

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2011), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Wisang Utama Mandiri yang terdiri dari 115 karyawan pada tiga unit kerja berbeda yaitu staf, teknisi dan *helper*.

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 115 orang yang diambil dari tiga bagian unit kerja, dengan kriteria berusia antara 20 tahun sampai 60 tahun, yang diambil dengan teknik *quota sampling*. Sugiyono (2011), *quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Sedangkan Suryabrata (2013), menyatakan bahwa dalam teknik *quota sampling* jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok, sampel diambil dengan memberikan jatah atau *quorum* tertentu terhadap kelompok, pengumpulan data dilakukan langsung pada unit sampling. Setelah kuota responden terpenuhi sesuai yang ditargetkan, maka pengumpulan data akan dihentikan. Jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 115 orang karyawan yang diambil dari tiga bagian unit kerja, yang akan dijelaskan pada tabel di bawah berikut :

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja, Usia dan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik Subjek	Jumlah
1.	Unit Kerja	115
	a. Staf	18 orang
	b. Teknisi	61 orang
	c. <i>Helper</i>	36 orang
2.	Usia	115
	a. > 25 tahun	15 orang
	b. 26 – 36 tahun	24 orang
	c. 36 – 45 tahun	47 orang
	d. > 46 tahun	29 orang
3.	Jenia Kelamin	115
	a. Pria	108 orang
	b. Wanita	7 orang

Sumber. Data Kuesioner Penelitian

B. Variabel penelitian dan pengukurannya

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah:

Variabel terikat Y : Intensi *Turnover*

Variabel bebas X1 : Iklim Organisasi

 X2 : Kepuasan Kerja

 Z : Komitmen Afektif

1. Intensi *Turnover*

a. Definisi Operasional Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* merupakan niat atau suatu angan-angan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaannya saat ini atau melepaskan diri dari organisasi yang ditandai dengan pikiran untuk mengundurkan diri, mencari-cari informasi lowongan pekerjaan lain sehingga mengundurkan diri dari pekerjaannya. Indikator yang digunakan sebagai skala pengukuran adalah yang dikemukakan oleh Mobley (2011), mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dalam intensi *turnover* antara lain

berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*), dan intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quit*). Lebih lanjut, Mobley (2011) mengemukakan bahwa terdapat enam indikator untuk mengukur intensi *turnover* antara lain memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, menarik diri dari anggota organisasi, membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan yang lain, karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan lain, karyawan menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja, dan menunjukkan perilaku dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

b. Pengembangan Alat Ukur Skala Intensi *Turnover*

Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur intensi *turnover* pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Mobley (2011) yang terdiri dari tiga aspek yaitu berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*), dan intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quit*). Sedangkan pada indikator terdapat 6 hal yaitu memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, menarik diri dari anggota organisasi, membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan yang lain, karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan lain, karyawan menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja, dan menunjukkan perilaku dan keinginan untuk keluar dari perusahaan, dari enam indikator tersebut dikembangkan menjadi 26 item pernyataan terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. *Blueprint* Penyebaran Aitem Skala Intensi *Turnover*

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total item
			Favorable	Unfavorable	
1.	Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (<i>thinking of quitting</i>)	a. Memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	1, 13	7, 20	4
		b. Menarik diri dari anggota organisasi	2, 14	8, 21	4
		c. Membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman	3, 15	9, 22	4
2.	Intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (<i>intention to search</i>)	a. Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan lain	4, 16	10, 23	4
		b. Karyawan menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja	5, 17	11, 24	4
3.	Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (<i>intention to quit</i>)	a. Menunjukkan perilaku dan keinginan untuk keluar dari perusahaan	6,18, 19	12,25, 26	6
TOTAL			13	13	26

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2011), merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang adanya

fenomena sosial. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert* ini sudah dimodifikasi sehingga subjek dapat memilih empat jawaban yang tersedia pada angket yaitu SS : Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju. Adapun alasan peneliti menggunakan empat alternatif jawaban adalah untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu yang memiliki makna ganda sehingga bisa diartikan netral, setuju, atau tidak setuju, selain itu bisa menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk menjawab ragu-ragu.

Bentuk pernyataan aitem yang terdapat dalam angket bersifat *favorable* dan *unfavorable*. aitem *favorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang positif atau mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang tidak mendukung atau cenderung negatif. Penilaian yang akan diberikan untuk alternatif jawaban dari responden untuk masing-masing aitem ditentukan oleh sifat aitemnya dan sudah diatur dalam Tabel berikut :

Tabel 3. Skala *Likert* Respon Skala Intensi *Turnover*

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

c. Uji Diskriminasi Aitem Intensi *Turnover*

Uji daya diskriminasi aitem merupakan proses untuk menguji sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Suatu skala yang aitem-aitemnya memiliki indeks diskriminasi aitem tinggi, memiliki arti bahwa skala tersebut merupakan kumpulan dari aitem yang memiliki kesamaan tujuan dan fungsi dengan skala. Tinggi rendahnya daya

diskriminasi aitem disebut sebagai indeks daya diskriminasi aitem, yang menunjukkan sejauhmana aitem tersebut berfungsi sama dengan fungsi skala. Indeks daya diskriminasi aitem yang rendah menunjukkan bahwa fungsi aitem tersebut tidak selaras dengan tujuan pengukuran dari skala (Azwar, 2015).

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menguji korelasi antara skor aitem dengan skor total skala menggunakan formula korelasi *product moment*. Korelasi skor aitem dengan skor total skala mengandung efek *spurious overlap*, yaitu terjadinya keikutsertaan skor aitem dalam proses penjumlahan skor total skala. Selanjutnya hasil korelasi *product moment* dilakukan koreksi dengan korelasi aitem total yang dikoreksi untuk membersihkan skor yang ditimbulkan adanya *spurious overlap* (Azwar, 2015).

Kriteria penentuan aitem dikategorikan sebagai aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi, apabila koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi sama dengan atau lebih besar daripada 0,300. Apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2015). Kriteria pengujian daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat apabila koefisien korelasi aitem total yang dikoreksi lebih besar daripada 0,250. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti menggunakan batas minimum koefisien sebesar 0,250.

d. Uji Reliabilitas Intensi *Turnover*

Uji reliabilitas alat ukur penelitian merupakan proses untuk menguji tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang, tes paralel dan konsistensi

internal (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal formula Alpha.

Reliabilitas skala pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya minimum 0,900 (Azwar, 2015). Apabila tidak dapat memenuhi standar 0,900 dapat dipertimbangkan argumen Kaplan dan Saccuzo (2008), bahwa koefisien reliabilitas yang paling baik mendekati nilai 1, dengan acuan nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai mana berikut :

Tabel 4. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo

Skor Reliabilitas	Keterangan
0,60	Minimum
0,61-0,8	Sedang
$\geq 0,8$	Baik

Proses komputasi uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas alat ukur penelitian dengan SPSS versi 21 yang terdapat pada hasil data skala intensi *turnover* yang terdiri dari 26 aitem pernyataan. Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem putaran 1, menunjukkan 24 aitem memenuhi syarat indeks daya diskriminasi, dan 2 aitem gugur. Aitem-aitem pernyataan yang dinyatakan memenuhi daya diskriminasi aitem, koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi berkisar 0,202 hingga 0,631 sebaran hasil uji daya diskriminasi aitem skala intensi *turnover* terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Intensi *Turnover*

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomer Aitem Gugur	Jumlah Aitem Tersisa	Keterangan
26	1	4, 13	24	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,202 sampai 0,631
24	2	Tidak ada aitem yang gugur	24	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,267 sampai 0,679

Sumber: *Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows*

Hasil uji reliabilitas *Alpha* skala intensi *turnover* dari 24 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,892. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala intensi *turnover* telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas $> 0,8$ sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Selanjutnya dilakukan uji diskriminasi aitem intensi *turnover* putaran ke 2 untuk memperoleh aitem valid secara keseluruhan dengan menggugurkan aitem pernyataan yang tidak dinyatakan gugur ($< 0,250$).

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem intensi *turnover* putaran ke 2 dinyatakan bahwa seluruh butir aitem yang berjumlah 24 dinyatakan valid ($> 0,250$). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas *Cornbach Alpha* skala intensi *turnover* putaran ke 2 dari 24 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,897. Hasil selengkapnya termuat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala Intensi *Turnover*

Cronbach Alpha	Jumlah Aitem	Keterangan
0,897	24 aitem	Reliabel

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala intensi *turnover* telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas $> 0,8$ sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. aitem skala intensi *turnover* yang telah memenuhi indeks daya diskriminasi dan koefisien reliabilitas, selanjutnya akan digunakan untuk melakukan uji prasyarat dan uji analisis jalur. Intensi *turnover* yang distribusinya tertera pada tabel berikut :

Tabel 7. Skala Intensi *Turnover* Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 2 Kali Putaran

Aspek	Nomor Aiem Favorable	Nomor Aitem Unfavorable	Total
1. Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (<i>thinking of quitting</i>)	1,2,3,14,15	7,8,9,20,21,22	11
2. Intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (<i>intention to search</i>)	5,16,17	10,11,23,24	7
3. Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (<i>intention to quit</i>)	6,18,19	12,25,26	6
Total	11	13	24

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

2. Iklim Organisasi

a. Definisi Operasional Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana internal organisasi yang dirasakan

setiap individu sehingga mempengaruhi kinerja kolektif organisasi yang ditandai dengan adanya persepsi karyawan yang menganggap gaya kepemimpinan dianggap *sportif*, terbuka, adil serta peduli terhadap bawahan, adanya persepsi rekan kerja yang mendukung, karyawan memiliki motivasi kerja, kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan, dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh atasan, serta penghargaan oleh organisasi yang sesuai kinerja mereka. Indikator yang digunakan sebagai skala pengukuran adalah yang dikemukakan oleh Kangis, *et al.* (2000), mengemukakan bahwa terdapat enam aspek dalam iklim organisasi antara lain gaya kepemimpinan, rekan kerja, motivasi kerja, kompetensi karyawan, pengambilan keputusan, dan penghargaan atas kinerja. Serta terdapat tiga belas indikator untuk mengukur iklim organisasi antara lain atasan dianggap terbuka, atasan dianggap *sportif*, atasan dianggap peduli terhadap bawahan, dapat dipercaya, ramah, dapat diajak bekerja sama, karyawan peduli terhadap kualitas pekerjaan, karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, kesesuaian latar belakang pendidikan dan kemampuan dengan bidang pekerjaan, pelatihan yang didapat, karyawan merasa diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, promosi jabatan, dan kenaikan gaji.

b. Pengembangan Alat Ukur Skala Iklim Organisasi

Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur iklim organisasi pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Kangis, *et al.* (2000) yang terdiri dari tiga aspek yaitu gaya kepemimpinan, rekan kerja, motivasi kerja, kompetensi karyawan, pengambilan keputusan, penghargaan atas kinerja. Lebih lanjut, Kangis, *et al.* (2000) mengemukakan bahwa terdapat tiga belas indikator untuk mengukur iklim organisasi antara lain atasan dianggap terbuka, atasan dianggap *sportif*, atasan dianggap peduli terhadap bawahan, dapat dipercaya, ramah, dapat diajak bekerja sama,

karyawan peduli terhadap kualitas pekerjaan, karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, kesesuaian latar belakang pendidikan dan kemampuan dengan bidang pekerjaan, pelatihan yang didapat, karyawan merasa diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, promosi jabatan, dan kenaikan gaji. Dari 13 indikator tersebut dikembangkan menjadi 52 item pernyataan terdiri dari *favorable* dan *unfavorable* yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8. *Blueprint* Penyebaran Aitem Skala Iklim Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total item
			Favorable	Unfavorable	
1.	Gaya kepemimpinan	a. Atasan dianggap terbuka	1,27	14,40	4
		b. Atasan dianggap sportif	2,28	15,41	4
		c. Atasan dianggap peduli terhadap bawahan	3,29	16,42	4
2.	Rekan kerja	a. Dapat dipercaya	4,30	17,43	4
		b. Ramah	5,31	18,44	4
		c. Dapat diajak bekerja sama	6,32	19,45	4
3.	Motivasi kerja	a. Karyawan peduli terhadap kualitas pekerjaannya	7,33	20,46	4
		b. Karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya	8,34	21,47	4
4.	Kompetensi karyawan	a. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan	9,35	22,48	4
		b. Pelatihan yang didapatkan	10,36	23,49	4
5.	Pengambilan keputusan	Karyawan merasa diikut sertakan dalam pengambilan keputusan	11,37	24,50	4

6.	Penghargaan atas kinerja	a. Promosi jabatan	12,38	25,51	4
		b. Kenaikan gaji	13,39	26,52	4
TOTAL			26	26	52

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2011), merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang adanya fenomena sosial. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* ini sudah dimodifikasi sehingga subjek dapat memilih empat jawaban yang tersedia pada angket yaitu SS : Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju. Adapun alasan peneliti menggunakan empat alternatif jawaban adalah untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu yang memiliki makna ganda sehingga bisa diartikan netral, setuju, atau tidak setuju, selain itu bisa menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk menjawab ragu-ragu.

Bentuk pernyataan aitem yang terdapat dalam angket bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang positif atau mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang tidak mendukung atau cenderung negatif. Penilaian yang akan diberikan untuk alternatif jawaban dari responden untuk masing-masing aitem ditentukan oleh sifat aitemnya dan sudah diatur dalam tabel berikut :

Tabel 9. Skala *Likert* Respon Skala Iklim Organisasi

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

c. Uji Diskriminasi Aitem Iklim Organisasi

Uji daya diskriminasi aitem merupakan proses untuk menguji sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Suatu skala yang aitem-aitemnya memiliki indeks diskriminasi aitem tinggi, memiliki arti bahwa skala tersebut merupakan kumpulan dari aitem yang memiliki kesamaan tujuan dan fungsi dengan skala. Tinggi rendahnya daya diskriminasi aitem disebut sebagai indeks daya diskriminasi aitem, yang menunjukkan sejauhmana aitem tersebut berfungsi sama dengan fungsi skala. Indeks daya diskriminasi aitem yang rendah menunjukkan bahwa fungsi aitem tersebut tidak selaras dengan tujuan pengukuran dari skala (Azwar, 2015).

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menguji korelasi antara skor aitem dengan skor total skala menggunakan formula korelasi *product moment*. Korelasi skor aitem dengan skor total skala mengandung efek *spurious overlap*, yaitu terjadinya keikutsertaan skor aitem dalam proses penjumlahan skor total skala. Selanjutnya hasil korelasi *product moment* dilakukan koreksi dengan korelasi aitem total yang dikoreksi untuk membersihkan skor yang ditimbulkan adanya *spurious overlap* (Azwar, 2015).

Kriteria penentuan aitem dikategorikan sebagai aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi, apabila koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi sama dengan atau lebih besar daripada 0,300. Apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2015). Kriteria pengujian daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat apabila koefisien korelasi aitem

total yang dikoreksi lebih besar daripada 0,250. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti menggunakan batas minimum koefisien sebesar 0,250.

d. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Uji reliabilitas alat ukur penelitian merupakan proses untuk menguji tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang, tes paralel dan konsistensi internal (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal formula *Alpha*.

Reliabilitas skala pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya minimum 0,900 (Azwar, 2015). Apabila tidak dapat memenuhi standar 0,900 dapat dipertimbangkan argumen Kaplan dan Saccuzo (2008), bahwa koefisien reliabilitas yang paling baik mendekati nilai 1, dengan acuan nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai mana berikut :

Tabel 10. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo

Skor Reliabilitas	Keterangan
0,60	Minimum
0,61-0,8	Sedang
$\geq 0,8$	Baik

Proses komputasi uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas alat ukur penelitian dengan SPSS versi 21 yang terdapat pada hasil data Skala Iklim organisasi yang terdiri dari 52 aitem pernyataan. Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem putaran 1, menunjukkan 42 aitem memenuhi syarat indeks daya diskriminasi, dan 10 aitem gugur. Aitem-aitem pernyataan yang dinyatakan memenuhi daya diskriminasi aitem, koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi berkisar 0,009 hingga 0,581 sebaran hasil uji daya diskriminasi aitem skala iklim organisasi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Iklim Organisasi

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomer Aitem Gugur	Jumlah Aitem Tersisa	Keterangan
52	1	22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 49, 51	42	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,058 sampai 0,580
42	2	15, 40, 42	39	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,241 sampai 0,592
39	3	Tidak ada aitem yang gugur	39	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,254 sampai 0,590

Sumber: Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Hasil uji reliabilitas Alpha skala Iklim organisasi dari 42 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,883. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala Iklim organisasi telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas > 0,8 sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Selanjutnya dilakukan uji diskriminasi aitem Iklim organisasi putaran ke 2 untuk memperoleh aitem valid secara keseluruhan dengan menggugurkan aitem pernyataan yang tidak dinyatakan gugur (< 0,250).

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem iklim organisasi putaran ke 2 dinyatakan bahwa terdapat 39 aitem dinyatakan valid (>0,250) dan 3 dinyatakan gugur dinyatakan valid (<0,250). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas

Alpha skala iklim organisasi putaran ke 2 dari 39 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,895.

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem iklim organisasi putaran ke 3 dinyatakan bahwa seluruh butir aitem pernyataan yang berjumlah 39 aitem dinyatakan valid seluruhnya ($>0,250$). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas *Alpha* skala iklim organisasi putaran ke 2 dari 39 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala iklim organisasi telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas $> 0,8$ sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Hasil selengkapnya termuat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Cronbach Alpha	Jumlah Aitem	Keterangan
0,895	39 aitem	Reliabel

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Aitem skala iklim organisasi yang telah memenuhi indeks daya diskriminasi dan koefisien reliabilitas, selanjutnya akan digunakan untuk melakukan uji prasyarat dan uji analisis jalur iklim organisasi yang distribusinya tertera pada tabel berikut :

Tabel 13. Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 3 Kali Putaran

Aspek	Nomor Aiem Favorable	Nomor Aitem Unfavorable	Total
1. Gaya kepemimpinan	1,2,3	14, 16, 41	6
2. Rekan kerja	4, 5, 6, 31, 32	17, 18, 19, 43, 44, 45	11
3. Motivasi kerja	7, 8, 33, 34	20, 21, 46, 47	8
4. Kompetensi karyawan	9, 10, 35, 36	48	5
5. Pengambilan keputusan	11, 37	50	3
6. Penghargaan atas kinerja	12, 13, 28, 29	26, 52	6
Total	22	17	39

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang/atau positif terhadap pekerjaan yang diukur dengan imbalan yang diperoleh melalui pekerjaan, gaji atau upah, kesempatan promosi dan pengawasan. Kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dalam netuk skala likert. Tinggi rendahnya skor diukur dari banyaknya nilai yang diperoleh dari kuesioner. Semakin tinggi skor dalam kuesioner menunjukkan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator yang digunakan sebagai skala pengukuran adalah yang dikemukakan oleh Locke (1970), mengemukakan bahwa terdapat enam aspek dalam kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Lebih lanjut, Locke (1970) mengemukakan bahwa terdapat lima belas indikator untuk mengukur kepuasan kerja antara lain pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, jumlah gaji yang

diterima, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan, kenaikan jabatan, hubungan dengan atasan, pengawasan kerja, hubungan sesama karyawan, peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, suhu, pencahayaan, kebersihan, dan jam kerja.

b. Pengembangan Alat Ukur Skala Kepuasan kerja

Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Locke (1970), yang terdiri dari enam aspek antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Lebih lanjut, Locke (1970) mengemukakan bahwa terdapat lima belas indikator untuk mengukur kepuasan kerja antara lain pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, jumlah gaji yang diterima, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan, kenaikan jabatan, hubungan dengan atasan, pengawasan kerja, hubungan sesama karyawan, peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, suhu, pencahayaan, kebersihan, dan jam kerja. Dari 15 indikator tersebut dikembangkan menjadi 46 item pernyataan terdiri dari *favorable* dan *unfavorable* yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 14. *Blueprint* Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total item
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan dianggap menarik	1,31	16,39	4
		b. Memberikan kesempatan untuk belajar	2,32	17,40	4
2.	Gaji atau upah	a. Jumlah gaji yang diterima	3,33	18,41	4
		b. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan	4,34	19,42	4
3.	Kesempatan promosi	Kenaikan jabatan	5,35	20,43	4

4.	Pengawasan	a. Hubungan dengan atasan	6,36	21,44	4
		b. Pengawasan kerja	7,37	22,45	4
5.	Rekan kerja	Hubungan sesama karyawan	8,38	24,46	4
6.	Kondisi kerja	a. Peralatan kerja	9	24	2
		b. Ventilasi	10	25	2
		c. Tata ruang	11	26	2
		d. Suhu	12	27	2
		e. Pencahayaan	13	28	2
		f. Kebersihan	14	29	2
		g. Jam kerja	15	30	2
TOTAL			23	23	46

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2011), merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang adanya fenomena sosial. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* ini sudah dimodifikasi sehingga subjek dapat memilih empat jawaban yang tersedia pada angket yaitu SS : Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju. Adapun alasan peneliti menggunakan empat alternatif jawaban adalah untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu yang memiliki makna ganda sehingga bisa diartikan netral, setuju, atau tidak setuju, selain itu bisa menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk menjawab ragu-ragu.

Bentuk pernyataan aitem yang terdapat dalam angket bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan aitem yang memiliki sifat

pernyataan yang positif atau mendukung, sedangkan aitem *Unfavorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang tidak mendukung atau cenderung negatif. Penilaian yang akan diberikan untuk alternatif jawaban dari responden untuk masing-masing aitem ditentukan oleh sifat aitemnya dan sudah diatur dalam tabel berikut :

Tabel 15. Skala *Likert* Respon Skala Kepuasan Kerja

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

c. Uji Diskriminasi Aitem Kepuasan Kerja

Uji daya diskriminasi aitem merupakan proses untuk menguji sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Suatu skala yang aitem-aitemnya memiliki indeks diskriminasi aitem tinggi, memiliki arti bahwa skala tersebut merupakan kumpulan dari aitem yang memiliki kesamaan tujuan dan fungsi dengan skala. Tinggi rendahnya daya diskriminasi aitem disebut sebagai indeks daya diskriminasi aitem, yang menunjukkan sejauhmana aitem tersebut berfungsi sama dengan fungsi skala. Indeks daya diskriminasi aitem yang rendah menunjukkan bahwa fungsi aitem tersebut tidak selaras dengan tujuan pengukuran dari skala (Azwar, 2015).

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menguji korelasi antara skor aitem dengan skor total skala menggunakan formula korelasi *product moment*. Korelasi skor aitem dengan skor total skala mengandung efek *spurious overlap*, yaitu terjadinya keikutsertaan skor aitem dalam proses penjumlahan skor total skala. Selanjutnya hasil korelasi *product moment*

dilakukan koreksi dengan korelasi aitem total yang dikoreksi untuk membersihkan skor yang ditimbulkan adanya *spurious overlap* (Azwar, 2015).

Kriteria penentuan aitem dikategorikan sebagai aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi, apabila koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi sama dengan atau lebih besar daripada 0,300. Apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2015). Kriteria pengujian daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat apabila koefisien korelasi aitem total yang dikoreksi lebih besar daripada 0,250. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti menggunakan batas minimum koefisien sebesar 0,250.

d. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji reliabilitas alat ukur penelitian merupakan proses untuk menguji tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang, tes paralel dan konsistensi internal (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal formula Alpha.

Reliabilitas skala pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya minimum 0,900 (Azwar, 2015). Apabila tidak dapat memenuhi standar 0,900 dapat dipertimbangkan argumen Kaplan dan Saccuzo (2008), bahwa koefisien reliabilitas yang paling baik mendekati nilai 1, dengan acuan nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai mana berikut :

Tabel 16. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo

Skor Reliabilitas	Keterangan
0,60	Minimum
0,61-0,8	Sedang
$\geq 0,8$	Baik

Proses komputasi uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas alat ukur penelitian dengan SPSS versi 21 yang terdapat pada hasil data skala kepuasan kerja yang terdiri dari 46 aitem pernyataan. Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem putaran 1, menunjukkan 43 aitem memenuhi syarat indeks daya diskriminasi, dan 3 aitem gugur. Aitem-aitem pernyataan yang dinyatakan memenuhi daya diskriminasi aitem, koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi berkisar 0,027 hingga 0,634 sebaran hasil uji daya diskriminasi aitem skala kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Kepuasan Kerja

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomer Aitem Gugur	Jumlah Aitem Tersisa	Keterangan
46	1	5, 23, 30	43	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,203 sampai 0,697
43	2	Tidak ada aitem yang gugur	43	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,273 sampai 0,690

Sumber: Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Hasil uji reliabilitas *Alpha* skala kepuasan kerja dari 46 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,892. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas > 0,8 sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Selanjutnya dilakukan uji diskriminasi aitem kepuasan kerja putaran ke 2 untuk memperoleh aitem

valid secara keseluruhan dengan menggugurkan aitem pernyataan yang tidak dinyatakan gugur ($< 0,250$).

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem kepuasan kerja putaran ke 2 dinyatakan bahwa seluruh butir aitem pernyataan yang berjumlah 43 aitem dinyatakan valid seluruhnya ($>0,250$). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas Alpha skala kepuasan kerja putaran ke 2 dari 43 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,902. Hasil selengkapnya termuat pada tabel berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Cronbach Alpha	Jumlah Aitem	Keterangan
0,902	43 aitem	Reliabel

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas $> 0,8$ sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Aitem skala kepuasan kerja yang telah memenuhi indeks daya diskriminasi dan koefisien reliabilitas, selanjutnya akan digunakan untuk melakukan uji prasyarat dan uji analisis jalur. Kepuasan kerja yang distribusinya tertera pada tabel berikut :

Tabel 19. Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 2 Kali Putaran

Aspek	Nomor Aiem Favorable	Nomor Aitem Unfavorable	Total
1. Pekerjaan itu sendiri	1,2,31,32	16,17,39,40	8
2. Gaji dan Upah	3,4,33,44	18,19,41,42	8
3. Kesempatan promosi	35	20,43	3
4. Pengawasan	6,7,36,37	21,22,44,45	8
5. Rekan kerja	8,38	46	3
6. Kondisi kerja	9,10,11,12,13,14,15	24,25,26,27,28,29	13
Total	22	21	43

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

4. Komitmen Afektif

a. Definisi Operasional Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan memiliki serta mempunyai ikatan dengan organisasi dimana tempatnya bekerja yang ditandai dengan adanya perasaan memiliki serta menjadi bagian keluarga dari organisasi, mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, bersedia melaksanakan segala tugas dan kewajiban demi keberhasilan organisasi. Indikator yang digunakan sebagai skala pengukuran adalah yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1997), mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dalam komitmen afektif antara lain keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi. lebih lanjut, Allen & Meyer (1997) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengukur komitmen afektif antara lain adanya perasaan menjadi bagian keluarga dan rasa memiliki organisasi, adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, individu menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan.

b. Pengembangan Alat Ukur Skala Komitmen Afektif

Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur komitmen afektif pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1997), bahwa terdapat tiga aspek dalam komitmen afektif antara lain keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi, serta terdapat 3 indikator untuk mengukur komitmen afektif antara lain adanya perasaan menjadi bagian keluarga dan rasa memiliki organisasi, adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, dan individu menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan, dari 3 indikator tersebut dikembangkan menjadi 18 item pernyataan terdiri dari 9 *favorable* dan 9 *unfavorable* yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 20. *Blueprint* Penyebaran Aitem Skala Komitmen Afektif

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total item
			Favorable	Unfavorable	
1.	Ketertarikan Emosional	a. Adanya perasaan menjadi bagian keluarga dan rasa memiliki organisasi	1, 7, 13	4, 10, 16	6
2.	Identitas	a. Adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi	2, 8, 14	5, 11, 17	6
3.	Partisipasi	a. Individu menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan	3, 9, 15	6, 12, 18	6
TOTAL			9	9	18

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2011),

merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang adanya fenomena sosial. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* ini sudah dimodifikasi sehingga subjek dapat memilih empat jawaban yang tersedia pada angket yaitu SS : Sangat Setuju, S : Setuju, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju. Adapun alasan peneliti menggunakan empat alternatif jawaban adalah untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu yang memiliki makna ganda sehingga bisa diartikan netral, setuju, atau tidak setuju, selain itu bisa menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk menjawab ragu-ragu.

Bentuk pernyataan aitem yang terdapat dalam angket bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang positif atau mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan aitem yang memiliki sifat pernyataan yang tidak mendukung atau cenderung negatif. Penilaian yang akan diberikan untuk alternatif jawaban dari responden untuk masing-masing aitem ditentukan oleh sifat aitemnya dan sudah diatur dalam tabel berikut :

Tabel 22. Skala *Likert* Respon Skala Komitmen Afektif

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

c. Uji Diskriminasi Aitem Komitmen Afektif

Uji daya diskriminasi aitem merupakan proses untuk menguji sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Suatu skala yang aitem-aitemnya memiliki indeks diskriminasi aitem tinggi,

memiliki arti bahwa skala tersebut merupakan kumpulan dari aitem yang memiliki kesamaan tujuan dan fungsi dengan skala. Tinggi rendahnya daya diskriminasi aitem disebut sebagai indeks daya diskriminasi aitem, yang menunjukkan sejauhmana aitem tersebut berfungsi sama dengan fungsi skala. Indeks daya diskriminasi aitem yang rendah menunjukkan bahwa fungsi aitem tersebut tidak selaras dengan tujuan pengukuran dari skala (Azwar, 2015).

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menguji korelasi antara skor aitem dengan skor total skala menggunakan formula korelasi *product moment*. Korelasi skor aitem dengan skor total skala mengandung efek *spurious overlap*, yaitu terjadinya keikutsertaan skor aitem dalam proses penjumlahan skor total skala. Selanjutnya hasil korelasi *product moment* dilakukan koreksi dengan korelasi aitem total yang dikoreksi untuk membersihkan skor yang ditimbulkan adanya *spurious overlap* (Azwar, 2015).

Kriteria penentuan aitem dikategorikan sebagai aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi, apabila koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi sama dengan atau lebih besar daripada 0,300. Apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2015). Kriteria pengujian daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat apabila koefisien korelasi aitem total yang dikoreksi lebih besar daripada 0,250. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti menggunakan batas minimum koefisien sebesar 0,250.

d. Uji Reliabilitas Komitmen Afektif

Uji reliabilitas alat ukur penelitian merupakan proses untuk menguji tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Untuk melakukan pengujian reliabilitas

dapat dilakukan dengan pendekatan tes ulang, tes paralel dan konsistensi internal (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal formula *Alpha*.

Reliabilitas skala pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya minimum 0,900 (Azwar, 2015). Apabila tidak dapat memenuhi standar 0,900 dapat dipertimbangkan argumen Kaplan dan Saccuzo (2008), bahwa koefisien reliabilitas yang paling baik mendekati nilai 1, dengan acuan nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai mana berikut :

Tabel 23. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo

Skor Reliabilitas	Keterangan
0,60	Minimum
0,61-0,8	Sedang
$\geq 0,8$	Baik

Proses komputasi uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas alat ukur penelitian dengan SPSS versi 21 yang terdapat pada hasil data Skala komitmen afektif yang terdiri dari 18 aitem pernyataan. Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem putaran 1, menunjukkan 16 aitem memenuhi syarat indeks daya diskriminasi, dan 2 aitem gugur. Aitem-aitem pernyataan yang dinyatakan memenuhi daya diskriminasi aitem, koefisien korelasi aitem dengan skor total skala yang dikoreksi berkisar 0,182 hingga 0,645 sebaran hasil uji daya diskriminasi aitem skala kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 24. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Komitmen Afektif

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomer Aitem Gugur	Jumlah Aitem Tersisa	Keterangan
18	1	4, 13	16	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,127 sampai 0,635
16	2	Tidak ada aitem yang gugur	16	<i>Index corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,232 sampai 0,658

Sumber: Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Hasil uji reliabilitas Alpha skala komitmen afektif dari 18 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,836. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala komitmen afektif telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas > 0,8 sehingga dapat dikatakan berada pada level baik. Hasil selengkapnya termuat pada tabel berikut :

Tabel 25. Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif

Cronbach Alpha	Jumlah Aitem	Keterangan
0,836	16 aitem	Reliabel

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem komitmen afektif putaran ke 2 dinyatakan bahwa seluruh butir aitem pernyataan yang berjumlah 16 aitem dinyatakan valid seluruhnya (>0,250). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas Alpha skala komitmen afektif putaran ke 2 dari 16 aitem yang dinyatakan memenuhi uji daya diskriminasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,846. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala komitmen afektif telah melebihi batas minimum koefisien reliabilitas > 0,8 sehingga

dapat dikatakan berada pada level baik. Aitem Skala komitmen afektif yang telah memenuhi indeks daya diskriminasi dan koefisien reliabilitas, selanjutnya akan digunakan untuk melakukan uji prasyarat dan uji analisis jalur. komitmen afektif yang distribusinya tertera pada tabel berikut :

Tabel 26. Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 2 Kali Putaran

Aspek	Nomor Aiem Favorable	Nomor Aitem Unfavorable	Total
1. Ketertarikan Emosional	1,7	10,16	4
2. Identitas	2,8,14	5,11,17	6
3. Partisipasi	3,9,15	6,12,18	6
Total	8	8	16

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

D. Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dari hasil penelitian normal atau tidak. Suatu data yang merupakan salah satu syarat untuk dilakukan uji *Parametric*. Sedangkan jika salah satu data atau kedua data tersebut tidak berdistribusi normal maka uji yang dilakukan adalah uji *Non-Parametric*. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* adalah uji yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21. Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 (sig. >0.05).

Hasil uji normalitas sebaran menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diperoleh signifikansi $p = 0,191 > 0,05$. Artinya sebaran data

berdistribusi normal, yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 27. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

Kolmogorov-Smirnov (Z)	P	Keterangan
1,084	0,191	Sebaran skor terdistribusi normal ($p > 0,05$)

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

b. Uji Linearitas

Sugiyono & Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Berikut adalah hasil uji linieritas variabel :

1) Iklim organisasi dan Kepuasan kerja dengan Intensi *turnover*.

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* diperoleh signifikansi sebesar 0,397 yang artinya ada hubungan linier antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

2) Iklim organisasi dan Kepuasan kerja dengan Komitmen Afektif.

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif diperoleh signifikansi sebesar 0,009 yang artinya tidak ada hubungan linier antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

Tabel 28. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Anova Tabel

Deviasi Linieritas	p	Keterangan
Iklm Organisai dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	0,397	Sebaran skor linier
Iklm organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif	0,009	Sebaran skor tidak linier

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

c. Uji Multikolinieritas.

Umar (2011) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinieritas yang harus diatasi. Kriteria mdalam uji multikolinieritas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas antara variabel Iklm organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* diperoleh nilai tolerance = $0,861 > 0,10$ dan nilai VIF = $1,161$ yang artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Tabel 29. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Statistik		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Iklm Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	0,861	1,161	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

d. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2013) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel Iklim organisasi dan Kepuasan kerja dengan Intensi *turnover* menggunakan uji glesjer diperoleh signifikansi = 1,000 ($p > 0,05$). selanjutnya pada variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif dan diperoleh signifikansi 1,000 ($p > 0,05$). Artinya terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Tabel 30. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P	Kesimpulan
Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	1,000	($p > 0.05$) tidak terjadi heteroskedastitatis.
Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif	1,000	($p > 0.05$) tidak terjadi heteroskedastitatis.

Sumber : Output Statistic Program SPSS 21 IBM for Windows

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Analisis jalur bertujuan untuk melakukan pengujian atas pengaruh dari variabel mediasi. Analisis jalur adalah hasil perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah suatu bentuk penggunaan dari analisis regresi yang bertujuan untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel independen terhadap variabel dependen yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang ada. Analisis jalur berkontribusi dalam menentukan pola hubungan untuk masing-masing variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2018). Tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* melalui komitmen afektif.