



TESIS PM-147501

**ANALISA FAKTOR *TURNOVER INTENTION*
PENGEMUDI BUS PARIWISTA PADA PO.X
MENGUNAKAN *GENERALIZED STRUCTURED
COMPONENT ANALYSIS***

AMALIAFANY INTAN PURNAMASARI
09211650016010

DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT

DOSEN CO. PEMBIMBING
Dr. Indung Sudarso, ST, MT

DEPARTEMEN MANAJEMEN TEKNOLOGI
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN INDUSTRI
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2019

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

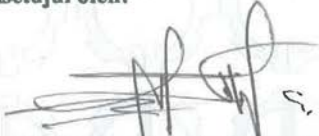
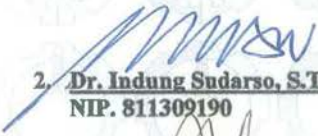
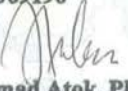

Oleh:

AMALIAFANY INTAN PURNAMASARI
NRP. 09211650016010

Tanggal Ujian : 25 Januari 2019

Periode Wisuda : Maret 2019

Disetujui oleh:

- 
1. **Dr. Ir. Bambang Svairudin, M.T** (Pembimbing)
NIP. 196310081990021001
- 
2. **Dr. Indung Sudarso, S.T. M.T** (Ko-Pembimbing)
NIP. 811309190
- 
3. **R. Mohamad Atok, PhD** (Penguji)
NIP. 197109151997021001
- 
4. **Dr. Adithya Sudiarno, S.T. M.T** (Penguji)
NIP. 197109291995121001

Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi,




Prof. Dr. Ir. Udisubakti Ciptomulyono, M.Eng.Sc
NIP. 194903181987011001

ANALISA FAKTOR *TURNOVER INTENTION* PENGEMUDI BUS PARIWISTA PADA PO.X MENGGUNAKAN *GENERALIZED STRUCTURED COMPONENT ANALYSIS*

Nama mahasiswa : Amaliafany Intan Purnamasari
NRP : 09211650016010
Dosen pembimbing : Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
Dosen Co. Pembimbing : Dr. Indung Sudarso, ST, MT

ABSTRAK

PO.X adalah perusahaan persewaan bus pariwisata yang berlokasi di Sidoarjo. Berdasarkan data perusahaan dan hasil observasi melalui wawancara, terjadi peningkatan *turnover* dari tahun 2014 sampai dengan 2018. Adanya *turnover* ini dapat merugikan perusahaan dalam biaya maupun hilangnya waktu, kesempatan untuk memanfaatkan peluang, dan bertambahnya beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan memberikan rekomendasi untuk mengurangi *turnover intention* pengemudi bus. Metode yang digunakan adalah *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan dari hasil observasi di PO.X, dan tiga pendekatan penelitian sebelumnya mengenai *turnover intention*. Kuisisioner yang digunakan adalah *Job Descriptive Index* (JDI), dan *Organizational Commitment* (OCQ). Hasil uji hipotesis diperoleh variabel yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* adalah *subjective job characteristics*, dan *Personal organizational-Fit*. Sedangkan pembagian jadwal kerja berpengaruh terhadap *objective job characteristics*, dan *compensation* berpengaruh terhadap *job statisfication*, dan *organizational commitment*. Dari hasil diskusi *Focus Group Discussion*, maka diperoleh rekomendasi untuk mengatasi *turnover intention*, yaitu melakukan perbaikan berkelanjutan secara internal, dan memberi apresiasi kepada kinerja pengemudi.

Kata Kunci: *turnover intention*, *Generalized Structured Component Analysis*, *Job Descriptive Index* (JDI), *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ).

ANALYSIS OF FACTOR TURNOVER INTENTION OF TOURISM BUS DRIVER IN PO.X USING GENERALIZED STRUCTURED COMPONENT ANALYSIS

Student : Amaliafany Intan Purnamasari
Student Identity Number : 09211650016010
Supervisor : Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
Co. Supervisor : Dr. Indung Sudarso, ST. MT

ABSTRACT

PO.X is a tourism bus rental company located in Sidoarjo. Based on company data and observations through interviews, there was an increase in turnover from 2014 to 2018. The existence of this turnover could harm the company in costs and loss of time, opportunities to take advantage of opportunities, and increase workload. This study aims to obtain factors that influence turnover intention and provide recommendations to reduce the turnover of bus driver intentions. The method used is Generalized Structured Component Analysis (GSCA). The variables used in the study are based on the results of observations in PO.X, and three previous research approaches regarding turnover intention. The questionnaires used were Job Descriptive Index (JDI), and Organizational Commitment (OCQ). The hypothesis test results obtained variables that have an influence on intention turnover are subjective job characteristics, and organizational-Fit Personal. While the division of work schedules has an effect on objective job characteristics, and compensation has an effect on job statisfication, and organizational commitment. From the results of the Focus Group Discussion discussion, recommendations were obtained for overcoming turnover intention, namely making continuous improvements internally, and giving appreciation to driver performance.

Keywords: turnover intention, Generalized Structured Component Analysis, Job Descriptive Index (JDI), Organizational Commitment Questionnaire (OCQ).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Analisis Faktor *Turnover Intention* Pengemudi Bus Pariwisata Pada PO.X Menggunakan *Generalized Structured Component Analysis***”. Tesis ini diajukan untuk memenuhi prasyarat untuk menyelesaikan studi Magister di Program Studi Magister Manajemen Teknologi, Konsentrasi Manajemen Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Dalam penyelesaian Tesis ini, penulis telah mendapatkan banyak dukungan moral maupun material dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
2. Suami saya yang bernama Dwi Purbowaseso, yang telah mendukung dan memberikan semangat serta mendoakan saya dalam menulis Tesis ini.
3. Kedua orang tua saya, yaitu Bapak Arief Setijobudi dan Ibu Suryani yang telah mendukung dan mendoakan saya dalam menulis Tesis ini.
4. Kedua mertua saya, yaitu Bapak Purnomo dan Ibu Misti Hariasih yang memberikan dukungan dan doa dalam menulis Tesis ini.
5. Adik saya yang bernama Rezki Wulan Permata sari, dan Muhammad Raihan Kurnia Rahman yang memberikan motivasi dan mendoakan saya selama ini,
6. Bapak Prof. Ir. I Nyoman Pujawan Meng, PhD selaku Kepala Departemen Manajemen Teknologi.
7. Bapak Dr. Ir. Hari Ginardi, MSc. selaku Kepala Program Studi Bidang Akademik.
8. Bapak Dr.Ir.Bambang Syairudin,M.T dan Bapak Dr. Indung Sudarso,S.T,M.T selaku dosen pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu pengetahuan.
9. Bapak R. Mohamad Atok, PhD dan Bapak Dr. Adithya Sudiarno,S.T, M.T selaku dosen penguji Tesis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam Tesis ini.

10. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengajaran dan ilmu yang begitu banyak. Serta seluruh civitas MMT-ITS yang telah banyak membantu dalam berbagai hal selama masa perkuliahan. Terima kasih atas ilmu yang telah diajarkan kepada penulis.
11. Teman-teman Manajemen Industri Eksekutif angkatan 2017 dan sahabat-sahabat saya yang selalu memotivasi, mengingatkan, memberi masukan, dan selalu memberi semangat kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan berbagai macam bantuan dalam penyusunan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih banyak kekurangan baik format laporan maupun isinya. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat baik bagi pembaca maupun penulis, Amin.

Surabaya, 29 Januari 2019

Amaliafany Intan Purnamsari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR ISTILAH	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 <i>Turnover Intention</i>	13
2.2 Pendekatan Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	13
2.2.1 Pendekatan A	14
2.2.2 Pendekatan B.....	15
2.2.3 Pendekatan C.....	15
2.2.4 Perbandingan Faktor dari Pendekatan A, B, C, dan hasil Observasi Melalui Wawancara.....	16
2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	19
2.4 <i>Generalized Structured Component Analysis (GSCA)</i>	20
2.4.1 Analisis Data GSCA	23
2.4.1.1 Evaluasi Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	24
2.4.1.2 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	26
2.4.1.3 Evaluasi Model Fit.....	30
2.5 Kuisioner Penelitian.....	31

2.5.1 <i>Job Descriptive Index (JDI)</i>	31
2.5.2 <i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</i>	31
2.6 <i>Focus Group Discussion (FGD)</i>	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Studi Pendahuluan.....	36
3.2 Studi Pustaka.....	36
3.3 Penentuan Perumusan Masalah.....	36
3.4. Penentuan Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	36
3.5 Batasan Masalah	37
3.6 Penentuan Variabel dan Instrumen	37
3.7 Pemetaan Instrumen terhadap Variabel	37
3.8 Konstruksi Jalur Variabel	38
3.9 Pengumpulan Data	40
3.10 Analisis Data (<i>Inner Model, Outer Model, Goodness of Fit</i>) ..	40
3.11 Uji Hipotesis Penelitian	40
3.12 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	41
3.13 Langkah-langkah FGD.....	41
3.13.1 Proses Perancangan FGD.....	41
3.13.2 Proses Penyusunan <i>Guideline FGD</i>	41
3.13.3 Proses Pelaksanaan FGD	42
3.14 Kesimpulan dan Saran	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Penentuan Variabel dan Instrumen	43
4.2 Pemetaan Instrumen terhadap Variabel	44
4.3 Pengumpulan Data	46
4.4 Konstruksi Jalur Variabel.....	46
4.5 Analisis Data	47
4.5.1 Evaluasi Model Pengukuran <i>Outer Model</i>	47
4.5.1.1 <i>Convergent Validity</i>	47
4.5.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	49
4.5.1.3 <i>Composite Reliability</i>	51
4.5.1.4 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	51

4.5.2	Evaluasi Model Struktural <i>Inner Model</i>	51
4.5.3	Evaluasi Model Fit.....	53
4.5.3.1	FIT	53
4.5.3.2	AFIT.....	53
4.5.3.3	GFI	53
4.5.3.4	SRMR	54
4.5.3.5	NPAR.....	54
4.6	Uji Hipotesis Penelitian	54
4.7	Laporan FGD	57
4.7.1	Proses Perancangan FGD	57
4.7.2	Proses Penyusunan <i>Guideline</i> FGD.....	58
4.7.3	Proses Pelaksanaan FGD	58
Bab V	PENUTUP	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	63
	LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pengemudi PO.X	2
Gambar 1.2. Jumlah Armada Bus PO.X	2
Gambar 1.3 Persentase Pengemudi PO.X yang Keluar Tahun 2013 -2017.....	3
Gambar 1.4 Persentase Kepuasan Pengemudi	3
Gambar 1.5 Faktor Prediksi Kepuasan Kerja Pengemudi.....	4
Gambar 1.6 Persentase Keinginan Pengemudi Keluar	5
Gambar 1.7 Faktor Prediksi Keinginan Pengemudi Keluar.....	5
Gambar 2.1 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan A.....	14
Gambar 2.2 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan B	15
Gambar 2.3 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan C	16
Gambar 2.4 <i>Inner Model</i>	23
Gambar 2.5 <i>Outer Model</i>	23
Gambar 2.6 Analisis Data pada GSCA.....	24
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	35
Gambar 3.2 Konstruksi Jalur Variabel yang diusulkan	46

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada pendekatan A,B, C, dan hasil observasi.....	17
Tabel 2.2 Penjelasan faktor-faktor yang terlibat dalam penelitian ini	17
Tabel 2.3 Persamaan Penelitian Sebelumnya dengan Kondisi PO.X	18
Tabel 2.4 Perbedaan SEM dan GSCA	22
Tabel 2.4 Instrumen yang digunakan dalam GSCA	32
Tabel 4.1 Variabel yang digunakan dalam penelitian.....	43
Tabel 4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	44
Tabel 4.3 Hasil Pemetaan Instrumen terhadap variabel.....	45
Tabel 4.4 Jadwal Pengumpulan Data.....	46
Tabel 4.5 <i>Measurement Model</i> atau <i>Outer Model</i>	48
Tabel 4.6 Perbandingan nilai korelasi dengan akar AVE.....	50
Tabel 4.7 Hasil <i>Path Coefficients</i>	51
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	52
Tabel 4.9 Hasil Pengukuran Model FIT	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .	54
Tabel 4.11 Perbandingan Pendekatan A, B, C terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>objective job characteristic</i>	56
Tabel 4.12 Perbandingan Pendekatan A, B, C terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i>	57
Tabel 4.13 Daftar Pertanyaan FGD.....	58
Tabel 4.14 Hasil diskusi FGD.....	59

DAFTAR ISTILAH

<i>Premi</i>	: Upah yang diberikan kepada pengemudi sekali bus jalan
<i>Turnover</i>	: Keluarnya pengemudi dari perusahaan
<i>Objective Job Characteristics</i>	: Karakteristik sistem pekerjaan
<i>Subjective Job Characteristics</i>	: Karakteristik lingkungan pekerjaan secara Internal
<i>Job satisfaction</i>	: Kepuasan saat bekerja yang terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan.
<i>Organizational commitment</i>	: Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.
<i>Affective Commitment</i>	: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi.
<i>Person Organization Fit</i>	: kesesuaian antara norma, nilai organisasi, dan nilai-nilai karyawannya
<i>External work opportunity</i>	: Pekerjaan yang dilakukan untuk lingkungan eksternal.
<i>Maintenance armada</i>	: Perbaikan armada yang rutin
<i>Job Descriptive Index (JDI)</i>	: Kuisisioner kepuasan kerja
<i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</i>	: Kuisisioner komitmen organisasi

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

BAB 1

PENDAHULUAN

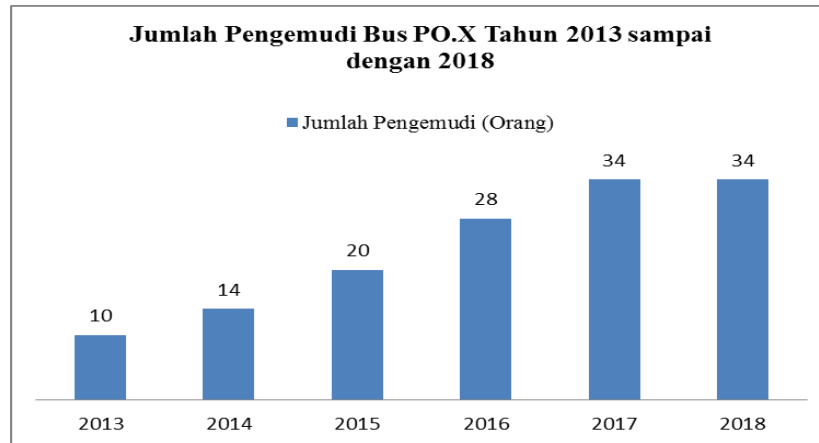
1.1 Latar Belakang Penelitian

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam manajemen di perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu, kesempatan untuk memanfaatkan peluang, tambahnya beban kerja. Batasan umum tentang pergantian pegawai adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mohbey, 1986). Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover* (Robbins, 1998).

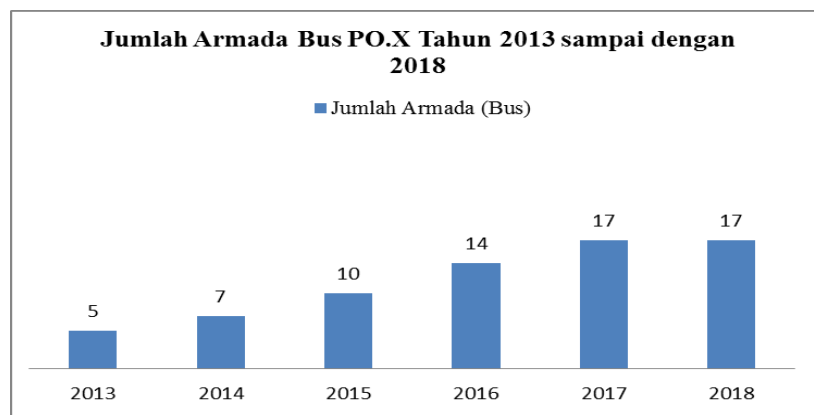
Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai & Veithzal, 2009). *Intention* merupakan suatu prediktor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan seseorang, maka *turnover intention* merupakan prediktor terbaik terhadap gejala atau perilaku *turnover* (Michaels, 1982). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam suatu organisasi dapat berdampak pada keseluruhan perusahaan (Tnay, Abg Othman, Siong, & Omar Lim, 2013). *Turnover Intention* sebagai niatan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan (Alniacik, Erat, & Akcin, 2013).

Di dunia internasional, pengemudi bus dikenal sebagai profesi yang memiliki banyak tuntutan (Jones, et al., 2013) dan perputaran tenaga kerja di industri ini dilaporkan memiliki nilai yang cukup tinggi (Hlotova, et al., 2014). Sebagai akibatnya, peningkatan daya tarik profesi dan pengembangan kebijakan retensi dapat dianggap sebagai kebutuhan bagi industri ini. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk merancang kebijakan tersebut.

Obyek penelitian ini adalah sebuah perusahaan bus pariwisata PO.X yang berlokasi di Sidoarjo. PO.X berdiri sejak tahun 2013. Perusahaan ini memiliki jumlah pengemudi dan armada bus yang semakin banyak dari tahun ke tahun. Hal ini ditunjukkan pada Gambar 1.1 dan Gambar 1.2.

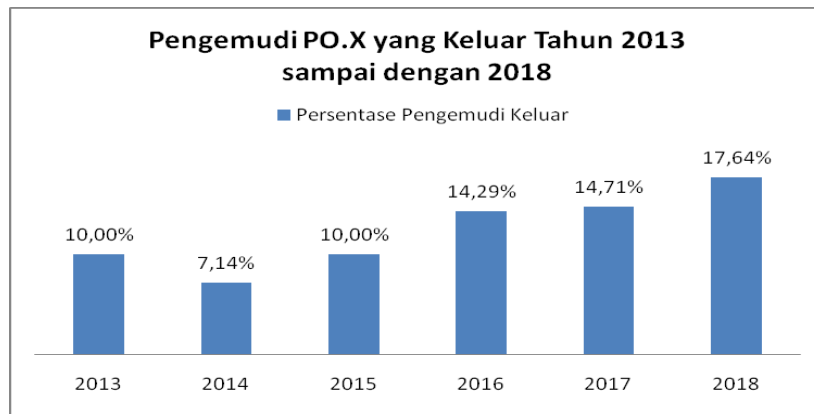


Gambar 1.1 Jumlah Pengemudi PO.X



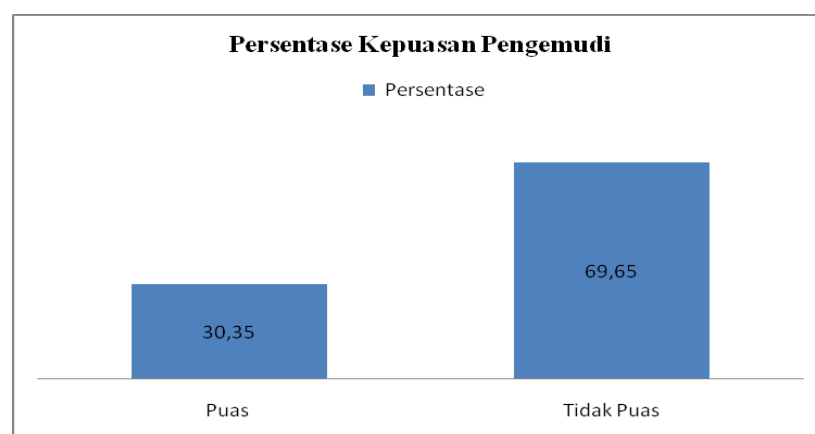
Gambar 1.2 Jumlah Armada Bus PO.X

Jumlah pengemudi bus yang ada di PO.X sejak tahun 2013 sampai dengan 2017 mengalami peningkatan sebanyak 34 orang dan diikuti dengan jumlah armada bus yang meningkat menjadi 17 bus. Sedangkan pada tahun 2018 tidak ada penambahan pengemudi dan armada bus. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi pengemudinya. Berdasarkan data perusahaan diperoleh persentase pengemudi PO.X yang keluar dari tahun 2013 sampai dengan 2018 cukup sering terjadi. Hal ini terlihat pada Gambar 1.3 persentase pengemudi PO.X yang keluar tahun 2013 sampai dengan 2018.

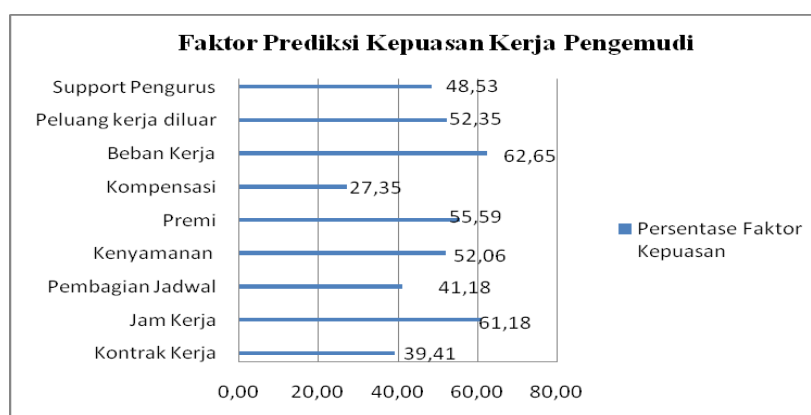


Gambar 1.3 Persentase Pengemudi PO.X yang Keluar Tahun 2013 sampai dengan 2018

Berdasarkan Gambar 1.3 diketahui bahwa persentase pengemudi PO.X yang keluar meningkat mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Tahun 2018 memiliki persentase pengemudi yang keluar dari perusahaan tertinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, yaitu sebesar 17,64%. Hal ini berarti terjadi *turnover* di dalam perusahaan. *Turnover* yang terjadi akan merugikan perusahaan dalam biaya dan bertambahnya beban kerja. *Turnover* dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja pengemudi. Kepuasan pengemudi merupakan indikator dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal (Hlotova, et al., 2014). Berdasarkan dari hasil observasi melalui wawancara (Lampiran 2), maka terdapat permasalahan *turnover intention* yang terjadi di PO.X. yang didukung dengan data kepuasan pengemudi pada Gambar 1.4.



Gambar 1.4 Persentase Kepuasan Pengemudi



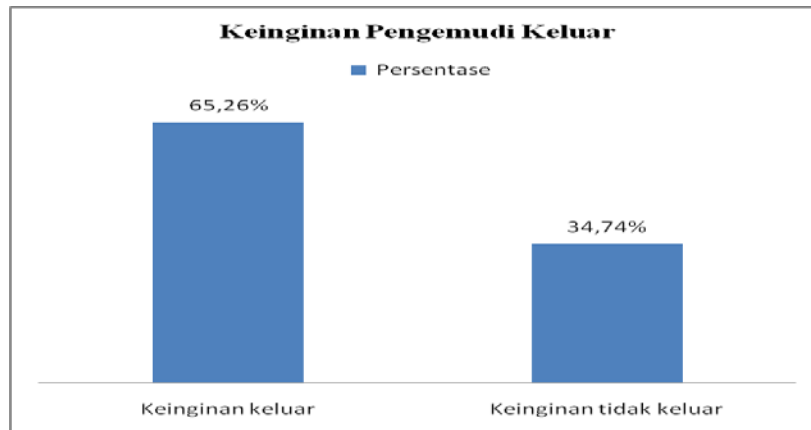
Gambar 1.5 Faktor Prediksi Kepuasan Kerja Pengemudi

Data pertama adalah data kepuasan kerja terhadap faktor-faktor yang diprediksi mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan Gambar 1.4 diketahui bahwa persentase pengemudi yang puas di perusahaan sebesar 30,35% dibandingkan pengemudi yang tidak puas sebesar 69,65%.

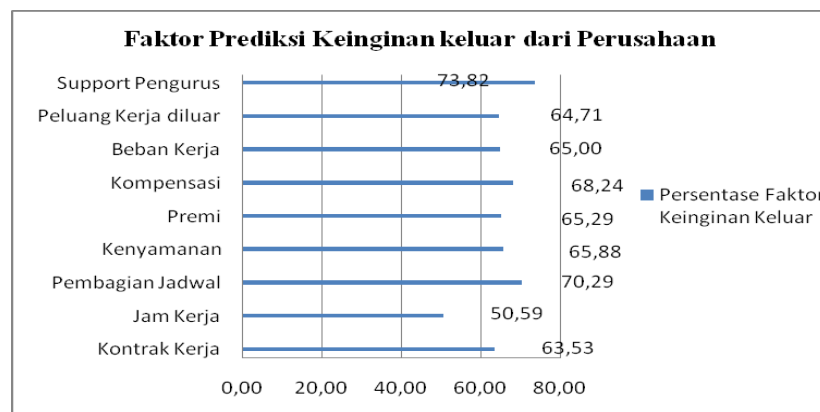
Pada Gambar 1.5 diketahui bahwa pengemudi PO.X yang sangat puas diperoleh dari faktor beban kerja sebesar 62,65% karena beban kerja pada perusahaan ini sebatas pengemudi yang mengoperasikan dan melaksanakan *maintenance* ringan, puas dengan faktor jam kerja 61,18% karena jam kerja bebas, tergantung dari order yang didapat dan puas dengan premi, karena premi yang diberikan cukup sebesar 55,59%, faktor kenyamanan di perusahaan cukup nyaman karena antara pengemudi saling akrab, dan saling kerjasama. Pada faktor peluang kerja diluar belum cukup menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan karena peluang yang ada belum tentu jauh berbeda dengan di perusahaan ini.

Pengemudi kurang puas untuk faktor kompensasi sebesar 27,35% karena tidak ada kompensasi lain selain uang makan, tidak ada asuransi kesehatan, dan tunjangan THR, dengan adanya kontrak kerja yang merupakan bukan kontrak resmi sebesar 39,41%, dan pembagian jadwal sebesar 41,18% karena dirasa kurang adil dan jadwal tidak tertulis di papan. Kepuasan dari *support* pengurus sebesar 48,53% karena sebagian pengemudi merasa ada pilih kasih dari pengurus.

Data kedua adalah data keinginan pengemudi keluar berdasarkan faktor-faktor yang diprediksi mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini didukung dengan data yang terdapat pada Gambar 1.6.



Gambar 1.6 Persentase Keinginan Pengemudi Keluar



Gambar 1.7 Faktor Prediksi Keinginan Keluar dari Perusahaan

Berdasarkan Gambar 1.6 diketahui bahwa jumlah pengemudi yang ingin keluar dari perusahaan sebesar 65,26 % lebih besar dari pada pengemudi yang tidak ingin keluar sebesar 34,74%. Hasil observasi melalui wawancara pada Gambar 1.7 diketahui bahwa faktor yang diprediksi sebagai faktor penyebab keinginan pengemudi keluar menunjukkan bahwa faktor yang paling banyak membuat pengemudi ingin keluar adalah faktor *support* pengurus sebesar 73,82% karena *support* pengurus ini berhubungan antara pengemudi dan internal pengurus, pembagian jadwal sebesar 70,29% karena pembagian kurang adil sesuai subyektifitas dari pengurus, dan kompensasi yang kurang sebesar 68,24% karena tidak ada kompensasi lain selain uang makan. Faktor beban kerja, premi dan peluang kerja tidak merupakan faktor utama keinginan pengemudi untuk keluar dari perusahaan. Faktor yang paling sedikit mempengaruhi keinginan pengemudi

untuk keluar adalah faktor jam kerja sebesar 50,59% karena jam kerja mengemudi bebas tergantung *order*, kontrak kerja sebesar 63,53% karena sebagian besar PO tidak tertulis.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk keluar berkaitan dengan kepuasan kerja pengemudi, yaitu faktor *maintenance* armada yang rutin karena jika tidak ada *maintenance* armada, maka *order* akan semakin menurun dan kalah dengan perusahaan lain yang armadanya lebih *up-to date* yang nanti akan berpengaruh pada pendapatan pengemudi.

Berdasarkan data dari hasil observasi melalui wawancara mengenai kepuasan pengemudi, dan keinginan pengemudi untuk keluar, maka diketahui bahwa terdapat permasalahan yang terjadi di PO.X, yaitu adanya *turnover intention* di perusahaan. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan merumuskan rekomendasi untuk mengurangi *turnover*.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah membahas mengenai *turnover intention* di berbagai bidang, tetapi penelitian yang membahas masalah *turnover intention* pada transportasi bus masih sangat terbatas. Penelitian pertama atau dapat kita sebut 'Pendekatan A' meneliti *turnover intention* pengemudi di industri bus Belgia yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara *objective job characteristics* dan *subjective job characteristics* terhadap *turnover intention*. Analisis ini menggunakan logit multinomial. Penelitian ini dapat lebih maksimal jika diukur juga berdasarkan beberapa faktor, yaitu seperti kepuasan kerja, dan konteks organisasi.

Penelitian kedua atau dapat kita sebut 'Pendekatan B' yang dilakukan pada Industri Pendidikan di Turki. Penelitian ini memeriksa hubungan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, *affective commitment* terhadap *turnover intention*, efek moderasi *person-organization fit* terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, dan efek moderasi *person-organization fit* terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*. Konsep *person-organization fit* adalah kesesuaian antara norma, nilai organisasi, dan nilai-nilai karyawannya. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dan *affective commitment* terhadap *turnover intention*.

Sementara *person-organization fit* memiliki efek moderasi signifikan positif terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, tetapi *person-organization fit* tidak memiliki efek moderasi signifikan terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*. Dengan analisa regresi didapatkan hasil bahwa terdapat efek moderasi *person-organization fit* terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, dan terdapat juga efek moderasi *person-organization fit* terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*. Namun, pendekatan ini masih memiliki keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang terbatas. Hal ini menyebabkan hasil pendekatan ini tidak dapat diterapkan secara *general* pada suatu populasi.

Penelitian ketiga atau dapat kita sebut ‘Pendekatan C’ (Chen, Su, Lo, Chiu, Hu, & Shieh, 2013). Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa *compensation satisfaction* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *work satisfaction* dan *organizational commitment*. *Work pressure* memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *work satisfaction*. *Compensation satisfaction*, *work satisfaction*, dan *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan *external work opportunities* dan *work pressure* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Namun pada pendekatan ini juga dilakukan validasi terhadap hubungan-hubungan antar faktor hanya dengan menggunakan analisis model regresi pada industri kesehatan. Pendekatan ini juga masih memiliki keterbatasan seperti pada pendekatan B, yaitu dalam hal jumlah sampel yang belum merepresentasikan populasi dalam jumlah besar.

Pada penelitian ini faktor-faktor yang digunakan adalah faktor persamaan dengan kondisi perusahaan di PO.X berdasarkan pendekatan A, B, C, dan hasil observasi melalui wawancara. Faktor-faktor ini akan diuji dengan menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Alasan pemilihan GSCA sebagai metode yang akan digunakan pada penelitian ini karena GSCA merupakan metode yang digunakan untuk melihat hubungan keterkaitan antar variabel-variabel. GSCA telah menggunakan beberapa fungsi skalar global untuk memungkinkan kita mengidentifikasi seberapa baik model pengukuran yang terlibat dalam penelitian ini. Selain itu, GSCA lebih baik dalam hal konsistensi,

standar error dan estimasi parameter dari pada metode analisis data seperti *Partial Least Square (PLS)* dan *Structural Equation Modeling (SEM)* (Afthanorhan, Awang, & Mamat, 2016). Dibandingkan penelitian sebelumnya yang menggunakan logit multinomial yang harus memenuhi asumsi multikolinearitas, statistik parametrik pada *pearson correlation* dengan asumsi linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan regresi berganda dengan asumsi linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, pada GSCA tidak mendasarkan pada asumsi distribusi data, skala pengukuran, dan jumlah sampel (Ghozali & Aprilia, 2013). Pada GSCA menggunakan *bootstrap*. *Bootstrap* adalah metode berbasis resampling data sampel dengan memberlakukan sampel sebagai populasi. Ukuran *resampling* diambil secara ribuan kali agar dapat mewakili data dan populasinya. Keakuratan data sampel pada GSCA juga akan dihitung dengan melihat nilai standar errornya.

Penelitian sebelumnya yang menggunakan GSCA, yaitu *The Determination of Website Usability Component using Generalized Structured Component Analysis* (Sari, et al., 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menentukan atribut kebergunaan situs web menggunakan GSCA, dan mengembangkan komponen kebergunaan tersebut dengan ISO/IEC 25023. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen kebergunaan yang diusulkan memiliki pengaruh langsung terhadap kebergunaan dengan selang kepercayaan 95%. Komponen kebergunaan yang telah divalidasi dibandingkan dengan komponen kebergunaan yang divalidasi dan ditambahkan dengan ISO 25023. Hasilnya nilai akurasi tertinggi adalah komponen kebergunaan yang divalidasi dan ditambahkan ISO 25023. Sebagai rekomendasi penyempurnaan dalam penelitian ini, diharapkan dapat membangun model dari atribut-atribut kebergunaan yang telah divalidasi untuk mencari pengaruh terkuat dari setiap komponen.

Penelitian selanjutnya dengan GSCA adalah *Application of Structural Equation Modeling-Generalized Structured Analysis (Case Study : Multiple Intelligences SMAN 1 Rumpin Bogor)* (Kurniawan, et al., 2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pola asuh orang tua dan metode pembelajaran pada motivasi belajar dan kecerdasan ganda yang paling berpengaruh pada siswa. Kecerdasan ganda dibagi menjadi delapan kecerdasan

yaitu kecerdasan linguistik, log-matematika, kecerdasan spasial, kecerdasan kinestetik, kecerdasan musikal, kecerdasan interpersonal, kecerdasan intrapersonal dan kecerdasan naturalis. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengasuhan orang tua memberikan pengaruh yang signifikan untuk kecerdasan logmathematical, kecerdasan kinestetik, musik, interpersonal, kecerdasan intrapersonal, naturalistik dan pembelajaran motivasi sedangkan yang paling dominan di SMAN 1 Rumpin adalah dominan ke naturalistik. Peneliti menyarankan penelitian lebih lanjut untuk menerapkan metode pembelajaran naturalistik yang didasarkan pada kecerdasan Intelligent agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan kelebihan penggunaan GSCA di penelitian sebelumnya, maka dalam menentukan faktor *turnover intention* pada penelitian ini akan dilakukan dengan metode GSCA. Pada penelitian ini juga akan melibatkan dua kuisisioner yang sudah terbukti reliabilitasnya, yaitu *Job Descriptive Index* (JDI) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) (Kaur M. A., 2005). Daya tarik yang dimiliki JDI adalah ketelitian metodologis yang digunakan selama konstruksi dan validasinya, data normatifnya, tingkat bacaannya yang relatif rendah, dan fakta bahwa ia menilai kepuasan dengan lima aspek paling dasar dari peran kerja (Schneider & H. Peter, 1987). Komitmen organisasi diukur yg menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Pengukuran terdiri dari pernyataan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap organisasi mereka. *Turnover intention* diukur menggunakan tiga item yang telah dikembangkan (Lee & Mowday, 1978). Para responden diminta untuk melengkapi kuesioner menggunakan skala lima poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (4). (Schneider & H. Peter, 1987) (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan?
2. Bagaimana rekomendasi untuk mengurangi *turnover intention* pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan.
2. Merumuskan rekomendasi untuk mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan memberikan suatu contoh temuan empiris dibidang sumber daya manusia tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pengemudi.
2. Perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk mengurangi permasalahan *turnover intention* yang terjadi di PO.X sehingga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan karena dengan mengurangi *turnover*, maka dapat menekan biaya, dan dapat mengurangi penambahan beban kerja pengemudi yang berakibat pada kelelahan.
3. Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini dapat menjadi sumber pengembangan bagi peneliti serupa yang akan dilanjutkan selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat dimodifikasi

dengan cara mengambil obyek penelitian yang berbeda ataupun variabel penelitian yang berbeda dengan saat ini.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penentuan faktor-faktor hanya berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pengemudi di PO X dengan menggunakan GSCA.
2. Faktor *turnover intention* yang digunakan adalah faktor-faktor yang berdasarkan faktor *turnover intention* dari pendekatan A, B, C, dan faktor lain hasil observasi yang terdapat pada Bab 2.

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

Batasan umum tentang pergantian pegawai adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mohbey, 1986). Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover* (Robbins, 1998).

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai & Veithzal, 2009). *Intention* merupakan suatu prediktor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan seseorang, maka *turnover intention* merupakan prediktor terbaik terhadap gejala atau perilaku *turnover* (Michaels & Spector, 1982). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam suatu organisasi dapat berdampak pada keseluruhan perusahaan (Tnay, Othman, Siong, & Lim, 2013).

Turnover intention adalah sebagai niatan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan mereka (Alniacik, Erat, & Akcin, 2013). Ada beberapa istilah lain yang digunakan, yaitu *quits*, *attrition*, *exits*, *mobility*, *migration or succession*. *Turnover intention* juga biasa disebut *turnover plan* atau *turnover tendency* (Chen, Su, Lo, Chiu, Hu, & Shieh, 2013). *Turnover intention* adalah perilaku kecenderungan karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi kerja mereka yang dapat menyebabkan *turnover* yang sebenarnya. Banyak penelitian menunjukkan *turnover intention* sebagai faktor utama bagi tindakan *turnover* seseorang. Untuk mengeksplorasi kemungkinan tindakan *turnover*, seseorang harus mulai dengan *turnover intention*.

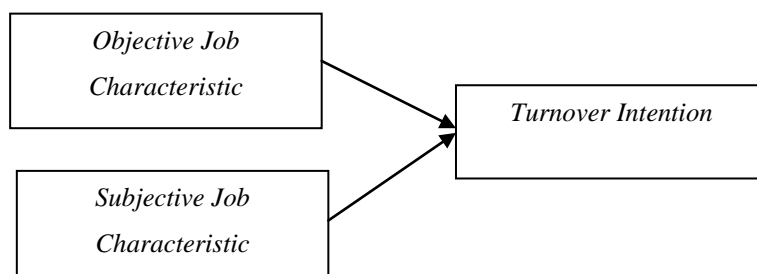
2.2 Pendekatan Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Terdapat beberapa pendekatan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, dan berkaitan dengan usulan-usulan faktor-faktor yang

mempengaruhi *turnover intention*, tetapi penelitian yang membahas masalah *turnover intention* pada transportasi bus masih sangat terbatas sehingga peneliti ingin meneliti mengenai *turnover intention* pada pengemudi bus pariwisata di PO.X. Beberapa penelitian mengenai *turnover intention*, yaitu *What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry* (Lanno, et al., 2016), *Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intention?* (Alniacik, Erat, & Akcin, 2013), *An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan* (Chen, Su, Lo, Chiu, Hu, & Shieh, 2013). Penelitian-penelitian tersebut diberi nama pendekatan A, pendekatan B, dan pendekatan C.

2.2.1 Pendekatan A

Penelitian pertama atau dapat kita sebut ‘Pendekatan A’ meneliti *turnover intention* pengemudi di industri bus swasta di Belgia yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara *objective job characteristics* dan *subjective characteristics* terhadap *turnover intention*. Analisis ini menggunakan logit multinomial. Hasilnya adalah Pengemudi dengan kontrak sementara lebih dari empat kali kemungkinan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan mereka dan kemungkinan untuk berhenti dari profesi, dan faktor subyektifitas merupakan faktor yang signifikan untuk pengemudi keluar dari perusahaan dan profesi. Berikut ini gambaran model *framework* variabel penelitian. Penelitian ini dapat lebih maksimal jika diteliti dengan faktor sikap, seperti kepuasan kerja, dan konteks organisasi.

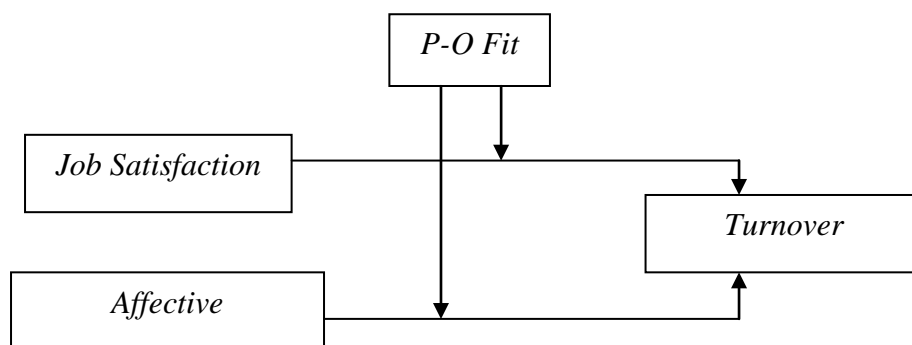


Gambar 2.1 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan A

2.2.2 Pendekatan B

Penelitian ini dilakukan pada Industri Pendidikan di Turki. Latar belakang penelitian adalah proses rekrutmen dan mempertahankan karyawan di Institusi Pendidikan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut perspektif karyawan, mendapatkan pekerjaan dan organisasi yang tepat adalah pencapaian terbaik atas kualitas kerja mereka sehingga perlu adanya konsep *Person Organization Fit* (P-O Fit). Konsep ini adalah kesesuaian antara norma, nilai organisasi, dan nilai-nilai karyawannya.

Penelitian ini memeriksa hubungan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, *affective commitment* terhadap *turnover intention*, efek moderasi *person-organization fit* terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, dan efek moderasi *person-organization fit* terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*. Pada Gambar 2.2 terdapat kerangka kerja dari Pendekatan B.



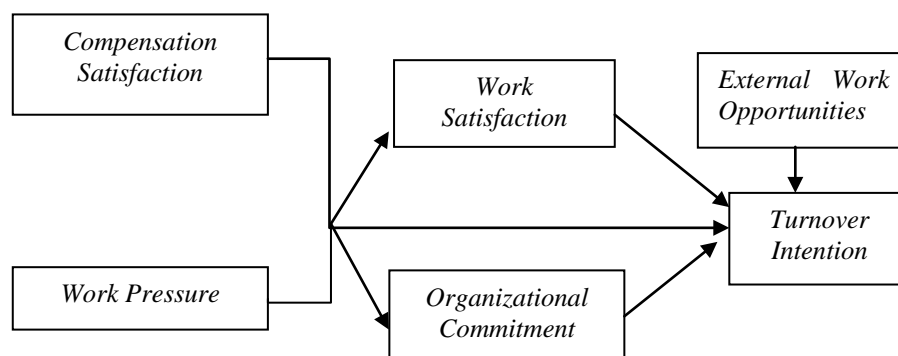
Gambar 2.2 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan C

Dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dan *affective commitment* terhadap *turnover intention*. Sementara *person-organization fit* memiliki efek moderasi signifikan positif terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, tetapi *person-organization fit* tidak memiliki efek moderasi signifikan terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*. Dengan analisa regresi didapatkan hasil bahwa terdapat efek moderasi *person-organization fit* terhadap pengaruh *job satisfaction* pada *turnover intention*, dan terdapat juga efek moderasi *person-organization fit* terhadap *affective commitment* pada *turnover intention*.

2.2.3 Pendekatan C

Penelitian ini dilakukan pada dokter gigi yang bekerja untuk rumah sakit Biro Asuransi Kesehatan Nasional, Taipei. Dalam industri kesehatan, seorang

dokter sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu kualitas layanan kesehatan. Kemampuan mencegah *turnover intention* menjadi penting karena menentukan apakah rumah sakit akan bertahan hidup dalam lingkungan yang kompetitif .



Gambar 2.3 Model Kerangka Kerja pada Pendekatan C

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada dokter gigi. Dengan menggunakan analisis model regresi, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa *compensation* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *work satisfaction* dan *organizational commitment*. *Work pressure* memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *work satisfaction*. *Compensation satisfaction*, *work satisfaction*, dan *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan *external work opportunities* dan *work pressure* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Model kerangka kerja pada pendekatan C terdapat pada Gambar 2.2.

2.2.4 Perbandingan Faktor dari pendekatan A, B, dan C, dan Hasil Observasi Melalui Wawancara.

Faktor-faktor yang berasal dari tiap pendekatan ada yang berdiri sendiri dan ada yang didukung oleh faktor lain. Perbandingan faktor-faktor yang didukung atau tidak didukung faktor lain terdapat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Perbandingan faktor-faktor yang mendukung faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pendekatan A,B,C, dan faktor dari observasi

Pendekatan A		
No	Faktor	Faktor yang mendukung
1	<i>Objective Job Characteristics</i>	Kontrak kerja, jam kerja, pembagian jadwal kerja
2	<i>Subjective job characteristics</i>	Kenyamanan
Pendekatan B		
1.	<i>Job satisfaction</i>	<i>pay, supervisor support</i>
2.	<i>Affective Commitment</i>	-
3.	<i>Person Organization Fit</i>	-
Pendekatan C		
1.	<i>Job satisfaction</i>	<i>Compensation, Work pressure</i>
2.	<i>External work opportunity</i>	
3.	<i>Organizational commitment</i>	<i>Compensation, Work pressure</i>
Faktor lain hasil observasi		
1.	<i>Maintenance armada</i>	

Penjelasan dari setiap faktor yang terlibat terdapat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2 Penjelasan faktor-faktor yang terlibat dalam penelitian ini

No	Faktor	Deskripsi
1	<i>Objective Job Characteristics</i>	Karakteristik sistem pekerjaan
2	<i>Subjective Job Characteristics</i>	Karakteristik lingkungan pekerjaan secara Internal
3	<i>Job satisfaction</i>	Kepuasan saat bekerja yang terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan.
4	<i>Organizational commitment</i>	Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.
5	<i>Affective Commitment</i>	keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi.
6	<i>Person Organization Fit</i>	kesesuaian antara norma, nilai organisasi, dan nilai-nilai karyawannya
5	<i>External work opportunity</i>	Pekerjaan yang dilakukan untuk lingkungan eksternal.
6	<i>Maintenance armada</i>	Perbaikan armada yang rutin

Faktor –faktor yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yang sesuai dengan kondisi yang ada di Perusahaan terdapat pada tabel 2.3

Tabel 2.3. Persamaan Penelitian Sebelumnya dengan Kondisi PO.X

No.	Faktor	Pendekatan			
		A	B	C	Observasi di PO.X
1	<i>Objective Job Characteristic:</i> Kontrak kerja, jam kerja, pembagian jadwal kerja	√	-	-	√
2	<i>Subjective Job Characteristics:</i> Kenyamanan	√	-	-	√
3	<i>Job Satisfaction:</i> Pay, supervisory support, compensation, work pressure	-	√	√	√
4	<i>Organizational Commitment</i>	-	√	√	√
5	<i>Person Organizational Fit</i>	-	√		√
6	<i>External Work Opportunity</i>	-	-	√	√
7	<i>Maintenance Armada</i>	-	-	-	√

Penelitian sebelumnya sudah membahas mengenai *turnover intention* di berbagai bidang, tetapi penelitian yang membahas masalah *turnover intention* pada transportasi bus masih sangat terbatas sehingga faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan persamaan faktor-faktor penelitian sebelumnya dengan kondisi perusahaan dari hasil observasi melalui wawancara. Faktor *objective job characteristic* yang terdiri dari kontrak kerja, jam kerja, pembagian jadwal kerja, dan *subjective job characteristic* yang terdiri dari faktor kenyamanan digunakan pada pendekatan A. *Objective job characteristic* dan *subjective job characteristic* adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Industri transportasi bus Belgia

Job satisfaction yang terdiri dari faktor *pay, supervisory support, compensation, work pressure* digunakan pada pendekatan B. Selain itu, *organizational commitment*, dan *person organizational fit* juga digunakan pada pendekatan yang sama. Faktor *Job satisfaction, organizational commitment*, dan *person organizational fit* adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Industri pendidikan di Turki

Job satisfaction dan *organizational commitment* juga digunakan pada pendekatan C. Faktor lainnya yang digunakan pada pendekatan C, yaitu *external work opportunity*. *Job satisfaction, organizational commitment*, dan *external work opportunity* adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Industri kesehatan Taiwan.

Hasil observasi di PO.X menunjukkan bahwa terdapat kesamaan faktor-faktor yang digunakan pada penelitian sebelumnya dari pendekatan A,B, dan C dengan kondisi yang ada di PO.X. Faktor tersebut mempengaruhi keputusan pengemudi untuk keluar dari perusahaan. Sehingga faktor-faktor ini akan diuji pengaruh hubungan signifikasinya terhadap *turnover intention* pengemudi bus pariwisata di PO.X. Faktor –faktor yang sesuai dengan kondisi di PO.X tersebut, yaitu *objective job characteristic* yang terdiri dari kontrak kerja, jam kerja, dan pembagian jadwal kerja, *subjective job characteristic* yang terdiri dari kenyamanan, *job satisfaction* yang terdiri dari *pay*, *supervisor support*, *compensation*, dan *work pressure*. Faktor lainnya adalah *organizational commitment*, *person organization fit*, *external work opportunity*, dan *maintenance armada*.

2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen-instrumen yang ditentukan terhadap variabel benar-benar dapat dijadikan alat ukur yang valid atau sah. Apabila hasil uji validitas nilai koefisien validitas instrumen negative, maka instrumen yang dipetakan tersebut tidak valid. Nilai validitas ini didapatkan dengan menggunakan korelasi *Pearson* dengan Minitab. Rumus perhitungan validitas dengan *Pearson* terdapat pada persamaan 2.1.

$$V_{ij} = \frac{n \sum X_i Y_j - (\sum X_i)(\sum Y_j)}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_j^2 - (\sum Y_j)^2}} \quad (2.1)$$

Dimana :

V_{ij} = koefisien validitas instrumen ke-i pada variabel ke-j

X_i = skor tiap instrumen ke-i

Y_j = skor total instrumen pada variabel ke-j

n = banyaknya data

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai validitas tertinggi merepresentasikan bahwa instrumen ini dapat dijadikan alat

ukur yang baik pada variabel tertentu dibandingkan variabel lainnya. Apabila nilai validitas tiap instrumen terhadap variabel yang dipetakan telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengkategorian instrumen berdasarkan nilai validitas tertinggi. Hal ini dilakukan karena pada GSCA, satu instrumen hanya dapat mewakili satu variabel saja.

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut.

$$\gamma_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (2.2)$$

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

σ_t^2 = Varians skor keseluruhan

σ_i^2 = Varians masing-masing item

N = Jumlah instrumen yang akan diukur

2.4 *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*

Metode yang akan digunakan untuk menentukan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*. GSCA dipilih sebagai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini karena GSCA dapat melihat hubungan keterkaitan antar variabel-

variabel, dimana variabel-variabel yang ada pada penelitian ini adalah *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. GSCA lebih baik dalam hal konsistensi, standar error dan estimasi parameter dari pada metode analisis data seperti *Partial Least Square (PLS)* dan *Structural Equation Modeling (SEM)* (Afthanorhan, Awang, & Mamat, 2016). Dibandingkan penelitian sebelumnya yang menggunakan logit multinomial yang harus memenuhi asumsi multikolinearitas, statistik parametrik pada *pearson correlation* dengan asumsi linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan regresi berganda dengan asumsi linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, pada GSCA tidak mendasarkan pada asumsi distribusi data, skala pengukuran, dan jumlah sampel (Ghozali & Aprilia, 2013). Pada GSCA menggunakan *bootstrap*. *Bootstrap* adalah metode berbasis resampling data sampel dengan memberlakukan sampel sebagai populasi. Ukuran *resampling* diambil secara ribuan kali agar dapat mewakili data dan populasinya. Keakuratan data sampel pada GSCA juga akan dihitung dengan melihat nilai standar errornya.

GSCA telah menggunakan beberapa fungsi skalar global untuk memungkinkan kita mengidentifikasi seberapa baik model pengukuran yang terlibat dalam penelitian ini seperti FIT, AFIT, GFI, SRMR, dan NPAR untuk tahap evaluasi.

GSCA adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *component* atau *variance*. *Structural Equation Modeling (SEM)* yaitu sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model tertentu, baik secara langsung maupun melalui variabel antara. SEM memiliki kelemahan yaitu sangat dipengaruhi oleh asumsi parametrik yang harus dipenuhi seperti variabel yang diobservasi memiliki *multivariate normal distribution* dan observasi harus independen satu sama lain. SEM sangat dipengaruhi oleh jumlah sampel, jumlah sampel kecil secara potensial akan menghasilkan *type II error*, yaitu model yang jelek masih dapat menghasilkan model fit. Model yang kompleks dapat menghasilkan perhitungan dan indek fit yang bermasalah.

GSCA telah menangani keterbatasan yang ada karena asumsi jumlah sampel yang besar, data harus terdistribusi secara *normal multivariate*, indikator

harus dalam bentuk reflektif, model harus berdasarkan pada teori dan adanya *indeterminacy*, GSCA meliputi model pengukuran (*measurement model*) yang menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Serta model struktural (*structural model*) yang menghubungkan antara variabel. GSCA dapat meminimalkan kesalahan konfirmasi model.). *Software* untuk mengestimasi model GSCA dapat dijalankan melalui website dengan alamat www.sem-gesca.org atau www.sem-gesca.com.

GSCA dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. GSCA dapat menganalisis sekaligus variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam SEM karena akan terjadi *unidentified model*. Lebih jauh efisiensi perhitungan algoritma mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

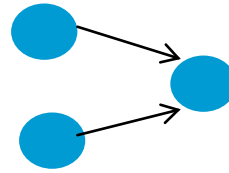
Tabel 2.4. Perbedaan SEM dan GSCA

		SEM	GSCA
Definisi	Teori	Berorientasi membangun model untuk menjelaskan covariance dari semua <i>observed indicators</i>	Memprediksi dengan menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif
Spesifikasi Model	Variabel Laten	<i>Factor</i>	<i>Component</i>
	Estimasi Parameter	<i>Error variance, factor mean, dan variabel</i>	<i>Component weight</i>
	Data Input	<i>Covariance/correlation</i>	<i>Raw Data</i>
	Metode Estimasi	<i>Maximum likelihood</i>	<i>Least Square</i>
	Asumsi Normalitas	Dipersyaratkan	Tidak dipersyaratkan
	Sampel	Besar	Tidak diharuskan besar

Model analisis jalur variabel laten dalam GSCA terdiri dari tiga set hubungan, antara lain :

1. *Inner Model*

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten (*structural model*), seperti yang terdapat pada Gambar 2.4.



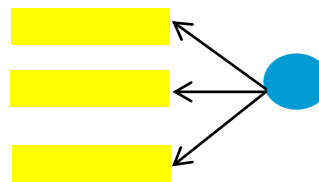
Gambar 2.4 *Inner Model*

Keterangan simbol gambar :

● : Variabel
 → : Hubungan berarah/pengaruh

2. *Outer Model,*

Outer model menggambarkan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya, seperti yang terdapat pada Gambar 2.5.



Gambar 2.5 *Outer Model*

Keterangan simbol gambar :

● : Variabel endogen
 → : Hubungan berarah/pengaruh
 ■ : Variabel eksogen

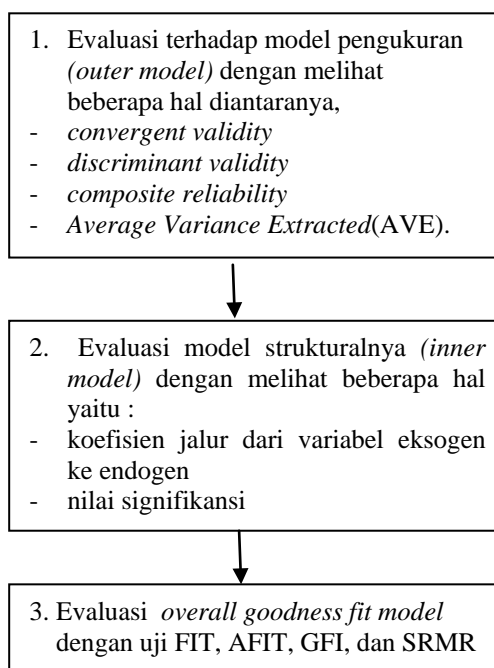
2 *Weight relation*

Weight relation merupakan nilai dari variabel laten yang diestimasi. *Weight relation* didapat dari pengolahan data berdasarkan konstruksi jalur yang dibangun.

2.4.1. Analisis Data GSCA

Analisis data GSCA terdiri dari tiga bagian, yaitu evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*), evaluasi model strukturalnya (*inner model*), dan melihat *overall goodness fit*. Pengelompokan analisis data ini dapat dilihat pada Gambar 2.6.

Analisis Data



Gambar 2.6 Analisis Data pada GSCA

2.4.1.1 Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dapat dilihat dari beberapa hal, seperti yang dijelaskan berikut ini.

Convergent validity adalah validitas yang terbukti jika skor yang dipilih oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama memiliki korelasi yang tinggi. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan nilai *loading factor* masing-masing indikator pembentuk variabel laten. Suatu variabel laten dinilai mempunyai *convergent validity* yang cukup baik jika nilai *loading factor* lebih dari 0.50 dan signifikan.

Discriminant validity adalah validitas yang terbukti jika skor yang dipilih oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama memiliki korelasi yang rendah. *Discriminant validity* model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel bersangkutan dengan variabel lainnya dalam model. Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh variabel dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang diharapkan >0.5 . Jika

nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Aprilia, 2013). Nilai AVE dibutuhkan untuk mencari *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini rumus menghitung AVE.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum 1 + \lambda_i^2} \quad (2.3)$$

Keterangan :

λ_i = nilai *loading factor* ke-i

Pengukuran AVE ini juga dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan nilai *composite reliability*. (Ghozali & Aprilia, 2013).

Composite reliability yaitu nilai yang menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur variabelnya. Nilai *composite reliability* dilihat berdasarkan nilai alphanya. Nilai alpha diatas 0.75 umumnya menunjukkan skala keandalan yang tinggi. Namun jika berada di 0.50 sampai 0.75 juga dapat diterima karena menunjukkan skala yang cukup dapat diandalkan. *Composite reliability* dapat dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach* yang terdapat pada persamaan 2.4.

$$\gamma_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (2.4)$$

Keterangan :

γ_i = Koefisien Reliabilitas

σ_t^2 = Varians skor keseluruhan

σ_i^2 = Varians masing-masing item

k = Jumlah instrumen yang akan diukur

Angka-angka pada persamaan 2.4 diperoleh dengan perhitungan varians skor tiap-tiap instrumen yang terdapat pada persamaan 2.5, dan menghitung varians total dengan rumus yang terdapat pada persamaan 2.6.

$$\sigma_i = \frac{\sum X_i^2 + \frac{\sum (X_i)^2}{n}}{n} \quad (2.5)$$

Keterangan :

σ_i = varians skor instrumen ke-i

$\sum X_i$ = jumlah skor instrumen ke-i

n = banyaknya data

$$\sigma_t = \frac{\sum Y^2 + \frac{\sum (Y)^2}{n}}{n} \quad (2.6)$$

Keterangan :

σ_t = varians total

$\sum Y$ = jumlah skor total

n = banyaknya data

2.4.1.2 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen dan nilai t statistik (*Critical Ratio (CR)*) serta signifikansinya. Nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen diperoleh dari hasil bootstrap dengan melakukan perhitungan regresi berganda dengan kuadrat terkecil, dan data yang ada diubah menjadi nilai *z score* terlebih dahulu. Bootstrap adalah metode berbasis resampling data sampel dan juga dengan memberlakukan sampel sebagai populasi. Biasanya ukuran resampling diambil secara ribuan kali agar dapat mewakili data populasinya. Dengan menggunakan bootstrap, hasil akhir yang didapatkan selalu tidak sama, namun konsisten dalam area angka yang sama.

Z score digunakan untuk mengetahui lebih detail dimana posisi suatu skor dalam suatu distribusi. Posisi dalam suatu distribusi sendiri ditunjukkan dengan simbol +/- yang menunjukkan jika positif berada di atas rata-rata, dan jika negatif dibawah rata-rata. Rumus untuk mengganti data asli menjadi *Zscore* terdapat pada persamaan 2.7.

$$Z = \frac{(X_i - \overline{X}_i)}{\sigma} \quad (2.7)$$

Keterangan :

Z = *Z score*

σ = standar deviasi

X_i = jumlah skor instrumen ke-i

\overline{X}_i = rata-rata skor instrumen ke-i

Setelah data asli berubah menjadi *z score*, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen dengan menggunakan perhitungan regresi berganda. Persamaan regresi berganda terdapat pada persamaan 2.8.

$$Y^i = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + \dots + b_n X_n \quad (2.8)$$

Keterangan :

Y^i = variabel dependen

a = konstanta/*intercep*

b_i = koefisien regresi/*slope* untuk X_i

X_i = variabel bebas ke-i , $i = 1, 2, \dots, n$

n = banyaknya data

Untuk mendapatkan persamaan regresi diatas nilai konstanta dan *slope* regresi dicari dengan menggunakan metode kuadrat terkecil. *Slope* merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan dari variabel X terhadap variabel Y.

$$\sum Y^i = na + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3 + \dots + b_k \sum X_k \quad (2.9)$$

$$\sum X_1 Y^1 = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3 + \dots + b_k \sum X_1 X_k$$

$$\sum X_2 Y^1 = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3 + \dots + b_k \sum X_2 X_k$$

$$\sum X_k Y^1 = a \sum X_k + b_1 \sum X_1 X_k + b_2 \sum X_2 X_k + b_3 \sum X_3 X_k + \dots + b_k \sum X_k^2$$

Nilai a, b, dan b₂ diperoleh menggunakan perkalian matriks dengan prediksi dua variabel independen, persamaan matriks yang digunakan terdapat pada persamaan 2.10.

$$\begin{pmatrix} \sum Y^1 \\ \sum X_1 Y^1 \\ \sum X_2 Y^1 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} a \\ b_1 \\ b_2 \end{pmatrix} \begin{vmatrix} n & \sum X_1 & \sum X_2 \\ \sum X_i & \sum X_i^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 & \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{vmatrix} \quad (2.10)$$

$$\Delta H = bA \quad A$$

Keterangan :

$$b = A^{-1}H \quad (2.11)$$

$$A^{-1} = \frac{\Delta_1 \det A_1}{\det A} \quad (2.12)$$

det A,

$$A = \begin{vmatrix} n & \sum X_1 & \sum X_2 \\ \sum X_i & \sum X_i^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 & \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{vmatrix} \quad (2.13)$$

nilai a, b₁, b₂ bisa didapatkan dengan cara sebagai berikut

$$a = \frac{\det A_1}{\det A} \quad b_1 = \frac{\det A_2}{\det A} \quad b_2 = \frac{\det A_3}{\det A} \quad (2.14)$$

Keterangan :

a = konstanta/*intercep*

b_i = koefisien regresi/*slope* untuk X_i

det A = determinan total

det A_i = determinan dari A_i

Setelah menemukan nilai pengaruh, maka selanjutnya menghitung nilai r square. Nilai r square ini diperoleh dengan menghitung nilai pada persamaan 2.15.

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + \dots + b_n \sum X_n Y}{\sum Y^2} \quad (2.15)$$

Keterangan :

R^2 = rata-rata skor instrumen ke-i

b_i = koefisien regresi/slope untuk untuk X_i

$\sum X_i$ = jumlah skor instrumen ke-i

$\sum Y$ = jumlah skor total

Nilai t statistik diperoleh dari hasil bootstrap dengan membagi nilai koefisien parameter dengan nilai standar errornya. Adapun rumus untuk menghitung *Critical Ratio* (CR) terdapat pada persamaan 2.16.

$$CR = \frac{V}{SE} \quad (2.16)$$

Keterangan :

V = nilai validitas atau koefisien parameter

SE = standar error

Nilai validitas dapat dihitung dengan menggunakan persamaan 2.16. Sedangkan standar error (SE) diartikan sebagai standar deviasi dari rata-rata sampel. Standar deviasi sendiri menggambarkan seberapa besar perbedaan nilai sampel terhadap rata-ratanya. Semakin besar nilai dari standar deviasi, maka data sampel semakin bervariasi dari rata-ratanya. Sedangkan semakin kecil nilai standar error, maka sampel lebih akurat. Rumus untuk mencari standar deviasi terdapat pada persamaan 2.17, dan rumus untuk menghitung standar error dapat dihitung menggunakan persamaan 2.18.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X}_i)^2}{n}} \quad (2.17)$$

Keterangan :

σ = standar deviasi

X_i = jumlah skor instrumen ke-i

\overline{X}_i = rata-rata skor instrumen ke-i

n = banyaknya data

$$SE = \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \quad (2.18)$$

Keterangan :

SE = standar *error*

n = banyaknya data

Disamping nilai t statistik, dilihat juga nilai yang mengukur variabilitas variabel endogen yang dapat dijelaskan dari variabilitas eksogen. Apabila nilai *estimate/path coefficients* positif, maka hubungan yang ada berbanding lurus. Sementara jika nilainya negatif, maka hubungan yang ada berbanding terbalik. Jika nilai *Critical Ratio* (CR) pada *inner model* >1.96 maka ada pengaruh dari setiap atribut-atribut kebergunaan yang divalidasi dan hasilnya signifikan terhadap tingkat kepercayaan 95%.

2.4.1.3 Evaluasi Model Fit

Pada GSCA Ada beberapa ukuran *goodness-fit* yaitu FIT, AFIT, GFI, dan SRMR. FIT mengukur seberapa besar *variance* dari data yang dapat dijelaskan oleh model dan nilai berkisar antara 0-1. Nilai FIT mendekati 1 semakin baik model, tetapi nilai FIT sangat sensitif terhadap kompleksitas model sehingga kita harus melihat juga *adjusted FIT* (AFIT). AFIT digunakan untuk membandingkan model. Nilai AFIT yang lebih besar dipilih untuk membandingkan model. *General Fit Index* (GFI) seperti didalam *covariance SEM* juga dapat dihasilkan oleh GSCA, nilai GFI yang baik adalah >90% begitu juga nilai SRMR yang baik jika mendekati 0.

2.5 Kuisisioner Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis kuisisioner yang berbeda. Peran kuisisioner pada penelitian ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang mendukung tiap variabel penelitian.

2.5.1 *Job Descriptive Index (JDI)*

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan JDI. Terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan elemen-elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

- a) Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- b) Pekerjaan itu sendiri.
- c) Promosi Pekerjaan.
- d) Kepenyelaaian (supervisi).
- e) Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa harapan, dan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah dalam mengambil keputusan, dan menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada di organisasi

Daya tarik yang dimiliki JDI adalah ketelitian metodologis yang digunakan selama konstruksi dan validasinya, data normatifnya, tingkat bacaannya yang relatif rendah, dan fakta bahwa ia menilai kepuasan dengan lima aspek paling dasar dari peran kerja (Schneider & H. Peter, 1987).

2.5.2 *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang

karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta ingin memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan OCQ. Pengukuran terdiri dari pernyataan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap organisasi mereka. Kuesioner disusun menggunakan skala linkert. Peneliti menggunakan kuesioner komitmen organisasi yang merupakan kuesioner terjemahan dari OCQ. Allen & Meyer (1990). Kuesioner ini memiliki 24 item, yang terdiri dari 8 item aspek komitmen afektif, 8 item aspek komitmen keberlanjutan, dan 8 item aspek komitmen normatif.

Para responden diminta untuk menyelesaikan kuesioner menggunakan skala tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5) (Salleh, Nair, & Harun, 2012). Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian menggunakan kuisisioner JDI, dan OCQ. Sedangkan Instrumen yang tidak ada di dalam JDI, dan OCQ akan diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Instrumen dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4 Instrumen yang digunakan dalam penelitian

No.	Variabel	Instrumen	Simbol
1.	<i>Turnover Intention</i>	<i>What is turnover because of company policy?</i>	P1
		<i>Is turnover more of an internal problem?</i>	P2
2.	<i>Objective Job Characteristics</i>	<i>Whether the regulations are appropriate?</i>	P3
		<i>Whether the regulations are implemented properly?</i>	P4
3.	<i>Subjective Job Characteristics</i>	<i>How well does each of the following words or phrases describe your work? Routine?</i>	P5
		<i>How well does each of the following words or phrases describe your work? Satisfying?</i>	P6
4.	<i>Job Satisfaction</i>	<i>How well does each of the following words or phrases describe your work? Satisfying?</i>	P7
		<i>Think of your job in general. All in all, what is it like most of the time? Good?</i>	P8
		<i>Think of your job in general. All in all, what is it like most of the time? Waste of Time?</i>	P9

5.	<i>Organizational Commitment</i>	<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization</i>	P10
		<i>I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up?</i>	P11
		<i>I think that people these days move from company to company too often</i>	P12
6.	<i>External Work Opportunity</i>	<i>Is there a better opportunity elsewhere?</i>	P13
		<i>Are other places guaranteed?</i>	P14
7.	<i>Maintenance Armada</i>	<i>Do routine bus fleet maintenance?</i>	P15
		<i>Is the maintenance of the bus fleet fair?</i>	P16
8.	<i>PO-Fit</i>	<i>Is it in accordance with company value with the driver?</i>	P17
		<i>Whether the driver can adjust the rules?</i>	P18
9.	<i>Kontrak Kerja</i>	<i>whether the written work contract is clear?</i>	P19
		<i>is the work contract announced open?</i>	P20
10.	<i>Jam Kerja</i>	<i>Are working hours on time?</i>	P21
		<i>Are working hours fair?</i>	P22
11.	<i>Pembagian Jadwal Kerja</i>	<i>Is the distribution of work schedules fair?</i>	P23
		<i>Is the division of work schedules appropriate?</i>	P24
12.	<i>Pay</i>	<i>well does each of the following words or phrases describe your present pay? Comfortable?</i>	P25
		<i>How well does each of the following words or phrases describe your present pay? Income adequate for normal expenses?</i>	P26
		<i>Think of the pay you get now. How well does each of the following words or phrases describe your present pay? Fair?</i>	P27
13.	<i>Supervisor Support</i>	<i>How well does each of the following words or phrases describe this? Supportive?</i>	P28
		<i>How well does each of the following words or phrases describe this? Impolite?</i>	P29
14.	<i>Compensation</i>	<i>Think of the pay you get now. How well does each of the following words or phrases describe your present pay? Comfortable?</i>	P30
		<i>How well does each of the following words or phrases describe your present pay? Income adequate for normal expenses?</i>	P31
15.	<i>Work Pressure</i>	<i>Think of the work you do at present. How well does each of the following words or phrases describe your work? Simple?</i>	P32
		<i>Think of the work you do at present. How well does each of the following words or phrases describe your work? Repetitive?</i>	P33
		<i>Think of the work you do at present. How well does each of the following words or phrases describe your work? Respected?</i>	P34

Tiap instrumen yang digunakan pada penelitian ini juga diberi simbol untuk mempermudah pengerjaan penelitian ini kedepannya.

2.6 Focus Group Discussion (FGD)

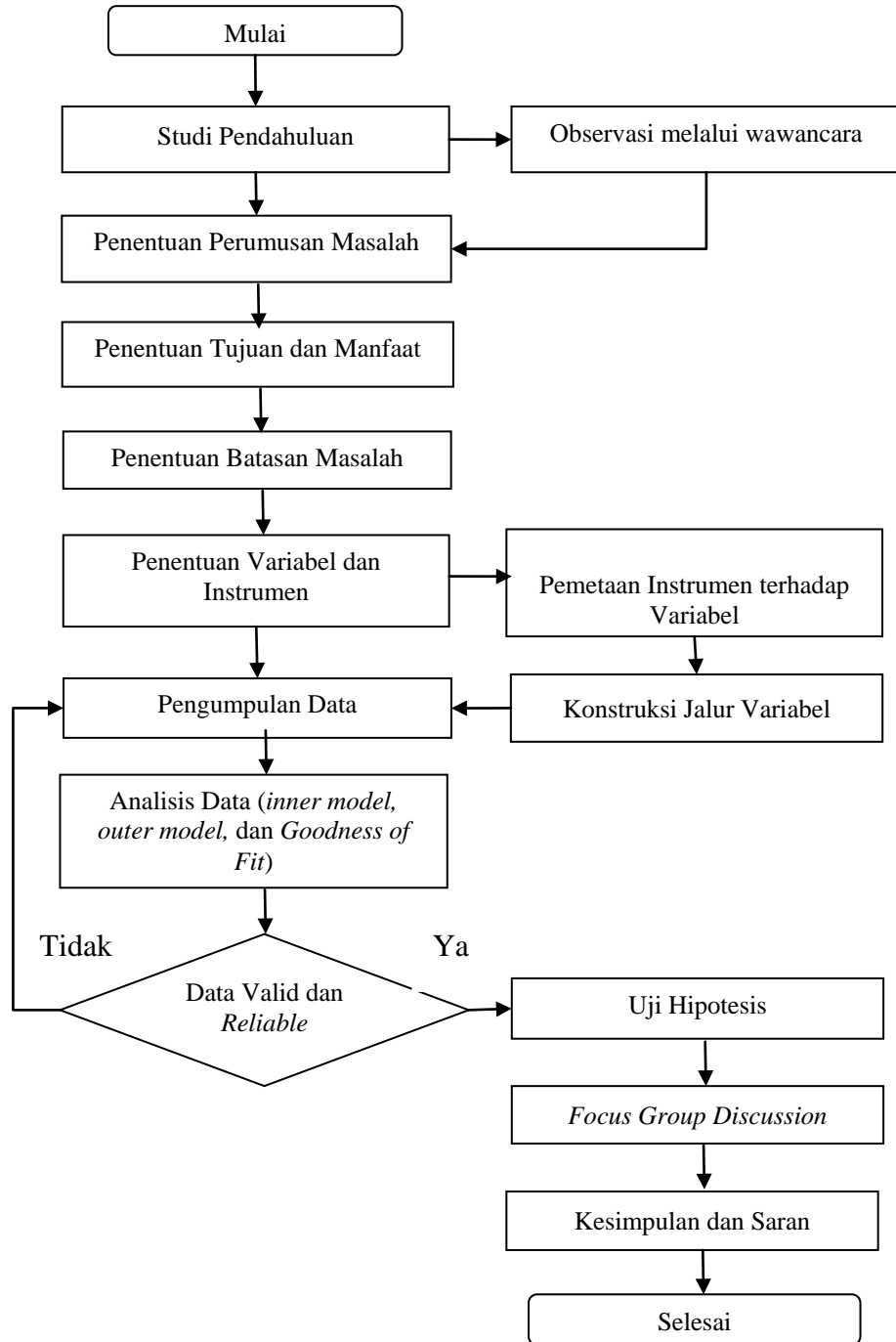
Focus Group Discussion FGD atau diskusi kelompok terfokus merupakan suatu metode pengumpulan data yang sering digunakan pada penelitian kualitatif sosial. Metode ini mengandalkan perolehan data atau informasi dari suatu interaksi fasilitator dengan responden dan berdasarkan hasil diskusi dalam suatu kelompok yang berfokus untuk melakukan diskusi dalam menyelesaikan permasalahan tertentu. Data atau informasi yang diperoleh melalui teknik ini selain merupakan informasi kelompok, juga merupakan suatu pendapat dan keputusan kelompok tersebut. Kelebihan metode FGD adalah memberikan data yang lebih kaya dan memberikan nilai tambah pada data yang tidak diperoleh ketika menggunakan metode pengumpulan data lainnya, terutama dalam penelitian kuantitatif (Lehoux, et al., 2006).

FGD terdiri dari 7-10 peserta dalam kelompok dan setiap individu mendapat kesempatan mengeluarkan pendapatnya serta cukup memperoleh pandangan anggota kelompok yang bervariasi dengan waktu diskusi tidak terlalu lama sekitar 1,5 sampai 2 jam dan harus dihentikan sebelum peserta merasa jenuh (Suhaimi, et al., 1999). FGD dipimpin oleh seorang fasilitator dan seorang notulen. Fasilitator adalah orang yang memahami tujuan dan topik sehingga mampu memahami diskusi yang berlangsung dan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan lanjutan serta mampu membaca respon peserta, dengan tetap menjaga agar diskusi tetap pada jalurnya. Fasilitator harus mampu bersikap objektif dan tidak defensif saat berbicara dengan orang lain (Paramita, 2013).

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

Deskripsi dari masing-masing tahapan adalah sebagai berikut.

3.1 Studi Pendahuluan

Studi Pendahuluan dilakukan dengan melakukan observasi melalui wawancara menggunakan kuesioner pendahuluan pada perusahaan terkait yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan oleh surveyor lain agar penelitian ini lebih objektif. Observasi melalui wawancara pada awal dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan. Penilaian mengenai kepuasan pengemudi dan niat pengemudi untuk keluar dari perusahaan dilakukan dengan skala interval 1 sampai 10, yang berarti tidak puas sampai dengan puas (Lampiran 2). Penelitian ini ditujukan kepada 34 pengemudi bus Pariwisata yang masih aktif di PO.X. Selain itu juga diperlukan data sekunder mengenai jumlah pengemudi bus pariwisata yang keluar dari tahun 2013 sampai dengan 2018. Hasil data terdapat pada lampiran dan analisis akan dibahas lebih lanjut pada Bab IV.

3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka bertujuan untuk mendapatkan referensi-referensi atau literatur yang mendukung dalam pemecahan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini referensi yang dibutuhkan sebagai acuan antara lain buku, tesis sebelumnya, karya ilmiah yang mendukung teori seperti jurnal-jurnal terkait dengan penelitian.

3.3 Penentuan Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan dan diusulkan berdasarkan dari pendekatan A,B,C, dan faktor lain hasil observasi. Serta rekomendasi untuk mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

3.4 Penentuan Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penentuan tujuan penelitian merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum memulai suatu penelitian. Maksud penentuan tujuan penelitian adalah agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan terarah dan mencapai sasaran. Tujuan dan Manfaat Penelitian dijelaskan pada Bab I.

3.5 Batasan Masalah

Setelah ditetapkan tujuan penelitian, maka perlu dibuat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan jelas dan terarah. Batasan masalah digunakan untuk membatasi bahasan-bahasan yang tidak dikaji oleh peneliti. Adapun bahasan pada penelitian dijelaskan pada Bab I.

3.6 Penentuan Variabel dan Instrumen

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada persamaan faktor –faktor penelitian sebelumnya dengan kondisi perusahaan dari hasil observasi melalui wawancara pada Tabel 2.3. Hal ini dikarenakan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *turnover intention* pada transportasi bus masih sangat terbatas sehingga penelitian sebelumnya merujuk kepada industri yang memiliki kesamaan dibidang jasa.

Variabel-variabel akan dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Variabel eksogen, merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel endogen, merupakan variabel yang nilainya ditentukan dari persamaan atau hubungan yang dibentuk. Instrumen variabel yang akan digunakan adalah instrument-instrumen dari JDI, dan OCQ sebagai instrumen penelitian *turnover intention*.

3.7 Pemetaan Instrumen terhadap Variabel

Pemetaan variabel terhadap instrumen dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut.

1. Tiap instrumen dipetakan terhadap variabel.

Pemetaan instrumen terhadap variabel dapat dilakukan satu ke satu (*one to one*). Jadi setiap satu instrumen bisa menjadi bagian dari satu variable, tetapi tidak bisa menjadi bagian dari variabel lainnya.

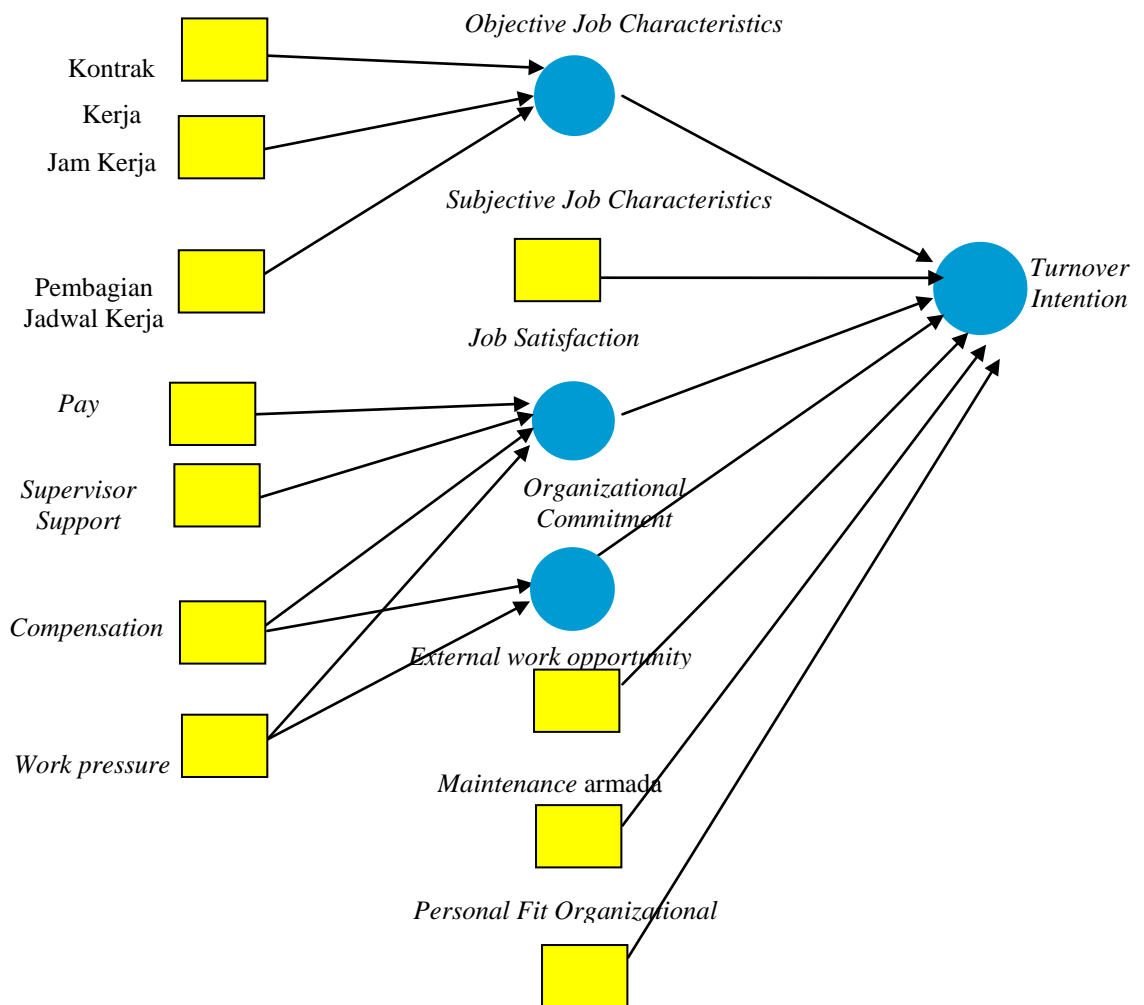
2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen-instrumen yang ditentukan terhadap variabel benar-benar valid atau sah. Apabila hasil uji validitas nilai r hitung negatif maka instrumen yang dipetakan tersebut

tidak valid. Nilai validitas ini didapatkan dengan menggunakan korelasi *Pearson* dengan Minitab. Rumus perhitungan validitas dengan *Pearson* terdapat pada persamaan 2.1. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada persamaan 2.2.




3.8 Konstruksi jalur variabel berdasarkan penggabungan model pada Pendekatan A,B,C, dan faktor lain hasil observasi

Konstruksi jalur antar variabel didasarkan pada persamaan faktor –faktor penelitian sebelumnya dengan kondisi perusahaan dari hasil observasi melalui wawancara pada Tabel 2.3. Hal ini dikarenakan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *turnover intention* pada transportasi bus masih sangat terbatas sehingga penelitian sebelumnya merujuk kepada industri yang memiliki kesamaan dibidang jasa. Penelitian sebelumnya, yaitu *What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry* (Lanno, et al., 2016), *Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intention?* (Alniacik, Erat, & Akcin, 2013), *An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan* (Chen, Su, Lo, Chiu, Hu, & Shieh, 2013).



Gambar 3.2 Konstruksi Jalur Variabel yang Diusulkan

Keterangan simbol gambar :

-  : Variabel endogen
-  : Hubungan berarah/pengaruh
-  : Variabel eksogen

3.9 Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanation research*. Data yang digunakan merupakan data primer dengan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil data langsung ke lapangan. Survei dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* berdasarkan faktor dari penelitian sebelumnya dengan pendekatan A, B, C, dan faktor hasil observasi di awal. Survei tersebut menggunakan kuisioner JDI, OCQ, dan instrumen lain yang tidak ada di JDI dan OCQ tetapi sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan oleh surveyor lain agar penelitian ini lebih objektif. Kuisioner ditujukan kepada 34 pengemudi bus yang masih aktif di PO.X. Penilaian menggunakan skala interval 1 sampai 4 yang berarti tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Lampiran 5).

3.10 Analisis Data (*Inner Model, Outer Model, Goodness of Fit*)

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan GSCA. Alasan penggunaan GSCA telah dijelaskan pada Bab 1 dan Bab 2.

3.11 Uji Hipotesis Penelitian

Pada tahap ini akan dilakukan evaluasi hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hubungan faktor-faktor *turnover intention* terhadap *turnover intention*, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun pada penelitian ini antara lain :

H1 : Kontrak Kerja memiliki pengaruh terhadap *Objective Job Characteristics*

H2 : Jam Kerja memiliki pengaruh terhadap *Objective Job Characteristics*

H3: Pembagian Jadwal Kerja memiliki pengaruh terhadap *Objective Job Characteristics*

H4 : *Pay* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*

H5: *Supervisory support* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*

H6 : *Compensation* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*

H7 : *Compensation* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment*

H9 : *Work pressure* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*

H10: *Work pressure* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment*

H11: *Subjective Job Characteristics* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

H12: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H13: *Organizational Commitment* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H14: *External work opportunity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H15: *Maintenance armada* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

H16: *PO-Fit* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*

3.12 Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Setelah melakukan pengujian hipotesis, maka diperoleh faktor yang memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention*. Faktor-faktor yang signifikan tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah *turnover* yang ada di perusahaan melalui keputusan bersama hasil FGD.

3.13 Langkah-langkah FGD

Langkah-langkah Persiapan FGD adalah sebagai berikut.

3.13.1 Proses Perancangan FGD

1. Membentuk Tim, yang terdiri dari moderator, pencatat Proses/Notulen, penyedia logistik, dokumentasi.
2. Memilih dan mengatur tempat, yaitu di Garasi PO X.
3. Menyiapkan Logistik, yaitu peralatan tulis (ATK), dokumentasi (audio/video), dan konsumsi
4. Mengundang pengemudi bus pariwisata PO.X

3.13.2 Proses Penyusunan *Guideline* FGD

Penyusunan pertanyaan-pertanyaan/*Guideline* pada FGD dilakukan dengan melihat beberapa hal berikut ini:

- Tujuan penelitian FGD
- Memahami jenis informasi seperti apa yang ingin didapatkan dari FGD

- Menyusun dari pertanyaan umum ke pertanyaan khusus.
- Pertanyaan dibuat ke dalam bahasa yang sederhana dan jelas dan mudah dipahami oleh peserta FGD

3.13.3 Proses Pelaksanaan FGD

Pelaksanaan FGD dipengaruhi peran moderator. Adapun tugas-tugas moderator adalah menjelaskan maksud dan tujuan FGD, menjelaskan topik/isu pokok diskusi, menjelaskan tata cara pelaksanaan dalam FGD, menciptakan suasana kondusif, mengelola dinamika kelompok, mengamati peserta dan tanggap terhadap reaksi mereka, memperhatikan nada suara, menghindari pemberian pendapat pribadi, menghindari komentar yang menyatakan setuju/tidak setuju, mampu mengendalikan waktu yang telah ditentukan, yaitu sekitar 1,5 sampai 2 jam.

3.14 Kesimpulan dan Saran

Hasil dari penelitian ini akan diperoleh kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan PO.X dan saran sebagai rekomendasi untuk mengurangi *turnover* di perusahaan.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Penentuan Variabel dan Instrumen

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel endogen, dan variabel eksogen. Variabel eksogen merupakan variabel yang nilainya tidak ditentukan oleh variabel lain. Variabel eksogen dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eskplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju kearahnya. Sementara variabel endogen merupakan variabel yang nilainya ditentukan dengan persamaan atau dari hubungan yang dibentuk. Variabel endogen mempunyai anak panah menuju kearah variabel tersebut. Variabel endogen dan eksogen ditunjukkan dalam pola hubungan sebab dan akibat antara variabel-variabel eksogen atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan variabel residu dengan semua variabel endogen masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel dan variabel eksogen. Pada penelitian ini terdapat 11 variabel eksogen dan 4 variabel endogen.

Tabel 4.1 Variabel yang digunakan dalam penelitian

No.	Variabel	Jenis variabel	Simbol
1.	<i>Turnover Intention</i>	Variabel endogen	V1
2.	<i>Objective Job Characteristics</i>	Variabel endogen	V2
3.	<i>Subjective Job Characteristics</i>	Variabel eksogen	V3
4.	<i>Job Satisfaction</i>	Variabel endogen	V4
5.	<i>Organizational Commitment</i>	Variabel endogen	V5
6.	<i>External Work Opportunity</i>	Variabel eksogen	V6
7.	<i>Maintenance Armada</i>	Variabel eksogen	V7
8.	<i>PO-Fit</i>	Variabel endogen	V8
9.	Kontrak Kerja	Variabel eksogen	V9
10.	Jam Kerja	Variabel eksogen	V10
11.	Pembagian Jadwal Kerja	Variabel eksogen	V11
12.	<i>Pay</i>	Variabel eksogen	V12
13.	<i>Supervisor Support</i>	Variabel eksogen	V13
14.	<i>Compensation</i>	Variabel eksogen	V14
15.	<i>Work Pressure</i>	Variabel eksogen	V15

Tiap variabel yang digunakan pada penelitian ini ditentukan jenis dan simbolnya untuk mempermudah pengerjaan penelitian ini kedepannya. Detail tiap variabel

pada penelitian ini terdapat pada Tabel 4.1. dan konstruksi jalur variabel pada gambar 3.2.

Hal yang sama pentingnya selain variabel adalah instrumen. Instrumen digunakan untuk mendukung setiap variabel yang telah ditentukan. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen-instrumen yang berasal dari JDI dan OCQ. Instrumen lainnya yang tidak ada di JDI, dan OCQ menggunakan instrumen yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Total instrumen yang digunakan berjumlah 34 instrumen. Instrumen yang digunakan terdapat pada Tabel 2.4.

4.2 Pemetaan Instrumen terhadap Variabel

Hasil pemetaan instrumen terhadap variabel berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu pendekatan A, B, C, dan hasil observasi melalui wawancara. Pengelompokan instrumen berasal dari kuisisioner JDI, dan OCQ. Sedangkan instrumen yang tidak terdapat di JDI dan OCQ dibuat dengan menguji validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Simbol	Nilai Validitas	Nilai Reliabilitas
1.	<i>Turnover Intention</i>	P1	0,868	0,8867
		P2	0,909	
2.	<i>Objective Job Characteristics</i>	P3	0,906	0,8051
		P4	0,926	
3.	<i>Subjective Job Characteristics</i>	P5	0,937	0,8549
		P6	0,932	
4.	<i>External Work Opportunity</i>	P13	0,957	0,9109
		P14	0,96	
5.	<i>Maintenance Armada</i>	P15	0,957	0,8909
		P16	0,96	
6.	<i>PO-Fit</i>	P17	0,916	0,781
		P18	0,897	
7.	Kontrak Kerja	P19	0,957	0,9098
		P20	0,958	
8.	Jam Kerja	P21	0,888	0,7403
		P22	0,894	
9.	Pembagian Jadwal Kerja	P23	0,947	0,8736
		P24	0,938	

Variabel yang diuji terdiri dari *turnover intention*, *objective job characteristics*, *subjective job characteristics*, *external work opportunity*, *maintenance armada*, *PO-Fit*, kontrak kerja, dan pembagian jadwal kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh bahwa nilai koefisien validitas lebih dari 0,5. Hal ini berarti kuisioner sah/valid. Pada uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Hal ini berarti kuisioner konsisten dapat diandalkan untuk mengukur. Berikut ini pemetaan variable terhadap instrumen yang disebut sebagai *outer model*. *Outer model* menggambarkan bagaimana setiap instrumen berhubungan dengan variabelnya. Hasil pemetaan Instrumen terhadap variable pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Pemetaan Instrumen terhadap Variabel

No.	Variabel	Instrumen
1.	V1	P1 P2
2.	V2	P3 P4
3.	V3	P5 P6
4.	V4	P7 P8 P9
5.	V5	P10 P11 P12
6.	V6	P13 P14
7.	V7	P15 P16
8.	V8	P17 P18
9.	V9	P19 P20
10.	V10	P21 P22
11.	V11	P23 P24
12.	V12	P25 P26 P27
13.	V13	P28 P29
14.	V14	P30 P31
15.	V15	P32 P33 P34

Setiap instrumen dipetakan terhadap variabelnya. Pemetaan ini disimbolkan pada Tabel 4.3. dengan hasil pemetaan, yaitu instrumen yang dipetakan memiliki 15 variabel dengan 34 instrumen. Pemetaan faktor ini berdasarkan pada elemen yang ada pada kuisisioner JDI mengenai kepuasan kerja, yang terdiri dari pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), dan rekan kerja. Pemetaan juga dilakukan untuk faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang terdapat pada kuisisioner OCQ. Faktor-faktor lainnya yang sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak ada di kuisisioner JDI dan OCQ juga dipetakan dengan menguji validitas dan reliabilitas pada Tabel 4.2.

4.3 Pengumpulan Data

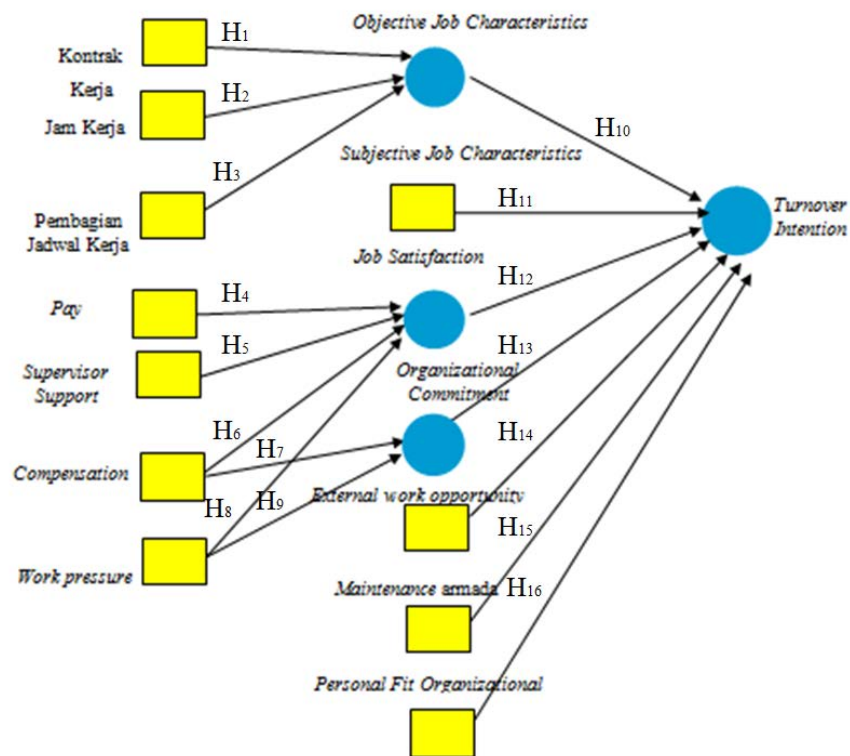
Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada 34 pengemudi bus pariwisata PO.X. Proses pengumpulan data dilakukan dalam waktu lima hari tepatnya pada 10 Desember 2018 sampai dengan 14 Desember 2018. Pengumpulan data ini dilakukan saat armada berada *stand by*. Waktu yang dibutuhkan dalam penilaian kuisisioner tiap pengemudi adalah 15 menit. Penilaian kuisisioner dengan skala linkert mulai dari tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (4). Adapun jadwal pengumpulan data terdapat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Pemetaan Instrumen terhadap Variabel

Waktu	Armada	Pengemudi
10 Desember 2018	3 bus	6 orang
11 Desember 2018	4 bus	8 orang
12 Desember 2018	2 bus	4 orang
13 Desember 2018	4 bus	8 orang
14 Desember 2018	4 bus	8 orang

4.4. Konstruksi Jalur Variabel

Konstruksi jalur variabel yang dibuat sebagai berikut.



Gambar 4.1 Konstruksi Jalur Variabel

Pembangunan konstruksi jalur variabel juga dapat disebut sebagai pembangunan *inner model*. *Inner model* menggambarkan hubungan antar variabel. Konstruksi jalur variabel ini melibatkan 15 variabel dari pendekatan A, B, C, dan hasil observasi melalui wawancara. Konstruksi jalur variabel yang dibangun pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.

4.5 Analisis Data

Data dari hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan model persamaan struktural GSCA. GSCA merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio) dapat digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar (Ghozali & Aprilia, 2013). GSCA dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. GSCA dapat menganalisis sekaligus variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif dan hal

ini tidak mungkin dijalankan dalam SEM karena akan terjadi *unidentified model*. Lebih jauh efisiensi perhitungan algoritma mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator. Selain itu, GSCA telah menggunakan beberapa fungsi skalar global untuk memungkinkan kita mengidentifikasi seberapa baik model pengukuran yang terlibat dalam penelitian ini seperti FIT, AFIT, GFI, SRMR, dan NPAR untuk tahap evaluasi.

4.5.1 Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* terdiri dari empat nilai, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *component validity*, dan *Average Variance Extracte*.

4.5.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity adalah validitas yang terbukti jika skor yang dipilih oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama memiliki korelasi yang tinggi. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan nilai *loading factor* masing-masing indikator pembentuk variabel laten. Suatu variabel laten dinilai mempunyai *convergent validity* yang baik jika nilai *loading factor* <0.50 dan signifikan. Pada penelitian ini diperoleh output dari GeSCA nilai estimate *loading factor* pada Tabel 4.5 *Measurement Model* atau *Outer Model*. Nilai estimate *loading factor* instrumen-instrumen dari tiap variabel tidak ada <0.50.

Tabel 4.5 *Measurement Model* atau *Outer Model*

Variable	Loading			Weight			SMC		
	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR	Estimate	SE	CR
Turnover Intention									
	AVE = 0.812, Alpha =0.764								
P1	0.911	0.033	27.58*	0.580	0.068	8.47*	0.829	0.059	14.0*
P2	0.892	0.044	20.16*	0.530	0.063	8.37*	0.795	0.077	10.3*
Lanjutan Tabel 4.6									
Objective Job Characteristics									
	AVE = 0.838, Alpha =0.805								
P3	0.899	0.041	22.19*	0.495	0.067	7.38*	0.808	0.069	11.78*
P4	0.932	0.030	30.66*	0.596	0.059	10.16*	0.868	0.056	15.5*
Subjective Job Characteristics									
	AVE = 0.873, Alpha =0.855								
P5	0.940	0.019	49.78*	0.558	0.039	14.22*	0.884	0.035	25.03*
P6	0.929	0.024	39.37*	0.512	0.040	12.94*	0.862	0.043	20.0*

Job Satisfaction	AVE = 0.878, Alpha =0.932								
P7	0.959	0.012	80.41*	0.460	0.040	11.4*	0.920	0.023	40.33*
P8	0.941	0.018	51.99*	0.346	0.070	4.93*	0.885	0.034	26.3*
P9	0.911	0.036	25.58*	0.256	0.057	4.47*	0.831	0.064	12.98*
Organizational Commitment	AVE = 0.738, Alpha =0.824								
P10	0.957	0.016	60.71*	0.482	0.064	7.52*	0.915	0.030	30.7*
P11	0.928	0.034	27.25*	0.425	0.059	7.21*	0.862	0.063	13.75*
P12	0.661	0.165	4.0*	0.219	0.057	3.82*	0.437	0.184	2.37*
External Work Opportunity	AVE = 0.918, Alpha =0.911								
P13	0.958	0.020	48.58*	0.523	0.018	29.66*	0.919	0.037	24.6*
P14	0.958	0.018	52.22*	0.521	0.020	26.66*	0.918	0.035	26.37*
Maintenance Armada	AVE = 0.902, Alpha =0.891								
P15	0.947	0.013	72.8*	0.514	0.025	20.2*	0.897	0.025	36.45*
P16	0.952	0.013	75.33*	0.539	0.025	21.49*	0.906	0.024	37.86*
PO Fit	AVE = 0.821, Alpha =0.781								
P17	0.889	0.039	22.78*	0.503	0.035	14.33*	0.790	0.068	11.56*
P18	0.923	0.029	31.53*	0.600	0.037	16.02*	0.852	0.053	16.13*
Kontrak Kerja	AVE = 0.917, Alpha =0.910								
P19	0.958	0.017	56.95*	0.524	0.016	32.44*	0.918	0.032	28.68*
P20	0.957	0.018	54.62*	0.520	0.014	38.24*	0.917	0.033	27.5*
Jam Kerja	AVE = 0.794, Alpha =0.740								
P21	0.890	0.037	23.89*	0.558	0.028	20.03*	0.792	0.065	12.19*
P22	0.892	0.033	27.43*	0.564	0.030	18.51*	0.796	0.058	13.81*
Pembagian Jadwal Kerja	AVE = 0.888, Alpha =0.874								
P23	0.955	0.018	52.34*	0.587	0.057	10.34*	0.912	0.035	26.39*
P24	0.930	0.032	29.14*	0.473	0.052	9.06*	0.864	0.058	14.78*
Supervisor Support	AVE = 0.922, Alpha =0.915								
P25	0.958	0.016	61.66*	0.509	0.017	29.43*	0.919	0.030	31.04*
P26	0.962	0.013	71.87*	0.533	0.019	28.08*	0.926	0.026	36.1*
Compensation	AVE = 0.864, Alpha =0.843								
P27	0.908	0.042	21.85*	0.457	0.050	9.19*	0.824	0.075	11.0*
P28	0.950	0.018	53.96*	0.616	0.061	10.05*	0.903	0.033	27.25*
Lanjutan Tabel 4.6									
Pay	AVE = 0.734, Alpha =0.818								
P29	0.876	0.030	29.02*	0.417	0.035	11.9*	0.768	0.053	14.54*
P30	0.857	0.057	14.91*	0.373	0.030	12.26*	0.734	0.096	7.68*
P31	0.837	0.051	16.37*	0.376	0.021	17.65*	0.701	0.083	8.4*

<i>Work Pressure</i>	AVE = 0.614, Alpha =0.678								
P32	0.829	0.064	12.92*	0.460	0.064	7.18*	0.687	0.101	6.83*
P33	0.846	0.041	20.86*	0.461	0.055	8.41*	0.716	0.068	10.49*
P34	0.662	0.179	3.69*	0.344	0.078	4.43*	0.438	0.197	2.22*

Instrumen P1 dan P2 mewakili *turnover ontention*, P3 dan P4 mewakili *objective job characteristics*, P5 dan P6 mewakili *subjective job characteristics* , P7, P8, P9 mewakili *job satisfaction*. P10, P11, dan P12 mewakili *organizational commitment*, P13 dan P14 mewakili *external work opportunity*, P15 dan P16 mewakili *maintenance armada*, P17 dan P18 mewakili *PO fit*, P19 dan P20 mewakili *kontrak kerja*, P21 dan P22 yang mewakili jam kerja, P23 dan P24 mewakili pembagian jadwal kerja, P25 dan P26 mewakili *supervisor support*, P27 dan P28 mewakili *compensation*. P29, P30, dan P31 mewakili *pay*, P32, P33, dan P34 yang mewakili *work pressure*. Pada tiap variabel memilikinilai *loading factor* <0.50. Hal ini berarti nilai *convergent validity* yang dimiliki masing-masing instrumen baik, Nilai-nilai *loading factor* tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5.

4.5.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah validitas yang terbukti jika skor yang dipilih oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama memiliki korelasi yang rendah. *Discriminant validity* model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel bersangkutan dengan variabel lainnya dalam model. Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh variabel dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang diharapkan >0.5. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Aprilia, 2013). Pada penelitian ini, nilai AVE tiap variabel lebih besar nilai korelasi variabel yang bersangkutan, sehingga diartikan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.6 Perbandingan nilai korelasi dan akar dari *average variance extracted*

Korelasi	Nilai Korelasi	\sqrt{AVE}
<i>Objective Job Characteristics->Turnover Intention</i>	-0.060	0.915
<i>Subjective Job Characteristics->Turnover Intention</i>	0.563	0.934
<i>Job Satisfaction->Turnover Intention</i>	0.305	0.937
<i>Organizational Commitment->Turnover Intention</i>	-0.231	0.859
<i>External Work Opportunity->Turnover Intention</i>	-0.077	0.958
<i>Maintenance Armada->Turnover Intention</i>	0.130	0.949
<i>PO Fit->Turnover Intention</i>	0.357	0.906
Kontrak Kerja->Objective Job Characteristics	0.049	0.957
Jam Kerja->Objective Job Characteristics	0.096	0.891
Pembagian Jadwal Kerja->Objective Job Characteristics	0.805	0.942
<i>Supervisor Support->Job Satisfaction</i>	0.186	0.960
<i>Compensation->Job Satisfaction</i>	0.618	0.929
<i>Compensation->Organizational Commitment</i>	0.654	0.929
<i>Pay->Job Satisfaction</i>	0.191	0.856
<i>Work Pressure->Job Satisfaction</i>	-0.018	0.783
<i>Work Pressure->Organizational Commitment</i>	0.338	0.783

Hubungan korelasi antar variabel terdapat pada Tabel 4.6 *Objective job characteristic* memiliki koefisien korelasi negatif sehingga semakin tinggi *objective job characteristic*, maka semakin rendah *turnover intention* tetapi hal ini tidak berarti karena nilai korelasinya 0. Jadi *objective job characteristic* tidak mempengaruhi *turnover intention*. Jika dibandingkan dengan nilai korelasi, maka nilai korelasi lebih kecil dari nilai akar AVE. Hal ini berarti *objective job characteristic* memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Variabel yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* paling kuat adalah *subjective job characteristics* karena berada pada rentang >5 sampai dengan 0,75 sedangkan yang korelasinya lemah adalah *organizational commitment* karena berada pada rentang >0 sampai dengan 0,25. Namun, walaupun tidak semua berkorelasi kuat tetapi semua variabel yang mempengaruhi turnover ini nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi.

Variabel yang paling memiliki pengaruh kuat terhadap *objective job characteristic* adalah pembagian jadwal kerja tetapi kontrak kerja dan jam kerja tidak memiliki korelasi terhadap *objective job characteristic*. Sedangkan variabel

yang memiliki pengaruh kuat terhadap *job satisfaction* adalah *compensation* tetapi memiliki korelasi yang paling lemah terhadap *supervisory support*. Pada *organizational commitment*, semua variabel memiliki hubungan yang kuat, yaitu *compensation* dan *work pressure*.

4.5.1.3 Composite Reliability

Composite reliability adalah nilai yang menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur variabelnya. Nilai *composite reliability* dilihat berdasarkan nilai alphanya. Nilai alpha diatas 0.75 umumnya menunjukkan skala keandalan yang tinggi. Namun jika berada di 0.50 sampai 0.75 juga dapat diterima karena menunjukkan skala yang cukup dapat diandalkan. Pada penelitian ini nilai alpha dari *turnover intention*, *objective job characteristics*, *subjective job characteristics*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, *external work opportunity*, *maintenance armada*, *PO-fit*, *kontak kerja*, *jam kerja*, *pembagian jadwal kerja*, *supervisor support*, *compensation*, dan *pay* memiliki nilai alpha >0,7 yang menunjukkan konsistensi yang baik. *Work pressure* memiliki nilai alpha 0.678 yang menunjukkan konsistensi yang cukup baik. Nilai alpha untuk tiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5.

4.5.1.4 Average Variance Extracte(AVE)

Average Variance Extracte (AVE) digunakan untuk mengukur banyaknya *varians* yang dapat ditangkap oleh variabel dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE yang diharapkan >0.5. Nilai AVE dibutuhkan untuk mencari *discriminant validity* dan *composite reliability*. Pada penelitian ini nilai AVE dari setiap variabel >0.5, hal ini diartikan bahwa *turnover intention*, *objective job characteristics* *subjective job*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, *external work opportunity*, *maintenance armada*, *PO-fit*, *kontak kerja*, *jam kerja*, *pembagian jadwal kerja*, *supervisor support*, *compensation*, *work pressure* memiliki nilai AVE yang baik. Sehingga *varians* yang dapat ditangkap oleh variabel terhadap variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran.

4.5.2 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi koefisien parameter tersebut.

Tabel 4.7 Hasil *Path Coefficients*

<i>Path Coefficients</i>			
	Korelasi	SE	CR
<i>Objective Job Characteristics->Turnover Intention</i>	-0.060	0.220	0.27
<i>Subjective Job Characteristics->Turnover Intention</i>	0.563	0.184	3.06*
<i>Job Satisfaction->Turnover Intention</i>	0.305	0.399	0.77
<i>Organizational Commitment->Turnover Intention</i>	-0.231	0.374	0.62
<i>External Work Opportunity->Turnover Intention</i>	-0.077	0.243	0.32
<i>Maintenance Armada->Turnover Intention</i>	0.130	0.334	0.39
<i>PO Fit->Turnover Intention</i>	0.357	0.171	2.09*
<i>Kontrak Kerja->Objective Job Characteristics</i>	0.049	0.151	0.32
<i>Jam Kerja->Objective Job Characteristics</i>	0.096	0.140	0.69
<i>Pembagian Jadwal Kerja->Objective Job Characteristics</i>	0.805	0.118	6.84*
<i>Supervisor Support->Job Satisfaction</i>	0.186	0.186	1.0
<i>Compensation->Job Satisfaction</i>	0.618	0.241	2.57*
<i>Compensation->Organizational Commitment</i>	0.654	0.150	4.36*
<i>Pay->Job Satisfaction</i>	0.191	0.261	0.73
<i>Work Pressure->Job Satisfaction</i>	-0.018	0.134	0.14
<i>Work Pressure->Organizational Commitment</i>	0.338	0.151	2.24*

Nilai *standard error* pada Tabel 4.7 digunakan untuk menghitung *critical ratio* dalam uji signifikasinya. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7 dan uji hipotesis pada Tabel 4.10, maka diketahui hubungan signifikansinya. Variabel yang memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* adalah *subjective job characteristics*, dan *PO-Fit* karena nilai $CR > 1.96$ dengan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan pada *objective job characteristic* yang memiliki hubungan signifikan adalah pembagian jadwal kerja. Pada *organizational commitment* yang memiliki hubungan signifikan adalah *compensation*, dan *work pressure*. Namun, *work pressure* juga memiliki hubungan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan *pay* juga memiliki hubungan signifikan terhadap *job satisfaction*.

.Dalam mengukur variabilitas variabel endogen yang dapat dijelaskan dari variabilitas eksogen dengan nilai R^2 .

Tabel 4.8 *R square*

R square of Latent Variable	
Turnover Intention	0.774
<i>Objective Job Characteristics</i>	0.833
<i>Subjective Job Characteristics</i>	0
<i>Job Satisfaction</i>	0.852
<i>Organizational Commitment</i>	0.843
<i>External Work Opportunity</i>	0
<i>Maintenance Armada</i>	0
<i>PO Fit</i>	0
Kontrak Kerja	0
Jam Kerja	0
Pembagian Jadwal Kerja	0
<i>Supervisor Support</i>	0
<i>Compensation</i>	0
<i>Pay</i>	0
<i>Work Pressure</i>	0

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabilitas *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 77,4%, variabilitas variabel *subjective job characteristics* dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 83,3%, variabilitas variabel *job satisfaction* dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 85,2%, dan variabilitas *organizational commitment* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 84,3%. Pada variabel *objective job characteristics*, *external work opportunity*, *maintenance armada*, *PO-Fit*, kontrak kerja, jam kerja, pembagian jadwal kerja, *supervisor support*, *compensation*, *pay*, dan *work pressure* memiliki nilai *R square* 0 karena variabel tersebut eksogen, dan tidak dijelaskan oleh variabel lain.

4.5.3 Evaluasi Model Fit

Pada GSCA ada beberapa ukuran *goodness-fit* yaitu FIT, AFIT, GFI, dan SRMR. FIT AFIT digunakan untuk membandingkan model.

Tabel 4.9 Hasil Pengukuran Model FIT

Model Fit	
FIT	0.639
AFIT	0.610
GFI	0.967
SRMR	0.554
NPAR	84

Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengukuran model FIT, dengan keterangan seperti dibawah ini.

4.5.3.1 FIT

FIT mengukur seberapa besar *variance* dari data yang dapat dijelaskan oleh model. Nilai FIT berkisar antara 0-1. Jika nilai FIT semakin mendekati 1, maka model yang ada semakin baik. Jadi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 63,9%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Artinya jika dilihat dari nilai FIT yang diperoleh, model yang terbentuk dapat dikatakan bagus.

4.5.3.2 AFIT

Adjusted dari FIT hampir sama dengan FIT. Namun karena variabel yang mempengaruhi *turnover intention* tidak hanya satu sehingga akan lebih baik bila melakukan interpretasi ketepatan model dengan menggunakan AFIT. Jika dilihat dari nilai AFIT, maka model dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 61%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Artinya jika dilihat dari nilai AFIT yang diperoleh, model yang terbentuk dapat dikatakan bagus.

4.5.3.3 GFI

Goodness FIT Index (GFI) bertujuan untuk menguji apakah model yang dihasilkan menggambarkan kondisi aktualnya. Rentang nilai pada GFI adalah 0 (*poor fit*) hingga 1 (*better fit*). GFI yang dihasilkan pada penelitian ini adalah 0.967, ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian sangat sesuai karena nilai GFI mendekati 1.

4.5.3.4 SRMR

Standardize Root Mean Square Residual (SRMR) merupakan penambahan ukuran model fit. Jika nilai SRMR mendekati 0 maka hal ini mengindikasikan kesesuaian model keseluruhan. Pada penelitian ini nilai SRMR sebesar 0.554 yang berarti model berdasarkan SRMR belum terlalu sesuai. Hal ini bisa terjadi disebabkan oleh arah indikator pengaruh antar variabel yang belum diketahui pasti.

4.5.3.5 NPAR

Number of Free Parameters Estimated (NPAR) menunjukkan banyaknya parameter bebas yang digunakan dalam perhitungan alat bantu GSCA, termasuk *weights, loadings, dan path coefficients*. Pada penelitian ini parameter bebas yang digunakan berjumlah 84.

4.6 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel. Berikut ini uji hipotesis tersebut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

<p>H0 : Kontrak Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> H1 : Kontrak Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> Critical Ratio :0,32 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi kontrak kerja tidak berpengaruh terhadap <i>objective job characteristics</i></p>
<p>H0 : Jam Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> H1 : Jam Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> Critical Ratio :0,69 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi jam kerja tidak berpengaruh terhadap <i>objective job characteristics</i></p>
<p>H0 : Pembagian Jadwal Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> H1 : Pembagian Jadwal Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Objective Job Characteristics</i> Critical Ratio :6,84 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi pembagian jadwal kerja memiliki pengaruh terhadap <i>objective job characteristics</i></p>
<p>H0 : <i>Pay</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> H1 : <i>Pay</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> Critical Ratio :0,73 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>Pay</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i></p>
<p>H0 : <i>Supervisory support</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> H1 : <i>Supervisory support</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> Critical Ratio : 1,0 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>Supervisory support</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i></p>
<p>H0 : <i>Compensation</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i></p>

<p>H1 : <i>Compensation</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> <i>Critical Ratio</i> : 2,57 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>compensation</i> memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i></p>
<p>H0 : <i>Compensation</i> tidak berpengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> H1 : <i>Compensation</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> <i>Critical Ratio</i> :4,36 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>compensation</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i></p>
<p>H0: <i>Work pressure</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> H1 : <i>Work pressure</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> <i>Critical Ratio</i> :0,14 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>work pressure</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i></p>
<p>H0: <i>Work pressure</i> tidak berpengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> H1 : <i>Work pressure</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> <i>Critical Ratio</i> :2,24 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>work pressure</i> berpengaruh terhadap <i>organizational commitment</i></p>
<p>H0 : <i>Objective Job Characteristics</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> H1 : <i>Objective Job Characteristics</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> :0,27 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>objective job characteristics</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>
<p>H0 : <i>Subjective Job Characteristics</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> H1: <i>Subjective Job Characteristics</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> : 3,06 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>Subjective Job Characteristics</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>
<p>H0 : <i>Organizational Commitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> H1 : <i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> :0,62 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>Organizational Commitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>
<p>H0 :<i>External work oppurtunity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> H1:<i>External work oppurtunity</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> :0,32</p>

<p>Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>external work oppurtunity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>
<p>H0 : <i>Maintenance</i> armada tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> H1: <i>Maintenance</i> armada memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> :0,39 Kesimpulan : Gagal Tolak H0, Critical ratio kurang dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>maintenance</i> armada tidak berpengaruh terhadap <i>turnover Intention</i></p>
<p>H0 : <i>PO- Fit</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> H1: <i>PO-Fit</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Critical Ratio</i> :2,09 Kesimpulan : Tolak H0, Critical ratio lebih dari 1,96 (Tingkat Kepercayaan 95%) Jadi <i>PO-Fit</i> memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>

Uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat variabel yang tolak H0 karena nilai *Critical Ratio* >1.96 dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lain. Variabel yang memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* adalah *subjective job characteristics*, dan *PO-Fit* Sedangkan pada *objective job characteristic* yang memiliki hubungan signifikan adalah pembagian jadwal kerja. Pada *organizational commitment* yang memiliki hubungan signifikan adalah *compensation*, dan *work pressure*. Namun, *work pressure* juga memiliki hubungan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan *pay* juga memiliki hubungan signifikan terhadap *job satisfaction*. Perbandingan hasil dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada pendekatan A, B, dan C pada Tabel 4.11 dan 4.12.

. Tabel 4.11 Perbandingan hasil penelitian dengan pendekatan A, B, dan C pada *turnover intention* dan *objective job caharacteristics*

No	Variabel	Signifikansi							
		<i>Turnover Intention</i>				<i>Objective Job Characteristic</i>			
		A	B	C	PO.X	A	B	C	PO.X
1	<i>Subjective job characteristics</i>	√			√				
2	<i>Job satisfaction</i>		√	√					
3	<i>Organizational commitment</i>		√	√					
4	<i>External work opportunity</i>			√					
5	<i>Person Organization-Fit</i>				√				

6	<i>Pembagian jadwal kerja</i>								√
7	<i>Compensation</i>			√					
8	<i>Work pressure</i>			√					

. Tabel 4.12 Perbandingan hasil penelitian dengan pendekatan A, B, dan C pada *job satisfaction* dan *organizational commitment*

No	Variabel	Signifikansi							
		<i>Job Satisfaction</i>				<i>Organizational Commitment</i>			
		A	B	C	PO.X	A	B	C	PO.X
1	<i>Subjective job characteristics</i>								
2	<i>External work opportunity</i>								
3	<i>Person Organization-Fit</i>		√				√		
4	<i>Pembagian jadwal kerja</i>								
5	<i>Compensation</i>			√	√			√	√
6	<i>Work pressure</i>								

Pada Tabel 4.11 diketahui bahwa terdapat variabel yang signifikan. Hal ini berarti variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* di PO.X adalah *subjective job characteristic*. Variabel yang mempengaruhi ini sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu pendekatan A dibidang transportasi bus Belgia. Sedangkan *job satisfaction*, *organizational commitment*, *external work opportunity*, *compensation*, dan *work pressure* tidak mempengaruhi *turnover intention*. Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* lainnya adalah *person organization-fit*. Sedangkan pembagian jadwal kerja berpengaruh terhadap *objective job characteristics*.

Tabel 4.12 diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *organizational commitment* adalah *compensation*. *Compensation* ini juga berpengaruh dalam pendekatan C, yaitu penelitian mengenai *turnover intention* karyawan rumah sakit di Taiwan.

4.7 Laporan FGD

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *subjective job characteristics*, dan *Personal organizational-Fit*. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, maka dilakukan diskusi untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan kegiatan FGD.

4.7.1 Proses Perancangan FGD

1. Membentuk Tim, yang terdiri dari moderator, pencatat proses/notulen, penyedia logistik, dan dokumentasi. Moderator yang dipilih bukan karyawan dari PO.X agar hasilnya lebih obyektif. Moderator yang ditunjuk adalah karyawan dari badan hukum perusahaan yang sama. Moderator ini memiliki kemampuan berbicara, menengahi, dan menjelaskan tujuan dan manfaat FGD.
2. FGD dilaksanakan tanggal 18 Desember 2018 di kantor PO.X
3. Menyiapkan logistik, yaitu konsumsi
4. Mengundang *owner*, pengurus, dan pengemudi bus pariwisata PO.X yang berjumlah 34 pengemudi

4.7.2 Proses Penyusunan *Guideline* FGD

Penyusunan pertanyaan-pertanyaan/*Guideline* pada FGD berdasarkan dari hasil penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi *tunover intention*, yaitu subject *job characteristics*, dan *Personal organizational- Fit*. Sehingga pertanyaan yang diberikan harus mengarah kepada faktor tersebut. Adapun pertanyaan yang diberikan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Daftar Pertanyaan FGD

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana kondisi lingkungan di perusahaan tempat bekerja?
2.	Bagaimana peraturan yang sudah diterapkan perusahaan?
3.	Bagaimana hubungan kerja yang ada di perusahaan?
4.	Bagaimana pengemudi menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan?

4.7.3 Proses Pelaksanaan FGD

Pelaksanaan FGD dipengaruhi peran moderator. Adapun tugas-tugas moderator adalah menjelaskan maksud dan tujuan FGD, menjelaskan topik/isu pokok diskusi, menjelaskan tata cara pelaksanaan dalam FGD, menciptakan suasana kondusif, mengelola dinamika kelompok, mengamati peserta dan tanggap terhadap reaksi mereka, memperhatikan nada suara, menghindari pemberian pendapat pribadi, menghindari komentar yang menyatakan setuju/tidak setuju, mampu mengendalikan waktu yang telah ditentukan, yaitu sekitar 1,5 jam. Peserta FGD dibagi menjadi berkelompok. Anggota tiap kelompok terdiri dari 8 sampai 9

orang. Anggota kelompok dipilih secara acak agar hasilnya lebih objektif. Proses menggali informasi melalui FGD, yaitu:

1. Moderator menjelaskan tentang apa yang akan dikerjakan dan tujuannya, serta memberikan arahan teknis tentang cara-cara pengerjaan. Moderator memberi pertanyaan sederhana yang mudah dijawab, yaitu:
 “apakah keinginan peserta FGD terhadap kondisi perusahaan tempat bekerja? apakah yang menyebabkan kondisi yang diinginkan tersebut tidak tercapai? apakah peraturan yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik? Apakah perusahaan sudah memberikan hak yang sesuai kepada pengemudi?” Apakah ada ketidakcocokan dengan pengemudi lain atau pengurus, dan pertanyaan-pertanyaan tersebut harus mengarah kepada *guideline* FGD yang sudah ditentukan.
2. Moderator membagikan sejumlah kertas kepada masing-masing peserta FGD. Peserta FGD diminta untuk menulis jawaban dalam setiap kertas yang dibagikan. Waktu diberikan beberapa menit kepada peserta FGD untuk menuliskan hasil terkait topik.
3. Melakukan diskusi antar tiap kelompok yang ditengahi oleh moderator.

Diskusi FGD berdasarkan point *guidelie* yang ada menghasilkan beberapa rekomendasi untuk perusahaan yang dijelaskan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.14. Hasil Diskusi FGD

No.	Hasil Diskusi
1	Pengemudi menginginkan kompensasi yang lebih seperti tunjangan hari raya, asuransi kecelakaan karena pada saat ini jika terjadi kecelakaan perusahaan hanya mengganti 40%
2	Kontak kerja diharapkan dibuat secara tertulis mengenai status pengemudi. Jika statusnya <i>freelance</i> , maka pengemudi tidak harus di PO.X tetapi jika ada <i>order</i> perjalanan, maka pengemudi <i>freelance</i> dapat bekerja
3	Pembagian jadwal harus tertulis dipapan pengumuman yang bisa dilihat oleh seluruh pengemudi. Hal ini perlu dilakukan agar lebih bersifat adil
4	<i>Maintenance</i> armada dilakukan secara adil dan rutin karena saat ini hanya armada tertentu saja yang dilakukan <i>maintenance</i>
5	Pengurus lebih bersikap objektif dalam mengatur jadwal keberangkatan
6	Perlu kegiatan kebersamaan antar pengemudi atau pengurus yang terjadwalkan
7	Perlu komunikasi yang baik dari pengurus kepada pengemudi agar dapat diterima dengan baik
8	Adanya apresiasi kepada pengemudi yang menjalankan pekerjaan dengan baik, misalnya dalam beberapa tahun tidak ada <i>compliance customer</i> , tidak pernah terjadi kecelakaan, dan melakukan marketing
9	Pengurus lebih cepat tanggap dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada pengemudi bus, misalnya ketika ada masalah dalam perjalanan yang tidak bisa diatasi oleh pengemudi

Diskusi FGD memberikan kesimpulan dalam mengatsasi *Turnover Intention* pada pengemudi Bus Pariwisata di PO.X. , yaitu:

1. Memberikan *feedback* dan *reward* untuk karyawan yang mengerjakan tugas dengan baik.
2. Menciptakan keakraban hubungan antara pengurus dan pengemudi dengan mengadakan kegiatan bersama seperti *gathering*.
3. Membuat wadah aspirasi pengemudi yang diketuai oleh salah satu pengemudi
4. Mengevaluasi kinerja pengemudi enam bulan sekali
5. Melaksanakan ketertiban administrasi
6. Mengumumkan pembagian kerja secara terbuka

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesa dengan melihat nilai *critical ratio* dan *path estimate* pada *inner model*, maka didapatkan hasil bahwa faktor-faktor *turnover intention* pada pendekatan A,B,C, dan hasil observasi melalui wawancara yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* adalah *subjective job characteristics*, dan *Personal organizational- Fit*. Pembagian jadwal kerja berpengaruh terhadap *objective job characteristics*, dan *compensation* berpengaruh terhadap *job statisfication*, dan *organizational commitment*. Sedangkan *work pressure* berpengaruh terhadap *organizational commitment*
2. Dari hasil diskusi FGD, maka diperoleh rekomendasi untuk mengatasi *turnover intention*, yaitu:
 - Memberikan *feedback* dan *reward* untuk karyawan yang mengerjakan tugas dengan baik.
 - Menciptakan keakraban hubungan antara pengurus dan pengemudi dengan mengadakan kegiatan bersama seperti *gathering*.
 - Membuat wadah aspirasi pengemudi yang diketuai oleh salah satu pengemudi
 - Mengevaluasi kinerja pengemudi enam bulan sekali
 - Melaksanakan ketertiban administrasi
 - Mengumumkan pembagian kerja secara terbuka

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk pengembangan lebih lanjut penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Sebagai penyempurnaan terhadap penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan membangun model dari faktor-faktor *turnover intention* yang telah divalidasi untuk mencari pengaruh terkuat dari setiap faktor.
- Proses validasi dengan menggunakan GSCA memiliki kelemahan, yaitu satu instrumen hanya dapat mewakili satu variabel saja. Padahal satu instrumen dapat menjadi bagian dari beberapa variabel. Oleh karena itu diharapkan kedepannya kekurangan ini dapat diperbaiki dengan memperbarui atau menambahkan metode baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afthanorhan, A., Awang, Z., & Mamat, M. (2016). A comparative study between GSCA-SEM and PLS-SEM. *MJ Journal on Statistics and Probability* , 63-72.
- Alniacik, E., Alniacik, ., U., Erat, S., & Akcin, K. (2013). Does Person-Organization Fit moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia-Social and behavioral Sciences* 97 , pp.201-208.
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2013). An Empirical Study On The Factors Influencing The Turnover Intention of Dentists In Hospitals In Taiwan. *Journal of Dental Sciences* , pp. 1-13.
- Ghozali, I., & Aprilia, K. (2013). *Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hlotova, Y., Cats, O., & Meijer, S. (2014). Measuring Bus Drivers'Occupational Stress Under Changing Working Conditions. *Transportation Research Record Journal of the Transportation Research Board* , 2415(1), 13-20.
- Jones, W., Haslam, R., & Haslam, C. (2013, April 15-18). Bus Driving-Can it be a good job? *Contemporary Ergonomics and Human Factors* , 69-76.
- Kaur, M. A. (2005). *The effect of teacher background characteristics, workplace conditions and compensation on job satisfaction(Unpublished doctoral dissertation)*. Malaysia: Open University Malaysia.
- Kaur, M. S. (2005). *The effect of teacher background characteristics, workplace conditions and compensation on job satisfaction(Unpublished doctoral dissertation)*. Malaysia: Unpublished doctoral dissertation, Open University Malaysia.
- Kurniawan, M. I., Erfiani, & Wigena, A. H. (2016). Application of Structural Equation Modeling-Generalized Structured Component Analysis (SEM-GESCA) (Case Study: Multiple Intelligences SMAN 1 Rumpin-

- Bogor). *International Journal of Engineering and Management Research* , 6 (5), 226-232.
- Lanno, S., & Verhofstadt, E. (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the. *Transportation Research* , 251-259.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1978). *Voluntary leaving of organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover* (Vol. 30). Academy of Management Journal.
- Michaels, C., & Spector, P. E. (1982). Causes of Employee Turnover : A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology* , 67, Hal 53-59.
- Mohbey, W. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, Steers, & Porter. (1979). *The measurement of organizational commitment* (Vol. 14). Journal Vocational Behavior.
- Paramita, Astridya, & Kristiana, L. (2013). Teknik Focus Group Discussion dalam Penelitian Kualitatif. (K. K. RI, Penyunt.)
- Robbins, S. (1998). Organizational Behaviour: Concept, Controversies, and Application . Dalam E. Cliffs. Prentice-Hall.
- Rivai, & Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salleh, R., Nair, S. M., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, and Management Engineering* , Vol:6.
- Sari, R. W., & Rochimah, S. (2018). The Determination of Website Usability using Generalized Structured Component Analysis.
- Schneider, & H. Peter, D. (1987). *A note on the stability of the Job Descriptive Index* (Vol. 63, No.5). Journal of Applied Psychology.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suhaimi, & Uzair. (1999). *Focus Group Discussion. Panduan Bagi Peneliti Studi Kualitatif . Studi Dampak Sosial Krisis Moneter Kerjasama BPS-ADB.*
- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover intention. *Procedia-Social and behavioral Sciences 97* , pp. 201-208.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

Berikut ini daftar pertanyaan yang diberikan ke Pengemudi X untuk mengetahui besarnya kepuasan niat pengemudi untuk keluar dari Perusahaan dengan observasi melalui wawancara.

Pernyataan	Nilai 1-4	Alasan
1. Anda puas dengan kontrak kerja yang ada di perusahaan		
2. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap kontrak kerja		
3. Anda puas dengan jam kerja yang ada di perusahaan		
4. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap jam kerja		
5. Anda puas dengan pembagian jadwal kerja yang ada di perusahaan		
6. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap pembagian jadwal kerja		
7. Anda merasa nyaman dalam suasana yang ada di perusahaan		
8. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap ketidaknyamanan dalam pekerjaan		
9. Anda puas dengan premi yang diberikan perusahaan		
10. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap premi.		
11. Anda puas dengan kompensasi yang ada di		

perusahaan		
12. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap kompensasi		
13. Beban kerja di perusahaan ini tinggi		
14. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap beban kerja		
15. Peluang kerja diluar lebih baik		
16. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi penilaian anda terhadap peluang kerja diluar		
17. Ada keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi faktor lain		

Lampiran 2. Hasil Wawancara

Variabel yang digunakan pada pertanyaan dalam wawancara, yaitu:

- X1 : Nilai ketidak puasan karena kontrak kerja
- X2 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi kontrak kerja
- X3 : Nilai ketidak puasan karena jam kerja
- X4 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi jam kerja
- X5 : Nilai ketidak puasan karena pembagian jadwal kerja
- X6 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi jadwal kerja
- X7 : Nilai ketidak puasan karena kenyamanan di perusahaan
- X8 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi kenyamanan di perusahaan
- X9 : Nilai ketidak puasan karena premi
- X10 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi premi
- X11 : Nilai ketidak puasan karena kompensasi
- X12 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi premi
- X13 : Nilai ketidak puasan karena beban kerja
- X14 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi beban kerja
- X15 : Nilai ketidak puasan karena peluang kerja diluar lebih baik
- X16 : Nilai keinginan keluar dari perusahaan dipengaruhi peluang kerja diluar

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	4	8	5	9	5	9	5	8	4	10	0	10	6	8	7	9
2	2	8	6	6	6	9	6	7	5	9	0	10	7	8	6	9
3	5	7	6	9	7	9	7	8	4	9	0	10	6	9	4	8
4	0	8	6	9	7	7	6	8	5	8	5	9	7	4	5	7
5	0	8	7	5	5	7	7	9	5	8	4	8	7	6	5	7
6	0	8	5	6	5	9	7	8	4	8	4	9	5	8	7	8
7	5	7	6	8	0	10	5	10	5	9	3	10	6	8	3	8
8	5	8	6	8	0	10	5	10	6	8	4	9	6	8	7	7
9	5	8	6	7	0	10	5	9	7	5	4	9	6	5	6	7
10	3	6	5	8	0	10	5	9	7	7	3	10	4	8	4	9
11	4	7	7	6	0	10	5	9	6	7	0	9	7	5	6	8
12	5	8	6	6	6	8	5	9	6	7	6	9	6	8	6	9
13	5	7	7	7	4	9	5	8	6	7	5	8	7	6	7	8
14	0	9	5	9	5	8	6	8	6	8	6	6	6	6	5	8
15	0	8	7	8	5	8	6	7	4	7	0	8	7	7	4	7
16	5	10	6	6	4	9	4	9	5	7	0	9	8	5	3	7
17	5	8	7	6	3	9	5	9	6	7	0	9	7	6	6	8
18	4	8	6	7	3	9	4	9	7	8	0	9	6	7	5	5
19	5	9	5	0	0	8	0	10	6	7	6	7	5	7	5	8
20	4	8	6	4	6	9	0	10	6	7	0	9	7	8	7	7
21	6	7	7	0	4	9	4	9	5	7	4	8	6	8	6	4
22	5	9	6	7	6	9	4	9	5	7	4	8	4	8	6	8
23	6	6	7	2	0	8	5	8	6	9	0	9	9	0	6	8
24	5	9	6	2	0	7	7	8	5	7	5	8	5	7	5	7
25	6	6	5	7	6	7	6	9	4	7	4	8	6	6	7	7
26	0	10	4	8	3	9	7	9	7	9	5	8	7	4	4	8

27	0	8	7	6	7	7	7	9	5	7	0	8	4	8	5	8
28	0	8	5	8	5	8	6	10	6	9	5	8	6	7	6	8
29	7	7	7	7	7	7	7	7	6	8	5	7	6	9	5	8
30	8	0	7	9	7	7	5	7	7	8	0	8	7	7	4	7
31	7	0	7	0	6	7	6	7	5	7	0	9	8	5	4	9
32	7	8	7	5	6	7	6	7	7	5	5	7	8	5	2	6
33	6	8	7	5	6	9	4	9	5	6	0	9	7	9	5	9
34	5	6	6	0	6	8	5	8	6	6	6	0	4	9	5	7

Lampiran 3. Hasil Instrumen yang Diuji Validasitas dan Reliabilitas

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2
1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2
2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3
2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1
2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3
1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	2	1	1	3	1	1	1
3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	2	1	1	3	1	1	1
1	1	2	3	1	2	2	1	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3
1	3	1	1	1	1	3	4	3	4	4	1	3	3	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3

4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	1	1	4	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2
2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2
2	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas P1, P2

	P1	P2
P2	0,582 0,000	
Skor	0,868 0,000	0,909 0,000

Uji Reliabilitas P1, P2

Cronbach's alpha = 0,8867

Uji Validitas P3, P4

	P3	P4
P4	0,678 0,000	
Skor34	0,906 0,000	0,926 0,000

Uji Reliabilitas P3, P4

Cronbach's alpha = 0,8051

Uji Validitas P5, P6

	P5	P6
P6	0,747 0,000	
Skor56	0,937 0,000	0,932 0,000

Uji Reliabilitas P5, P6

Cronbach's alpha = 0,8549

Uji Validitas P13, P14

	P13	P14
P14	0,837 0,000	
Skor1314	0,957 0,000	0,960 0,000

Uji Reliabilitas P13, P14

Cronbach's alpha = 0,9109

Uji Validitas P15, P16

	P13	P14
P14	0,837 0,000	
Skor1314	0,957 0,000	0,960 0,000

Uji Reliabilitas P15, P16

Cronbach's alpha = 0,8909

Uji Validitas P17, P18

	P17	P18
P18	0,644 0,000	
Skor1718	0,916 0,000	0,897 0,000

Uji Reliabilitas P17, P18

Cronbach's alpha = 0,7810

Uji Validitas P19, P20

	P19	P20
P20	0,835 0,000	
Skor1920	0,957 0,000	0,958 0,000

Uji Reliabilitas P19, P20

Cronbach's alpha = 0,9098

Uji Validitas P21, P22

	P21	P22
P22	0,588 0,000	
Skor2122	0,888 0,000	0,894 0,000

Uji Reliabilitas P21, P22

Cronbach's alpha = 0,7403

Uji Validitas P23, P24

Correlation: P23; P24; Skor2324

	P23	P24
P24	0,778 0,000	
Skor2324	0,947 0,000	0,938 0,000

Cell Contents: Pearson correlation
P-Value

```
MTB > ItemAnalysis 'P23' 'P24';
SUBC> GMatrix;
SUBC> RAlpha.
```

Uji Reliabilitas P23, P24

Item Analysis of P23; P24

Cronbach's alpha = 0,8736

Lampiran 5. Data Hasil Survei

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	4
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3

1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	4	3	2
2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	1	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4

P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	1	2	2	4	3
2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3
2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	3	1
3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2
2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	1	2	3	4	3
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2
4	4	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	2	3	2
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2
3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2

4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3
2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4

Kuisisioner

No. Kuisisioner :

Nama :

Kuisisioner ini digunakan untuk penelitian dalam mengembangkan kemajuan perusahaan diPO.X agar dapat lebih baik.

Berilah Penilaian anda dari skala 1-4 yang berarti dari kurang setuju sampai dengan sangat setuju dari pertanyaan berikut ini. Kuisisioner ini dijamin kerahasiaanya.

No.	Variabel	Pertanyaan	Skala 1-4
1.	<i>Turnover Intention</i>	Keluarnya pengemudi karena kebijakan perusahaan	
		Keluarnya pengemudi karena masalah intenal pengurus	
2.	<i>Objective Job Characteristics</i>	Peraturan diperusahaan sudah sesuai	
		Peraturan perusahaan diterapkan dengan benar	
3.	<i>Subjective Job Characteristics</i>	Pkerjaan yang dilakukan rutin	
		Anda puas dengan perusahaan	
4.	<i>Job Satisfaction</i>	Anda puas dengan pekerjaan anda	
		Secara umum pekerjaan yang anda lakukan baik	
		Pekerjaan anda banyak buang waktu	
5.	<i>Organizational Commitment</i>	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	
		Saya tidak takut apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa harus berbaris lagi?	
		Saya pikir orang-orang belakangan ini sering pindah dari perusahaan ke perusahaan	
6.	<i>External Work Opportunity</i>	Peluang kerja diluar lebih baik	
		Ada jaminan di tempat lain	
7.	<i>Maintenance Armada</i>	Pemeliharaan armada rutin	
		Pemeliharaan armada dilakukan secara adil	
8.	<i>PO-Fit</i>	Visi misi perusahaan sama dengan pengemudi	
		Pengemudi dapat menyesuaikan dengan aturan perusahaan	
9.	Kontrak Kerja	Kontrak tertulis jelas	
		Kontrak kantor diumumkan terbuka	
10.	Jam Kerja	Jam kerja tepat waktu	
		Jam kerja sesuai jadwal	
11.	Pembagian	Pembagian jam kerja adil	

	Jadwal Kerja		
		Pembagian jadwal kerja sesuai	
12.	<i>Pay</i>	Anda nyaman dengan gaji	
		Penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan normal	
		Pembayaran yang diberikan adil	
13.	<i>Supervisor Support</i>	Supervisor bersikap adil	
		Supervisor tidak sopan	
14.	<i>Compensation</i>	Anda nyaman dengan kompensasi	
		Kompensasi yang diberikan normal	
15.	<i>Work Pressure</i>	Beban kerja sederhana	
		Pekerjaan dilakukan berulang	
		Pekerjaan anda mendapat apresiasi	

BIODATA PENULIS



Penulis, Amaliafany Intan Purnamasari lahir di kota Jambi pada tanggal 12 Februari 1989. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara dan dibesarkan di kota Sidoarjo, Jawa Timur. Penulis menempuh pendidikan formal di SDN Pucang III (2001-2007), SMPN 4 Sidoarjo (2001-2004), SMK Telkom Malang (2004-2007). Pada tahun 2007-2012 penulis melanjutkan studinya di jurusan Statistika, Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Pada tahun 2016-2018, penulis memulai pendidikan S2 di jurusan Manajemen Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, Jawa Timur. Penulis juga aktif sebagai

wiraswasta. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email amaliafany.ip@gmail.com

