bank yang terbaik dan mitra terpercaya”.

Misi

1. Mendukung program pembangunan untuk pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran masyarakat Banten.
2. Memberikan layanan perbankan terbaik yang selalu berorientasi kepada kepuasan nasabah, dan meningkatkan nilai manfaat secara berkesinambungan bagi semua pemangku kepentingan.

3.1.3 Core Value Perusahaan

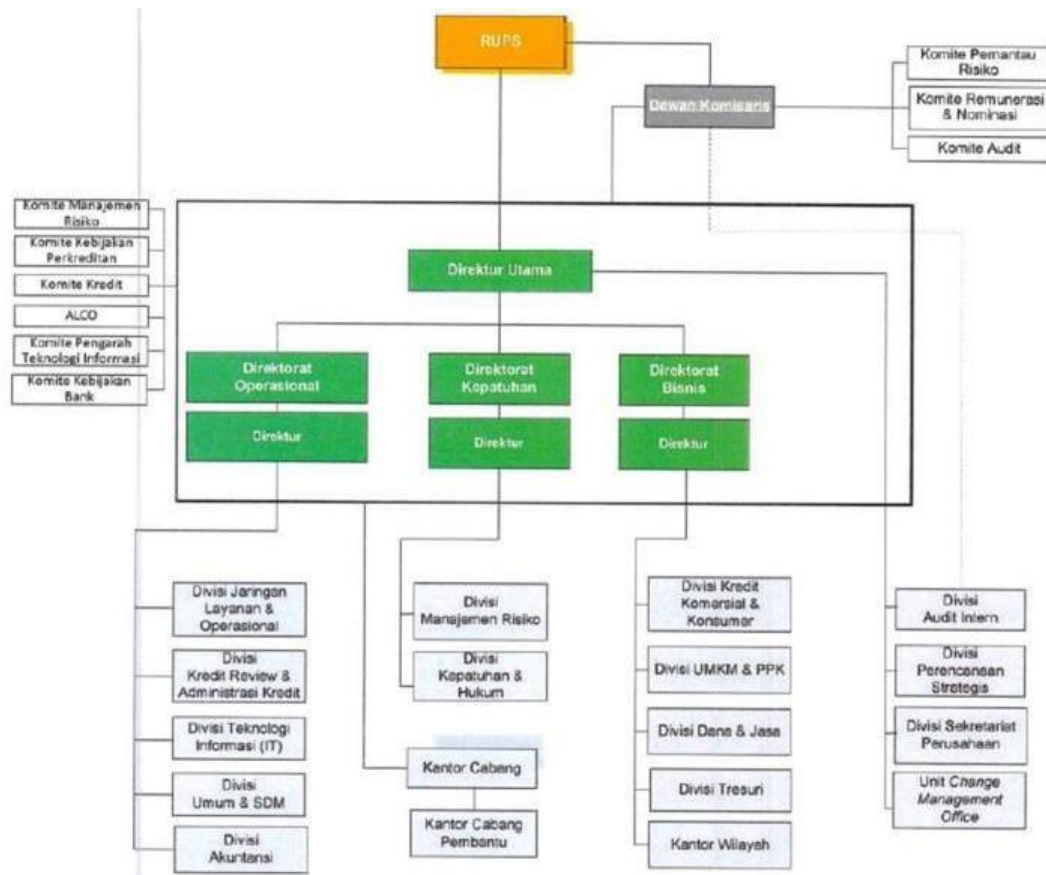


Sumber: Data Perusahaan Bank XYZ, 2021

Gambar 3. 1 Core Value Bank XYZ

1. *Customer*: Memberikan layanan yang berarti, melebihi ekspektasi pelanggan.
2. *Employee*: Membangun keunggulan kompetitif sumber daya manusia dan memungkinkan mereka untuk tumbuh dalam berbagi kebaikan melalui kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan interaksi sosial.
3. *Society*: Berkomitmen untuk berbagi kepada masyarakat, untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.
4. *Shareholder*: Memberikan kinerja dan nilai tambah yang baik untuk mempertahankan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.
5. *Regulator*: Menjadi panutan dalam tata kelola perusahaan dan standar etika dalam menjalankan bisnis yang sehat.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Website Bank XYZ

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Bank XYZ

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund, Babin, Carr, & Griffin (2009) desain penelitian adalah *master plan* atau rencana induk yang menentukan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan.

Menurut Cooper & Schindler (2014) desain penelitian merupakan *blueprint* untuk membantu mengajukan pilihan penting dalam metodologi dan menjawab pertanyaan penelitian dengan mengungkapkan masalah penelitian seperti kerangka kerja, organisasi atau konfigurasi hubungan antar variabel dan rencana penelitian yang digunakan untuk mendapatkan bukti tentang hubungan tersebut. Memilih desain penelitian dilakukan dalam berbagai metode, teknik, prosedur, protokol, dan rencana pengambilan sampel.

3.2.1 Research Data

Menurut Cooper & Schindler (2014) sumber informasi atau data dikategorikan menjadi tiga tingkat yaitu, antara lain:

1. *Primary* data merupakan hasil asli penelitian atau data mentah tanpa interpretasi atau pernyataan yang mewakili pendapat atau posisi resmi. Sumber *primary* data yaitu memo, surat, wawancara atau pidato lengkap (dalam transkrip *audio*, *video*, atau tertulis), hukum, peraturan, keputusan atau standar pengadilan, dan sebagian besar data pemerintah, termasuk data sensus, ekonomi, dan tenaga kerja.
2. *Secondary* data merupakan interpretasi data primer (*primary* data). Sumber *secondary* data yaitu ensiklopedia, *text book*, *handbooks*, artikel dari majalah dan surat kabar, dan siaran berita.

3. *Tertiary Sources* merupakan interpretasi data sekunder (*secondary data*).

Sumber dari *tertiary data* yaitu indeks, bibliografi, dan alat bantu penemu lainnya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *primary data* dan *secondary data*. Pengumpulan *primary data* dengan melakukan *in-depth interview* dan menyebar kuisioner kepada responden yang termasuk kedalam target populasi yaitu yang merupakan karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan.

In-depth interview dilakukan oleh penulis kepada delapan responden dengan kriteria karyawan tetap dan tujuan dilakukannya *in-depth interview* adalah untuk menggali fenomena yang terjadi pada objek penelitian terkait variabel *turnover intention*, *affective commitment*, *trust in organization*, dan *job security*.

Penulis menggunakan kuisioner sebagai *instrument* penelitian. Adapun indikator penelitian mengacu kepada indikator yang digunakan dalam penelitian Kuvaas (2010), Naim & Lenka (2017), Kashyap & Chaudhary (2019), Wong et al. (2005), Altinay et al. (2019). Indikator yang digunakan dalam penelitian sebanyak 22 indikator dengan menggunakan *likert scale* 1-5 yang terkait dengan variabel *turnover intention*, *affective commitment*, *trust in organization*, dan *job security*.

Secondary data digunakan oleh penulis sebagai panduan terkait variabel dan proses pengembangan fenomena, penulis mengumpulkan *secondary data* dari beberapa sumber yaitu, jurnal, artikel, dan buku-buku teori.

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014) metode penelitian dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu, antara lain:

1. *Qualitative research* (penelitian kualitatif) merupakan penelitian yang dirancang untuk memberi tahu penelitian bagaimana (proses) dan mengapa (makna) sesuatu terjadi sebagaimana adanya.
2. *Quantitative research* (penelitian kuantitatif) merupakan penelitian yang dirancang untuk mengukur sesuatu dengan tepat.

Menurut Zikmund et al., (2009) jenis penelitian dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu, antara lain:

1. *Exploratory research* dilakukan untuk mengklarifikasi situasi yang ambigu atau untuk menemukan peluang bisnis potensial. *Exploratory research* sering digunakan untuk memandu atau menyempurnakan penelitian selanjutnya.
2. *Descriptive research* merupakan penelitian yang mendeskripsikan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan. *Descriptive*

research mencoba untuk menggambarkan situasi tertentu dengan menjawab pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana.

3. *Causal research* merupakan penelitian yang berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif (*quantitative research*) serta menggunakan jenis penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang di dapat merupakan hasil dari pengisian kuisisioner dan hasil datanya berdasarkan pengukuran yang ada dan pendekatan analisis. Kemudian penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif karena didalam penelitian menggambarkan karakteristik karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan, dan pemikiran karyawan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu *trust in organization*, *affective commitment*, *job security*, dan *turnover intention*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan dua metode pengambilan data, yaitu data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*). *Primary data* yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari hasil *in-depth interview* dengan beberapa

karyawan dan penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan. *Secondary* data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal utama maupun jurnal pendukung, buku-buku teori, artikel yang diterbitkan secara *online* yang mendukung penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Cooper & Schindler (2014) metode yang dilakukan dalam proses pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Observation research* merupakan penyelidikan ilmiah yang dilakukan dengan spesifik untuk menjawab pertanyaan penelitian, direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan kontrol yang tepat, dan memberikan laporan yang *valid* tentang apa yang terjadi.
2. *Survey research* merupakan proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan informasi selama wawancara.

Berdasarkan metode pengumpulan data diatas, penelitian ini menggunakan metode *survey research* karena peneliti melakukan *in-depth interview* mengenai *trust in organization*, *affective commitment*, *job security*, dan *turnover intention* dan melakukan penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2014) populasi merupakan kumpulan dari total elemen yang ingin disimpulkan, terdiri dari objek individu, rumah tangga, keluarga, atau kombinasi dari semuanya. Sedangkan menurut Zikmund (2009) populasi merupakan suatu grup yang memiliki karakteristik yang sama seperti orang, wilayah penjualan, toko, atau mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan diatas, populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan. Dengan menentukan populasi makan akan mempermudah peneliti untuk mengambil titik tengah temuan penelitian melalui *sampling*.

3.4.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund (2009) *sampling* melibatkan prosedur apapun yang menarik kesimpulan berdasarkan pengukuran sebagian populasi. Tujuan pengambilan sampel untuk memperkirakan karakteristik yang tidak diketahui dari suatu populasi.

Menurut Cooper & Schindler (2014) *sampling* merupakan memilih beberapa elemen dalam suatu populasi, sehingga kita dapat menarik kesimpulan tentang

keseluruhan populasi. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua prosedur yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

1. *Probability Sampling* merupakan konsep yang didasarkan pada pemilihan secara acak, pengambilan prosedur sudah terkontrol untuk memastikan bahwa setiap elemen populasi diberi peluang seleksi dan bukan *nonzero probability*.
2. *Non-probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih secara subyektif, atau bisa melakukannya dengan pola atau skema dalam pikiran.

Menurut Cooper & Schindler (2014) terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan dari *probability sampling*, setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih dan diketahui.
2. *Systematic sampling* merupakan pendekatan dengan setiap elemen dalam populasi diambil sampelnya, dimulai dengan permulaan acak suatu elemen, ditentukan dengan membagi ukuran sampel ke dalam ukuran populasi untuk mendapatkan pola interval yang diterapkan.

3. *Stratified sampling* merupakan teknik pengambilan dengan membagi populasi menjadi subpopulasi atau strata, sampel dibatasi untuk memasukan elemen dari masing-masing segmen.
4. *Cluster sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dimana setiap elemen populasi dipilih secara individual, populasi dibagi menjadi beberapa subkelompok yang heterogen, dan beberapa dipilih secara acak.
5. *Double sampling* merupakan teknik pengambilan dengan mengumpulkan beberapa informasi dari sampel dan informasi tersebut digunakan untuk memilih subsample.

Menurut Cooper & Schindler (2014) terdapat beberapa teknik dalam *non-probability sampling*, yaitu:

1. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan dari *non-probability sampling* yang tidak dibatasi atau memiliki kebebasan untuk memilih siapapun yang mereka temukan dalam sampel.
2. *Judgement sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dalam memilih anggota sampel harus memenuhi beberapa kriteria.
3. *Quota sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana memiliki karakteristik tertentu yang relevan menggambarkan dimensi populasi.

4. *Snowball sampling* merupakan teknik pengambilan yang memiliki karakteristik serupa dari individu yang memiliki kesamaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *non-probability sampling* yang dimana unit sampel dipilih berdasarkan kebutuhan dari peneliti dalam melakukan penelitian ini. Lebih mendalam peneliti memilih menggunakan *judgemental sampling* karena sampel dalam penelitian disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan kriteria responden untuk penelitian ini yaitu karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan yang telah bekerja minimal dua tahun dan memiliki status karyawan tetap. Penulis juga memilih menggunakan *snowball sampling* karena penulis membagikan kuisioner kepada salah satu responden, kemudian responden tersebut menyebarkan kuisioner ke beberapa responden lainnya yang ada di dalam satu perusahaan.

3.4.3 Sampling Size

Menurut Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2013) saran ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel yang dilakukan dengan cara mempersempit populasi karyawan Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan sejumlah 86 orang dengan menggunakan teknik slovin. Rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Nilai persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir, e= 10%

$$n = \frac{46.23}{47} = 46.23 / 47 \text{ (dibulatkan)}$$

Populasi karyawan yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 47 orang dengan tingkat *error* sebesar 10%, maka besar ukuran sampel pada penelitian yaitu minimal 47 karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuisisioner untuk *pre-test* dilakukan pada bulan Mei 2021. *Pre-test* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang ingin peneliti gunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden pada *pre-test* ini sebanyak 30 responden. Periode penyebaran dan pengumpulan kuisisioner *main test* dilakukan pada bulan Mei 2021, kuisisioner disebar sebanyak minimal 47 responden. Adapun kriteria dari responden *pre-test* dan *main test* adalah karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun di Bank XYZ cabang Kota Tangerang dan Tangerang Selatan.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Cooper & Schindler (2014) skala *likert* merupakan serangkaian pernyataan dan responden diminta untuk setuju atau tidak setuju dengan setiap pertanyaan. Menurut Zikmund (2003) skala *likert* merupakan sikap yang memungkinkan responden menilai seberapa mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat, dari sikap sangat positif hingga sangat negatif terhadap suatu objek dengan lima kategori, mulai dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”.

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran *Likert*

Kategori	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 Cooper & Schindler (2014) variabel merupakan lambang suatu peristiwa, tindakan, ciri, sifat, atau segala yang dapat diukur dan dapat diberikan nilai.

3.7.1 Variabel Dependen

Menurut Zikmund (2009) variabel dependen merupakan hasil proses atau variabel yang diprediksi atau dapat dijelaskan oleh variabel lain. Menurut Cooper &

Schindler (2014) variabel dependen dapat diukur, diprediksi, dan diharapkan dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel endogen atau variabel dependen yaitu:

1. *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention merupakan perkiraan yang subjektif dari individu berkaitan dengan kemungkinan orang tersebut akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Carmeli & Weisberg, 2006 dalam Kim, 2017). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, untuk skala 1 menunjukkan bahwa tingginya peluang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya peluang yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

3.7.2 Variabel Independen

Menurut Zikmund (2009) variabel independen merupakan variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi variabel dependen dalam beberapa cara. Menurut Cooper & Schindler (2014) variabel independen merupakan variabel yang digunakan oleh peneliti dan menyebabkan efek pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel eksogen atau variabel independen yaitu:

1. *Trust in organization (X1)*

Trust in organization merupakan bentuk kepercayaan institusional yang mencerminkan kepercayaan karyawan pada manajemen puncak (Fox, 1974 dalam Wong, 2017). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, untuk skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

2. *Job security (X2)*

Job Security merupakan keadaan psikologis pekerja mengenai harapan untuk kelangsungan pekerjaan mereka dimasa depan dalam suatu organisasi (Kraimer et al., 2005 dalam Altinay et al., 2019). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, untuk skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *job security* di perusahaan dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya tingkat *job security* diperusahaan.

3. *Affective commitment (X3)*

Affective Commitment merupakan bagaimana karyawan terikat, teridentifikasi dengan sesuatu, dan terlibat dalam organisasi (Gao, 2016). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, untuk skala 1 menunjukkan

bahwa rendahnya tingkat *affective commitment* di perusahaan dan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya tingkat *affective commitment* di perusahaan.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghazali (2018) penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi pada umumnya variabel penelitiannya dirumuskan sebagai variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, namun dibentuk melalui dimensi dan indikator. Uji instrumen terdapat dua jenis, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas yang berfungsi untuk mengukur kelayakan hasil jawaban kuisioner yang dibagikan saat penelitian berlangsung. Saat mengolah data *pre-test* dan *main-test*, peneliti menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. IBM SPSS yaitu *software* yang dapat menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik, baik dalam statistik parametrik ataupun non-parametrik.

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Hair (2014) uji validitas merupakan sejauh mana skala atau serangkaian yang akan diukur dan pengukuran tersebut sudah akurat mewakili apa yang seharusnya. Ghazali (2018) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid ketika pertanyaan dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuisisioner tersebut. Alat uji lain yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor yaitu *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO-MSA, mulai dari 0 sampai 1, namun yang dikehendaki harus > 0.50 agar dapat dilakukan analisis faktor.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Hair (2014) uji reliabilitas merupakan sejauh mana variabel yang diamati benar dan bebas dari kesalahan. Menurut Ghazali (2018) Kuisisioner dapat dinyatakan reliabel apabila setiap jawaban dari responden terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau tetap stabil, dan dapat diukur menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dan dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* menunjukkan > 0.70 .

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Apabila tidak ada korelasi antara variabel independen maka model regresi dikatakan baik, namun jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan

nol. Uji multikolinieritas, memiliki syarat untuk mendeteksi terdapat multikolinieritas atau tidak dapat diketahui dalam nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu syaratnya nilai *tolerance* ≤ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 .

3.8.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Secara statistik normalitas memiliki dua komponen yaitu *skewness* berhubungan dengan simetri distribusi dan *kurtosis* berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat grafik atau uji statistik, sedangkan normalitas memiliki nilai residual dideteksi dengan metode grafik. Jika tampilan grafik histogram memberikan pola melenceng (*skewness*) atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut menyalahi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas, lalu jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang heteroskedastisitas atau model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Terdapat 2 cara dalam mendeteksi mengenai ada atau tidaknya heterokedastisias yang diantaranya:

1. Jika terdapat titik-titik pada scatter plot seperti membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka dapat dikatakan bahwa adanya heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta tidak ada titik-titik yang menyebar di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak adanya heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Model

3.8.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t merupakan suatu dasar uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik t memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel satu berpengaruh kepada variabel lainnya.

Hipotesis nol (H_0) hendak diuji apakah suatu parameter (b) sama dengan 0, atau:

$H_0 : b = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a : b \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk menguji statistik t adalah dengan menyimpulkan uji hipotesis dan membandingkan nilai mutlak, dengan mengetahui uji statistik t dapat diterima atau tidak dapat diketahui dari nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan apabila nilai t hitung $<$ t tabel, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8.4.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda atau *multiple regression analysis*. *Multiple regression analysis* merupakan teknik statistik yang umum digunakan dalam menganalisis hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen (Ghozali, 2018).

Persamaan *multiple regression analysis* dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = *Trust in Organization*

X_2 = *Job Security*

X_3 = *Affective Commitment*

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear

e = Residual (*error*)

3.8.4.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa tiap-tiap koefisien regresi sama dengan nol, uji F menguji *joint* hipotesa bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Uji statistik F juga digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimiliki dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F memiliki prosedur yang dapat digunakan yaitu kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya *p-value* dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05, dan cara lain yang dapat dilakukan dengan syarat apabila diketahui hasil uji F diatas 4 maka memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi ≤ 0.05 maka H_a diterima atau $F \leq 4$,
- b. Tingkat signifikansi ≤ 0.05 maka H_a ditolak atau $F \leq 4$.

3.9 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> di definisikan sebagai perkiraan yang subjektif dari individu berkaitan dengan kemungkinan orang tersebut akan		1.Saya mungkin akan berhenti dari pekerjaan saya dalam satu tahun kedepan	<i>Likert Scale</i> 1-5	Kuvaas (2010). <i>Exploring the relative and combined influence of mastery-approach</i>
				2.Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam satu tahun kedepan		

		meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. (Carmeli & Weisberg, 2006 dalam Kim, 2017)		3.Saya tidak melihat terdapat prospek untuk masa depan saya di perusahaan ini		<i>goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention, Personnel Review, Vol. 39 Iss 5 pp. 622 - 638</i>
				4.Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru secara aktif dalam tiga tahun kedepan		
				5.Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini		
2	<i>Affective Commitment</i>	<i>Affective Commitment</i> di definisikan sebagai bagaimana karyawan terikat, teridentifikasi		1. Perusahaan saya menginspirasi saya untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan	<i>Likert Scale</i> 1-5	Naim & Lenka (2017). " <i>Linking knowledge sharing,</i>

		dengan sesuatu, dan terlibat dalam organisasi. (Gao, 2016)		2. Saya merasa terikat dengan perusahaan		<i>competency development, and affective commitment: Evidence from Indian Gen Y employees", Journal of Knowledge Management</i>
				3. Saya merasa masalah perusahaan merupakan masalah saya juga		
				4. Saya sangat senang memilih perusahaan ini daripada perusahaan lain sebagai tempat bekerja		
				5. Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya bekerja untuk perusahaan ini		

3	<i>Trust in Organization</i>	<i>Trust in organization</i> didefinisikan sebagai bentuk kepercayaan institusional yang mencerminkan kepercayaan karyawan pada manajemen puncak. (Fox, 1974 dalam Wong, 2017)		1.Saya percaya perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan kepentingan terbaik saya	<i>Likert Scale</i> 1-5	Wong et al. (2005). “ <i>Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises</i> ” dan Kashyap & Chaudhary (2019). “ <i>Linking Employer Brand Image and Work Engagement:</i>
				2.Saya mempercayai manajemen puncak perusahaan ini		
				3.Saya percaya atasan saya memiliki integritas yang tinggi		
				4.Saya percaya motif dan niat atasan saya baik		
				5.Saya berfikir atasan saya memperlakukan saya dengan adil		

						Modelling Organizational Identification and Trust in Organization as Mediators”
4	Job Security	Job Security didefinisikan sebagai keadaan psikologis pekerja mengenai harapan untuk kelangsungan pekerjaan mereka dimasa depan		1.Saya dapat mempertahankan pekerjaan saya selama saya mau 2.Saya akan terus memiliki pekerjaan ini selama saya menginginkannya 3.Saya merasa aman dalam posisi saya saat ini	Likert Scale 1-5	Altinay et al (2019). "How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader- member exchange,

		dalam suatu organisasi. (Kraimer et al., 2005 dalam Altinay et al., 2019)		4.Perusahaan saya saat ini tidak akan mengurangi jumlah jam kerja saya setiap minggu		<i>role overload and job security",</i> <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>
				5.Walaupun perusahaan saya menghadapi masalah ekonomi, saya tidak akan kehilangan pekerjaan		
				6.Saya akan terus memiliki pekerjaan ini selama saya menginginkannya		
				7.Perusahaan saya akan menempatkan saya diposisi lain, jika suatu saat pekerjaan saya dihilangkan		