

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian kuantitatif adalah semua rencana tentang hubungan kuantifikasi antara variabel, baik variabel dependen maupun independen, dalam penelitian ini yang diteliti adalah hubungan kausal (Sugiyono, 2017:67). Oleh karena itu, semua persiapan dalam penelitian ini dituangkan dalam rencana penelitian yang sifatnya kuantitatif ini. Mulai dari mempersiapkan model hubungan, indikator-indikator dari variabel yang diteliti, menentukan populasi dan sampling yang digunakan untuk pengambilan sample serta model analisis yang digunakan, serta mengkaji teori yang digunakan untuk menjustifikasi dalam bentuk kerangka konsep dan kerangka berfikir penelitian ini.

Rancangan penelitian yang dipersiapkan dapat digunakan sebagai suatu langkah penting bagi peneliti untuk membantu peneliti dalam mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan yang penting, guna mendapatkan pemecahan masalah dan mendapatkan jawaban atas pernyataan-pernyataan tertentu. Rancangan atau desain yang dibuat juga merupakan kerangka kerja untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut yang memberi garis besar dari setiap prosedur mulai dari hipotesis sampai kepada analisis data. Rancangan penelitian juga memberikan petunjuk kepada peneliti bagaimana melakukan interpretasi dan menulis laporan penelitian dari keseluruhan proses penelitian.

4.2 Subjek Penelitian

4.2.1 Populasi

Menetapkan objek penelitian merupakan hal yang sangat penting bagi suatu penelitian, dalam penelitian seorang peneliti dapat mengambil data untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang dikembangkannya dengan meneliti seluruh populasi yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sebuah penelitian kadang-kadang tidak mungkin untuk meneliti seluruh anggota populasi secara keseluruhan, karena pertimbangan biaya, mustahil dilakukan dana akan merusak populasi itu sendiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap PT Angkasa Pura Logistik Indonesia yang berjumlah 236 orang yang masa kerjanya minimal 3 (tiga) bulan di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

Tabel 4.1.
Populasi Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
(PKWTT)
PT Angkasa Pura Logistik Indonesia

| No | Lokasi Kantor | Jumlah (orang) |
|-----|-------------------------------|----------------|
| 1. | Kantor Cabang Ambon | 4 |
| 2. | Kantor Cabang Banjarmasin | 16 |
| 3. | Kantor Cabang Biak | 2 |
| 4. | Kantor Cabang Balikpapan | 37 |
| 5. | Kantor Cabang Sentani | 3 |
| 6. | Kantor Cabang Bali | 30 |
| 7. | Kantor Cabang Gorontalo | 2 |
| 8. | Kantor Cabang Yogyakarta | 4 |
| 9. | Kantor Cabang Kendari | 2 |
| 10. | Kantor Cabang Kupang | 1 |
| 11. | Kantor Pusat | 21 |
| 12. | Kantor Cabang Lombok | 3 |
| 13. | Kantor Cabang Manado | 4 |
| 14. | Strategic Business Unit (SBU) | 5 |
| 15. | Kantor Cabang Surakarta | 11 |
| 16. | Kantor Cabang Semarang | 9 |
| 17. | Kantor Cabang Surabaya | 31 |
| 18. | Kantor Cabang Makassar | 51 |
| | TOTAL | 236 |

4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:215). Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.

Berdasarkan penelitian Arikunto (2010:183) menjelaskan bahwa syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu yaitu:

1. Pengambilan sampel harus berdasarkan ciri, sifat atau karakter tertentu yang merupakan ciri pokok populasi.
2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *probability sampling*. Sugiyono (2017:57) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebesar 236 responden. Penentuan sampel dari populasi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebesar 236 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu jumlah populasi dijadikan sampel untuk penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia di Kantor Pusat dan di Kantor Cabang. Kuesioner di Kantor Pusat akan dibagikan kepada Peneliti sedangkan kuesioner untuk Kantor Cabang akan dikirimkan melalui pos.

Peneliti menggunakan teknik *sampel jenuh* dikarenakan ingin mengetahui kondisi secara utuh karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Kantor Cabang dan Kantor Pusat, maka Penulis mengambil 100% jumlah populasi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia yaitu sebanyak 236 responden yang berada di Departemen *Regulated Agent (RA)*, *Cargo Services*, *Logistik*, *Quality Health Safety Environment*, *Finance* dan *Administrasi*, *Total Baggage Solution*, *Strategic Business Unit (SBU): Freight Forwarding* dan *Warehousing* dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut :

1. Jenis kelamin laki-laki atau perempuan.
2. Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Telah bekerja minimal lebih dari 3 (tiga) bulan.
4. Masih aktif bekerja.

4.3 Batasan dan Asumsi Penelitian

4.3.1 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan menggunakan variabel *workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction*, *turnover intention* dan kinerja karyawan. Objek penelitian dilakukan pada 236 karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia dengan masa kerja minimal lebih dari 3 bulan karena pada masa 3 bulan dianggap masa masa percobaan (Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59).

4.3.2 Asumsi Penelitian

Asumsi dalam penelitian adalah untuk membuktikan pengaruh variabel *workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction* terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4 Instrumen Penelitian dan Desain Quesioner

4.4.1 Definisi Variabel dan Operasional Konseptual

Variabel dalam penelitian ini di definisikan sebagai berikut :

1. *Workload* (X1)

Menurut Tarwaka (2011:106) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Secara umum *workload* diartikan intensitas penugasan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan yang dapat mengakibatkan timbulnya ancaman dan reaksi terhadap penerimaan tugas tersebut dan selanjutnya dapat merubah kondisi fisik karyawan dan peningkatan emosional pada karyawan, perubahan perilaku serta kinerja karyawan seperti menunda pekerjaan, sulit bekerja sama, tidak mematuhi peraturan tetapi *workload* dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Tarwaka (2011:131) *indikator workload* meliputi :

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2. *Pay Satisfaction* (X2)

Berdasarkan teori equity (Adam, 1965:260), kepuasan individu atas gaji yang diterima berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Pada umumnya *pay satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan membandingkan terhadap yang diterima dengan pengharapan. Indikator *Pay Satisfaction* adalah sebagai berikut :

- 1) *Economic need* : memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga

- 2) *Ekuitas* : perasaan mengenai keadilan/kewajaran dalam penghasilan seseorang. Perasaan tersebut berasal dari komparatif rasio pengeluaran penghasilan terhadap input penghasilan. Jika rasio dinilai terdapat kewajaran/keadilan maka akan merasa puas.
- 3) *Organizational support* : perhatian dari perusahaan atas penyesuaian gaji terhadap kebutuhan hidup dan gaji yang diterima sesuai dengan peraturan sistem penggajian antara usaha/kerja.

3. *Work Satisfaction* (X3)

Menurut Luthans (2006:243) bahwa *work satisfaction* adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. *Work satisfaction* pada umumnya merupakan sikap emosional yang berupa perasaan puas atau tidak puas, perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Indikator *work satisfaction* sebagai berikut :

Menurut Luthans (2006:243) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator *work satisfaction* yang dapat mempresentasikan respon kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1). Pekerjaan itu sendiri
Work satisfaction itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2). *Pay Satisfaction*
Gaji sebagai factor multidimensi dalam *work satisfaction* merupakan sejumlah gaji/gaji yang diterima dan dipandang pantas/ wajar dibandingkan dengan orang lain di perusahaan. Gaji tidak hanya membantu untuk memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kepuasan (*satisfaction*) pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana Manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- 3). Kesempatan promosi
Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam perusahaan, promosi memiliki bentuk yang berbeda yaitu dengan memberikan penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
- 4). Pengawasan
Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi pengawasan meliputi :
- 5). Berpusat pada karyawan

Diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan.

6). Iklim partisipasi

Iklim partisipasi adalah pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber *work satisfaction* yang sederhana. Kelompok kerja atau tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada setiap individu dalam tim.

5. Turnver Intention (Y)

Menurut Lee & Mowday (1987; 724) *Intentions to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku yang nyata. Secara umum *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah. Menurut Lee dan Mowday (1987:724) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggirendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pikiran untuk keluar dari organisasi

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan berpikir keluar dari organisasi.

2) Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

3) Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru

Salah satu indikator tingginya keinginan karyawan keluar dari organisasi adalah keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi.

6. Kinerja Karyawan (Z)

Menurut Robbins (2003:98) ada enam indikator kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil outputserta memaksimalkan waktu yangtersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapatmenjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja
Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4.4.2 Desain Kuesioner

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi pernyataan untuk mendapatkan informasi umum mengenai identitas diri responden yang mempunyai kegunaan untuk mengetahui kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria sampel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Kuesioner bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan data penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu *workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction* dan *turnover intention* serta kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan bagian kedua kuesioner diukur dengan skala 1-5.

Variabel-variabel yang diamati bersifat kualitatif, maka untuk memperoleh data dalam bentuk angka harus dicari dulu nilainya (skor) dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner tentang tingkat persetujuan atau ketidak-setujuan dari beberapa atribut yang telah disusun untuk variabel. Skor untuk mengukur jawaban kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kalimat positif, dengan jawaban

sangat setuju disingkat SS, jawaban setuju disingkat S, jawaban kurang setuju disingkat KS, jawaban tidak setuju disingkat TS dan jawaban sangat tidak setuju disingkat STS.

Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan berupa kuesioner maka menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-5 untuk variabel *Workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction* dan *turnover intention* serta kinerja karyawan.

Desain kuesioner merupakan rancangan kuesioner yang dibuat berdasarkan konsep dan teori, yang nantinya akan disebarakan kepada responden. Berikut merupakan desain kuesioner dalam penelitian ini :

Tabel 4.2.
Desain Kuesioner

| Variabel | | Indikator | Item Pernyataan |
|--|-----|--|--|
| <i>Workload</i> (X ₁) | 1.1 | Beban waktu (<i>time load</i>) | 1.1.1 Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya. 1.1.2 Karyawan mendapatkan gangguan selama bekerja. 1.1.3 Karyawan memiliki sedikit waktu luang. |
| | 1.2 | Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) | 1.2.1 Karyawan berkonsentrasi tinggi dalam pekerjaan. 1.2.2 Pekerjaan tidak menentu datangnya. 1.2.3 Karyawan mengeluarkan banyak tenaga dalam bekerja. 1.2.4 Karyawan banyak berfikir dalam bekerja. |
| | 1.3 | Beban tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>) | 1.3.1 Pekerjaan yang memiliki tingkat resiko yang tinggi. 1.3.2 Karyawan bingung dalam menyelesaikan tugas.. 1.3.3 Karyawan kesulitan dalam menyelesaikan semua tugas. |
| <i>Pay Satisfaction</i> (X ₂) | 2.1 | <i>Economic need</i> | 2.1.1 Gaji memadai selama sebulan. 2.1.2 Karyawan mencari tambahan pendapatan. 2.1.3 Karyawan mengandalkan pinjaman untuk memenuhi kebutuhan keluarga. |

| | | |
|-------------------------------|--|--|
| | 2.2 <i>Ekuitas</i> | 2.2.1 Gaji saya sesuai dengan beban kerja. 2.2.2 Pekerjaan saya tidak sebanding dengan gaji.. 2.2.3 Saya mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan rekan kerja. |
| | 2.3 <i>Organizational support</i> | 2.3.1 Gaji karyawan diatas gaji minimum regional. 2.3.2 Perusahaan melaksanakan penyesuaian gaji setiap tahun. 2.3.3 Perusahaan memberikan penghargaan dari hasil target kerja karyawan. |
| <i>Work Satisfaction (X3)</i> | 3.1 Pekerjaan itu sendiri | 3.1.1 Karyawan belajar dari pekerjaan yang diberikan atasan. 3.1.2 Karyawan merasa pekerjaannya sangat menarik. 3.1.3 Karyawan merasa mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. |
| | 3.2 <i>Pay Satisfaction</i> | 3.2.1 Gaji karyawan lebih besar daripada perusahaan lain yang sejenis. 3.2.2 Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya. 3.2.3 Tunjangan karyawan yang diterima cukup banyak. |
| | 3.3 Kesempatan promosi | 3.3.1 Atasan memberikan apresiasi bila mengerjakan tugas tepat waktu. 3.3.2 Kompetensi karyawan mengalami kemajuan. 3.3.3 Karyawan puas terhadap dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan. |
| | 3.4 Pengawasan | 3.4.1 Atasan membantu mengarahkan bila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. 3.4.2 Atasan mendengarkan saran karyawan. 3.4.3 Atasan memiliki motivasi kerja yang tinggi. |
| | 3.5 Rekan Kerja | 3.5.1 Rekan kerja membantu bila ada kesulitan. 3.5.2 Karyawan menikmati hubungan dengan teman-teman kerja. 3.5.3 Rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis. |
| <i>Turnover Intention (Z)</i> | 4.1 Pikiran untuk keluar dari organisasi | 4.1.1 Karyawan berfikir meninggalkan pekerjaan. 4.1.2 Adanya kemungkinan karyawan akan |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | 4.1.3 meninggalkan pekerjaan tahun depan. Karyawan akan keluar apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih baik. |
| | 4.2 Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru | 4.2.4 Karyawan mencari informasi mengenai lowongan. 4.2.2 Karyawan berniat tetap dalam profesinya saat ini. 4.2.3 Karyawan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain. |
| | 4.3 Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru | 4.3.1 Karyawan mencoba mencari informasi pekerjaan lain. 4.3.2 Karyawan aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan ini. 4.3.3 Karyawan berkeinginan tetap bekerja di perusahaan saat ini. |
| Kinerja Karyawan (Y) | 5.1 Kualitas | 5.1.1 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan. 5.1.2 Hasil kerja karyawan melebihi target yang diberikan. 5.1.3 Karyawan memahami tugas rutin yang diberikan |
| | 5.2 Kuantitas | 5.2.1 Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. 5.2.2 Karyawan berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. 5.2.3 Karyawan menerima saran dari rekan kerja untuk memperbaiki kualitas bekerja. 5.2.4 Karyawan menerima saran dari atasan untuk memperbaiki kualitas bekerja. |
| | 5.2 Kuantitas | 5.2.1 Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. 5.2.2 Karyawan berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. 5.2.3 Karyawan menerima saran dari rekan kerja untuk memperbaiki kualitas bekerja. 5.2.4 Karyawan menerima saran dari atasan untuk memperbaiki kualitas bekerja. |
| | 5.3 Ketepatan Waktu | 5.3.1 Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 5.3.2 Karyawan memanfaatkan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas. 5.3.3 Karyawan kesulitan mengatur prioritas |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | | kerja. |
| | 5.4 Efektivitas | 5.4.1 Karyawan mengandalkan komputer untuk bekerja. 5.4.2 Karyawan mengandalkan rekan kerja. 5.4.3 Karyawan memanfaatkan internet. |
| | 5.5 Kemandirian | 5.5.1 Karyawan mengerjakan tugas tanpa bantuan rekan kerja. 5.5.2 Karyawan membutuhkan arahan atasan dalam menyelesaikan tugas. 5.5.3 Karyawan mencari literatur bila kesulitan dalam bekerja. |
| | 5.6 Komitmen Kerja | 5.6.1 Karaywan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. 5.6.2 Karyawan antusias mengerjakan tugas. 5.6.3 Karyawan mengerjakan tugas melebihi target waktu. |

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berada di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia di Kantor Cabang dan Kantor Pusat. Untuk memperoleh hasil dalam proses penelitian ini dibutuhkan waktu 1 bulan, dimulai Oktober hingga bulan November 2019 dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

4.6 Prosedur pengambilan dan pengumpulan data

4.6.1 Jenis Data Menurut Sifatnya

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merujuk menggunakan data primer dari kuesioner yang dibagikan pada responden.

4.6.2 Jenis Data Menurut Sumbernya

Menurut sumbernya data yang digunakan adalah data sekunder yang berasal dari jawaban responden dari sebaran kuesioner.

4.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk meneliti adalah metode survey yang merupakan metode menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya yang kemudian dibagikan kepada Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Indonesia yang memenuhi kriteria selanjutnya kuesioner dikumpulkan dan diolah untuk dianalisis.

4.7 Teknik Analisa Data

4.7.1 *Struktural Equation Modelling (SEM)*

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis hubungan kausal antar variabel sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 22.0.

SEM merupakan sekumpulan teknik yang memungkinkan pengujian beberapa variabel endogen dengan beberapa variabel eksogen secara simultan. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

4.7.2 *Tujuan menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM)*

Penggunaan analisis data menggunakan *Struktural Equation Modelling (SEM)* dikarenakan :

1. Penelitian menggunakan pengukuran-pengukuran untuk menjabarkan variabel laten.
2. Ingin melakukan prediksi tidak hanya melibatkan dua variabel tetapi dapat melihat struktur hubungan antara beberapa variabel penelitian.
3. Mempermudah analisis kualitas pengukuran dan prediksi khususnya dalam model variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung).

4.7.3 *Identifikasi Model*

Identifikasi model dilakukan dengan cara menghitung *degree of freedom (df)* atau derajat kebebasan. Adapun rumusnya menurut Santoso (2012:60) adalah sebagai berikut:

$$df = \frac{1}{2} ((p) \cdot (p + 1)) - k$$

Dimana :

p : jumlah variabel manifest (*observed variables*) pada sebuah mode

k : jumlah parameter yang akan diestimasi

Menggunakan program analisis data AMOS telah menyajikan pula hasil perhitungan derajat kebebasan. Adapun untuk mengetahui model dapat diestimasi ataupun tidak, terdapat 3 jenis identifikasi (Santoso,2012;Latan dan Selva dan Selva,2013), yaitu:

- 1) *Just Identified model atau saturated model*

Jika hasil perhitungan df menghasilkan nilai 0, maka model tersebut termasuk just identified. Maka model sudah teridentifikasi sehingga estimasi dan penilaian model tidak perlu dilakukan

2) *Under Identified atau unidentified*

Jika hasil df menghasilkan nilai negatif, maka model tersebut termasuk unidentified. Maka model tersebut tidak teridentifikasi, sehingga model juga tidak dapat diestimasi. Namun untuk mengatasinya dapat dilakukan dengan menambah jumlah variabel manifes atau mengurangi parameter yang akan diestimasi.

3) *Overidentified*

Pada jenis ini nilai df akan menghasilkan bilangan positif, dan jika terjadi maka model ini dapat langsung diestimasi.

4.7.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menghitung distribusi data secara keseluruhan (multivariat). Adapun pengujian dilakukan dengan menghitung critical ratio(c.r) multivariat. Program AMOS telah menyajikan hasil perhitungan normalitas data serta rincian sebaran data. Adapun untuk mencari nilai c.r.dilakukan dengan 2 tahap, yaitu (Santoso,2012:86):

a) Menghitung standar error (s.e) multivariate :

$$s.e = \frac{\sqrt{8p(p+2)}}{N}$$

Dimana :

s.e : standard error

N : jumlah sampel

p : jumlah indikator (variabel manifest)

b) Menghitung c.r. mutivariat :

$$c.r = \frac{\text{angka multivariate}}{s.e.}$$

Data dikatakan normal ketika tidak condong ke kiri atau ke kanan serta memiliki keruncingan ideal. Nilai cut-off yang umumnya dipakai untuk menilai normalitas menurut Schumaker dan Lomax dalam Latan dan Selva dan Selva (2013:103) adalah nilai kemencengan (skewness) dan keruncingan (kurtosis) berkisar antara 1.0 hingga 1.5 atau nilai critical ratio (c.r) harus memenuhi syarat $-2,58 < c.r < 2,58$.

Jika didapatkan bahwa data belum terdistribusi normal, maka dapat dilakukan pendeteksian serta penghapusan data pencilan (outliers). Data pencilan dapat diketahui setidaknya dengan dua cara yaitu:

a. Melihat nilai probabilitas 1 (p1) atau probabilitas 2 (p2)

Nilai cut-off yang umumnya dipakai untuk mendeteksi data pencilan adalah melihat nilai p_1 dan p_2 . Nilai tersebut disajikan pada tabel Mahalanobis Distance oleh AMOS. Nilai p_1 atau p_2 harus lebih besar dari 0,05 (Latan dan Selva dan Selva ,2013:106).

b. Melihat nilai *Mahalanobis Distance*

Dikatakan oleh Santoso (2012:88) bahwa angka-angka pada tabel *Mahalanobis Distance* kolom *Mahalanobis d-square* menunjukkan seberapa jauh jarak data dengan titik pusat tertentu, jarak tersebut didapat dari perhitungan metode Mahalanobis. Semakin jauh jarak data dengan titik pusat data (*centroid*) maka semakin ada kemungkinan data tersebut adalah outliers.

4.7.5 Uji Pengukuran

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen.

Validitas konvergen akandidapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai factor loading atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai factor loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai squared multiple correlations yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%, hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh unique factor, dalam hal ini adalah kesalahan pengukuran. Selanjutnya menurut Ferdinand dalam Wijaya (2009:138), ketika sebuah indikator memiliki nilai $c.r$ pada tabel regression weights lebih besar dari dua kali standar kesalahan ($s.e$), maka indikator tersebut dapat dikatakan sah mengukur variabel yang diukurnya.

Selain melihat nilai $c.r$, Santoso (2012:145) mengatakan bahwa kolom estimate pada tabel *regression weights* menunjukkan nilai kovarians antara variabel laten dengan indikatornya. Untuk mengetahui apakah indikator menjelaskan variabel laten atau tidak, selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis. Jika nilai probabilitas indikator lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Adapun ringkasan acuan penentuan validitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.3.

Ringkasan acuan validitas

| Validitas | Parameter | Nilai Acuan |
|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Validitas konvergen | <i>Factor loading</i> (λ) | Lebih besar dari 0,5 |
| | <i>c.r</i> | Lebih besar dari 2 kali <i>s.e</i> |

| | | |
|--|--------------|-----------------------|
| | Probabilitas | Lebih kecil dari 0,05 |
|--|--------------|-----------------------|

Selain mengujivaliditas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk. Uji ini berupaya untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen. Pada penelitian ini mencari reliabilitas dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach. Nilai reliabilitas yang umumnya diterima dan menunjukkan ketepatan haruslah lebih besar dari 0,7. AMOS tidak menyajikan nilai untuk perhitungan ini, adapun untuk menghitungnya dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono,2013:365) :

$$r1 = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Dimana :

k : banyaknya butir pernyataan

$\sum si^2$: jumlah varians butir

st² : varians total

Adapun untuk mencari varians butir dengan persamaan sebagai berikut :

$$si^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

Dimana :

si² : varians butir

JKi : jumlah kuadrat seluruh skor butir

JKs : jumlah kuadrat subjek

n : jumlah responden

Adapun mencari varians total dengan persamaan sebagai berikut :

$$st^2 = \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2}$$

Dimana :

st² : varians total

$\sum Xt^2$: jumlah kuadran X total

n : jumlah responden

4.7.6 Uji Struktural Model (*Structure Model*)

Menguji model struktural bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase varians setiap variabel endogen dalam model yang dijelaskan oleh variabel eksogen dengan melihat *R-squares* yang tidak lain adalah nilai *squared multiple*

correlation. Selanjutnya selain nilai *R-squares*, evaluasi model struktural juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi nilai probabilitas sebagai dasar menerima atau menolak hipotesis nol. Nilai signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau $P < 0,05$ serta nilai $c.r > 1,96$ (Latan dan Selva, 2013:208).

4.7.7 Kriteria *Goodnes of Fit* (GoF)

Setelah menguji model pengukuran dan model struktural, selanjutnya adalah menguji model secara keseluruhan atau overall fit model berdasarkan nilai goodness of fit (GoF). GoF merupakan indikator dari perbandingan antar model yang dispesifikasi dengan matrik kovarian antar indikator atau observed variables. Jika GoF yang dihasilkan baik, maka model tersebut dapat diterima dan sebaliknya jika GoF yang dihasilkan buruk, maka model tersebut harus ditolak atau dilakukan modifikasi model (Latan dan Selva, 2013:49). Kembali menurut Latan dan Selva, seorang peneliti tidak harus memenuhi dan atau melaporkan semua kriteria GoF. Adapun kriteria GoF yang dilaporkan mengambil rekomendasi dari Garson dalam Latan dan Selva (2013:49). Adapun program AMOS akan menampilkan hampir seluruh kriteria GoF sebagai berikut

Tabel 4.4.
Kriteria Goodness of Fit (GoF)

| Kriteria Indeks Ukuran | Nilai Acuan |
|--|---|
| <i>Chi-Square</i> (χ^2) | Probabilitas (P) > 0,05 |
| CMIN/df | $\leq 2,0$ |
| <i>Root mean square error of approximation</i> (RMSEA) | < 0,08 |
| <i>Comparative fit index</i> (CFI) | > 0,9 (mendekati 1) |
| <i>Parsimonious comparative fit index</i> (PCFI) | > 0,6 |
| <i>Akaike information criteria</i> (AIC) | AIC < AIC saturated model & independence mode |

Dimana :

a) *Chi-Square* (χ^2)

Chi-Squares atau sering disebut juga $-2 \log$ likelihood merupakan kriteria fit indices yang menunjukkan adanya penyimpangan antara sample covariance matrix dan model (*fitted*) covariance matrix. Fungsi *chi-square* dirumuskan sebagai berikut:

$$\chi^2 = (N-1)$$

Dimana :

χ^2 : *Chi-Square*

N : besarnya sampel

b) CMIN/df

Adalah ukuran yang didapat dari pembagian nilai chi-squares (χ^2) dengan degree of freedom (df). Nilai yang diajukan untuk mengetahui fit model adalah jika nilai CMIN/DF ≤ 2 .

c) *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter model dengan matriks kovarians populasinya. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,05 menunjukkan bahwa fit model sangat baik. Namun menurut Sugiyono (2013:346), RMSEA dengan nilai lebih kecil dari 0.08 sudah dikatakan bahwa model fit. Adapun cara mencari RMSEA menurut Latan dan Selva (2013:53) yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Population RMSEA} &= \sqrt{\frac{F_0}{d}} \\ \text{Estimated RMSEA} &= \sqrt{\frac{F'_0}{d}} \end{aligned}$$

d) *Comparative Fit Index (CFI)*

CFI merupakan ukuran perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan null model. Pengukuran ini tidak dipengaruhi jumlah sampel dan merupakan ukuran yang sangat baik untuk mengukur kesesuaian model. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,90$. Adapun secara matematis dirumuskan sebagai berikut (Latan dan Selva, 2013:58) :

$$CFI = 1 - \frac{\max(C - d, 0)}{\max(Cb - db, 0)} = 1 - \frac{NCP}{NCPb}$$

Dimana :

C : *discrepancy*

d : *degree of freedom* untuk model yang diuji

Cb : *discrepancy* untuk baseline model

db : *degree of freedom* untuk baseline model

NCP : *noncentrality* parameter model yang diuji

NCPb : *noncentrality* parameter untuk baseline model

e) *Parsimonious Comparative Fit Index (PCFI)*

PCFI merupakan ukuran perbandingan antara $df_{propose}$ model / df_{null} model. Angka yang disarankan untuk PCFI berkisar dari 0 hingga 1, namun

menurut Latan dan Selva (2013:64) jika PCFI > 0,60 sudah menunjukkan model mempunyai parsimony yang baik. Semakin tinggi nilai PCFI suatu model, maka semakin parsimony model tersebut. Adapun secara matematis dirumuskan sebagai berikut :

$$PCFI = CFI \frac{d}{db}$$

Dimana :

d : *degree of freedom* untuk model yang diuji

db : *degree of freedom* untuk baseline model

CFI : nilai CFI

f) *Akaike Information Criteria (AIC)*

AIC dipergunakan untuk membandingkan model dimana nilai AIC default model akan dibandingkan dengan AIC saturated model dan independence model dengan nilai default model harus lebih kecil. Adapun secara matematis menurut Santoso (2012:125) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$AIC = X^2 + 2q$$

Dimana :

AIC : nilai *Akaike Information Criteria*

χ^2 : *chi square*

Q : jumlah parameter estimasi

4.7.8 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan kaidah pengujian signifikansi secara manual. Dilakukan dua tahap yaitu untuk menguji hipotesis keseluruhan model, dan hipotesis individual. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:117), pengujian hipotesis secara keseluruhan dilakukan dengan membandingkan nilai Ftabel (Ft) dengan Fhitung (Fh). Jika Fh lebih besar atau sama dengan Ft, maka H0 ditolak, dan sebaliknya jika Fh kurang dari atau sama dengan Ft maka H0 diterima. Adapun menghitung Fh sebagai berikut :

$$Fh = \frac{(n - k - 1)R^2_{yxk}}{k(1 - R^2_{yxk})}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel eksogen

R^2_{yxk} : nilai R-square

Selanjutnya untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten dapat dilihat dari pengujian model pengukuran dan model struktural yang telah

disampaikan sebelumnya. Untuk mengetahui besar tidaknya pengaruh hubungan variabel terhadap variabel lain, AMOS menyajikan pengaruh setiap variabel yang dirangkum dalam efek langsung (direct effect), efek tidak langsung (indirect effect) dan efek total (total effect). Adapun SEM sendiri yang terdiri dari analisis jalur memiliki beberapa simbol untuk mewakili pengaruh tersebut yaitu (Sugiyono,2013:328) :

- a. ξ (ksi) : mewakili variabel laten eksogen
- b. ε (eta) : mewakili variabel laten endogen
- c. λ (lambda) : nilai factor loading
- d. β (beta) : koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen
- e. γ (gamma) : koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
- f. ϕ (phi) : koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel eksogen
- g. δ (zeta) : peluang galat model
- h. ε (epsilon) : kesalahan pengukuran variabel manifes untuk variabel laten endogen
- i. δ (delta) : kesalahan pengukuran variabel manifes untuk variabel laten eksogen.