

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini dapat diukur, dengan instrumen sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Matahari Department Store Singosaren di Surakarta, di Jalan Gatot Subroto No.27 - 28, Kemlayan, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57152

3.2.1 Profil Organisasi

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju

dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972.

Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Sampai saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi dan telah mengembangkan kehadirannya dalam dunia *online* melalui MatahariStore.com. Dengan perjalanan usaha yang telah dibangun selama 60 tahun, Matahari senantiasa menyediakan pilihan fashion dengan trend terkini untuk kategori pakaian dan mode, serta produk-produk kecantikan dan barang-barang keperluan rumah tangga lainnya yang ditampilkan dalam gerai modern serta Matahari.com. Matahari sangat bangga atas dukungannya terhadap perekonomian Indonesia dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional. Merek-merek eksklusif Matahari telah berulang kali terpilih menjadi merek fashion terfavorit di Indonesia dan hanya dijual di gerai Matahari dan MatahariStore.com.

Perseroan juga telah berulang kali meraih penghargaan baik nasional maupun internasional dalam segala aspek bisnisnya, yang menunjukkan reputasi baik Perseroan menjadi salah satu organisasi yang dinamis, dan terpercaya. Penghargaan tersebut antara lain peringkat ke-3 di antara peritel Indonesia dalam Top 500 Retail Asia Pacific (Retail Asia, Euromonitor, & KPMG); dan Brand Asia 2017 sebagai Top 3 Most Powerful Retail Brand in Indonesia (Nikkei BP Consulting, Inc).

3.2.2 Visi – Misi Organisasi

1. Visi

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman.

2. Misi

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

3.2.3 Logo Perusahaan



Gambar 3. 1 Logo Perusahaan

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen atau sebagai penyebab munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut Creswell (2013) variabel

independen merupakan variabel yang menyebabkan, memengaruhi dan memberikan efek pada *outcome*. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah keterikatan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat dari variabel yang memengaruhi (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut Creswell (2013) variabel dependen merupakan variabel – variabel yang bergantung pada variabel bebas (*independent*). Variabel dependen merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Niat Berpindah (Y).

3. Variabel Mediasi (*Intervening*)

Sugiyono (2014) mendefinisikan variabel mediasi atau *intervening* sebagai variabel yang secara teoritis memengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel dependen dan independen.

Sedangkan menurut Creswell (2013) variabel mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi ini memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Sekaran dan Bougie (2013) mendefinisikan operasional adalah suatu konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal tersebut kemudian di terjemahkan kedalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan indeks pengukuran konsep. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Keterikatan Kerja (X₁)

Keterikatan Kerja menurut Schaufeli *et al.* (2002) didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada penelitian ini dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli *et al.* (2002) digunakan karena dimensi tersebut merupakan dimensi yang paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya. Dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli *et al.* (2002) adalah sebagai berikut:

1. Aspek *Vigor*

Aspek *vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya niat, kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, memiliki niat untuk bekerja dengan sungguh – sungguh dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Aspek *Dedication* merupakan suatu perasaan penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, menantang dalam suatu pekerjaan.

Dimana orang – orang dengan *dedication* yang tinggi akan cenderung menjadikan pekerjaan mereka suatu pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sedangkan orang – orang dengan *dedication* yang rendah cenderung tidak mempunyai pengalaman yang berharga, menginspirasi dan menantang, dan tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. Aspek *Absorption*

Aspek *Absorption* dapat dilihat dari adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaannya, sehingga waktu terasa cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

Orang – orang dengan *absorption* tinggi akan cenderung senang tenggelam dalam pekerjaannya, lupa dengan keadaan sekitar dan kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan tersebut. Orang

dengan aspek *absorption* rendah cenderung tidak merasa tertarik dengan pekerjaannya dan enggan tenggelam dalam pekerjaannya.

Selain itu juga mudah untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan tidak mudah terlupa dengan lingkungan sekitar.

3.4.2 Komitmen Organisasional (X2)

Mowday *et al.* (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari individu dan keterikatan dalam organisasi, yang meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh - sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Pada penelitian ini dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Mayer (1990) digunakan karena dimensi tersebut merupakan dimensi yang paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya. Dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Mayer (1990) adalah sebagai berikut:

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment merupakan keinginan untuk bekerja pada organisasi karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Karyawan dengan komitmen afektif akan tetap pada posisi pekerjaannya karena mereka menginginkannya. Pengalaman kerja memiliki pengaruh pada komitmen afektif. Pengalaman kerja akan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman di dalam organisasi dan kompeten dengan peran kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaannya karena komitmen yang muncul dalam pekerjaannya.

b. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment merupakan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan tetap pada posisi pekerjaannya karena mereka menghindari adanya kerugian yang mungkin terjadi apabila dia meninggalkan organisasi.

c. *Normative Commitment*

Normative commitment merupakan untuk keinginan untuk bekerja di organisasi karena adanya tekanan dari pihak lain. Karyawan dengan komitmen normatif akan tetap pada posisi pekerjaannya dan tetap berada di organisasi karena mereka merasa harus melakukannya.

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dimilikinya. Dimana kepuasan kerja tercermin dari bagaimana moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan Hamaideh (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang tergantung pada interaksi karyawan, karakteristik pribadi mereka, dan harapan mereka dengan lingkungan kerja dan organisasi. Pada penelitian ini dimensi kepuasan kerja menurut Hackman dan Oldham (1975) digunakan karena dimensi tersebut merupakan dimensi yang paling banyak digunakan pada

penelitian sebelumnya Dimensi kepuasan kerja menurut Hackman dan Oldham (1975) adalah sebagai berikut:

1. *General satisfaction* (Kepuasan Umum)

Ukuran keseluruhan dari bagaimana seorang karyawan puas dan senang dengan pekerjaan tersebut.

2. *Internal work motivation* (Motivasi Kerja Internal)

Tingkat motivasi karyawan untuk bekerja secara efektif di pekerjaan — yaitu ketika karyawan mengalami perasaan yang positif saat bekerja secara efektif di pekerjaan, dan perasaan negatif ketika melakukan pekerjaannya dengan buruk.

3. *Specific satisfactions* (Kepuasan Spesifik)

Sejumlah skala pendek yang memberikan ukuran kepuasan kerja dengan komponen sebagai berikut:

- a. Keamanan kerja
- b. Gaji dan kompensasi lainnya
- c. Rekan kerja (kepuasan sosial)
- d. Pengawasan
- e. Kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pada pekerjaan (kepuasan pertumbuhan).

3.4.4 Niat Berpindah (Y)

Menurut Yucel (2012) niat berpindah merupakan suatu sikap yang memengaruhi seseorang untuk keluar atau benar – benar keluar dari suatu organisasi. Pada penelitian ini dimensi niat berpindah menurut Boshoff and Allen's (2000) digunakan karena dimensi tersebut merupakan dimensi yang paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya. Pengukuran niat berpindah oleh Boshoff and Allen's (2000) adalah sebagai berikut:

- a) Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri
- b) Tidak perlu banyak hal untuk membuat Saya mengundurkan diri dari organisasi
- c) Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Creswell (2013) *“A population is a group of individuals who have the same characteristic.”* Secara singkat populasi dapat dikatakan sebagai sebuah kelompok yang terdiri dari individu – individu yang memiliki karakteristik yang sama. Penelitian ini mengambil tempat di Matahari Department Store Singosaren Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren Surakarta. Alasan pemilihan generasi milenial dalam penelitian ini adalah berdasarkan beberapa keunggulan yang dimiliki oleh generasi milenial. Generasi milenial sebagai generasi yang siap memasuki angkatan kerja,

dengan berbagai kelebihan seperti keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Generasi milenial juga memiliki ciri kreatif, informatif, mempunyai passion, dan produktif (Data Pusat Statistik Indonesia, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dari berbagai negara dan profesi, penentuan siapa generasi milenial dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan 2000 (Pusat Data Statistik Indonesia, 2018). Sehingga konsep generasi milenial Indonesia adalah Penduduk Indonesia yang lahir antara tahun 1980-2000 dijadikan acuan untuk pengolahan data dalam penyajian profil pada bab-bab selanjutnya. Karyawan milenial Matahari Department Store merupakan karyawan kelahiran antara tahun 1980 – 2000, baik laki – laki maupun perempuan yang berjumlah 62 orang.

3.5.2 Sampel

Creswell (2013) menyatakan bahwa sampel adalah suatu dugaan terhadap populasi dan bukan merupakan populasi itu sendiri. Sampel secara umum dapat diartikan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan milenial Matahari Department Store Singosaren dengan

tahun kelahiran 1980-2000, baik laki – laki maupun perempuan, berjumlah 62 orang.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber data, data primer maupun data sekunder. Pada penelitian ini, data diperoleh dari data primer. Berikut penjelasan dari kedua data tersebut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), data primer merupakan data yang lebih mengacu pada informasi yang didapatkan dari sumber utama melalui survei, wawancara, *focus group*, atau observasi. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel keterikatan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan niat berpindah.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data, dan dapat diperoleh dari orang lain atau dokumen pendukung. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder merupakan informasi yang terkumpul dari sumber yang sudah ada seperti arsip atau dokumentasi organisasi, publikasi

pemerintah, analisis industri yang tersedia di media cetak maupun internet.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah sepaket pertanyaan yang ditulis untuk merekam respon dari jawaban responden, biasanya dengan alternatif yang mendekati. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian berisi seperangkat pertanyaan yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator dari variabel - variabel penelitian. Kuesioner penelitian kemudian dibagikan kepada responden yang merupakan sampel penelitian untuk diisi dan memperoleh data. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dengan demikian responden hanya perlu memberikan tanda *checklist* (√) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek. Penelitian ini menggunakan skala *likert* 1 – 5. Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, sikap di antara sekelompok orang terkait fenomena sosial tertentu. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Langkah tersebut yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014). Analisis data digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian diterima maupun ditolak.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang mengeneralisasi. Data yang diperoleh kemudian

diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dengan tujuan agar memudahkan dalam pengolahan data tersebut.

3.7.2 Analisa Structural Equation Modelling (SEM)

Penelitian ini menggunakan analisis data SEM (*Structural Equation Model*), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). *Structural Equation Modeling* (SEM) banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu dan dikembangkan menjadi jalan keluar dalam berbagai kesulitan yang terjadi dalam analisis multivariat. Tidak seperti analisis multivariat biasa (regresi berganda dan analisis faktor), SEM (*Structural Equation Modeling*) dapat menguji secara bersama-sama.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

PLS (*Partial Least Square*) adalah salah satu teknik SEM (*Structural Equation Model*) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung (Wiyono, 2011). PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS (*Partial Least Square*) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Ghazali (2013) mengemukakan tujuan dari PLS (*Partial Least Square*) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel

laten untuk tujuan prediksi. PLS (*Partial Least Square*) dalam menilai menggunakan dua model, yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*), pengukuran ini digunakan untuk menilai model validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali (2013) ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu:

a. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara $0,5 - 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,5$.

b. *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Namun, ada cara lain yang digunakan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat nilai *average variance extracted* (AVE) $>$ korelasi antar konstruk dalam model maka dikatakan

memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan $> 0,50$.

c. *Composite Reliability*

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif.

1. *R-Square* (R^2)

Untuk menilai model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa perubahan pada nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Kriteria nilai *R-square* terdiri dari tiga, yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 dan dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

2. Uji Hipotesis

Uji ini menggunakan keseluruhan sampel asli untuk *resampling* kembali (Ghozali dan Latan, 2015). Pada metode

ini, nilai signifikan yang digunakan *two tailed* yaitu *t-value* 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%).

3.7.4 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Uji efek mediasi dalam penelitian analisis dengan menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny 1998 dalam Ghozali dan Latan (2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada *t-statistik* > 1.96
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada *t-statistik* > 1.96
- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada tahap uji terakhir, apabila hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun berpengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada *t-statistik* > 1.96 maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.