

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode yang Digunakan**

Metode penelitian adalah sebuah cara untuk mendapatkan data yang valid agar dapat dianalisis dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memecahkan atau mengantisipasi suatu permasalahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2016) yaitu metode penelitian ialah sebuah cara ilmiah untuk mengolah data agar valid dengan tujuan penemuan, pengembangan, dan pembuktian, suatu pengetahuan yang dapat digunakan untuk dipahami, dipecahkan, dan diantisipasi terhadap masalah. Penelitian memiliki tujuan untuk mendapatkan jawaban dari seluruh pertanyaan atau gejala yang menarik.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian dengan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square- Structural Equation Modelling* (PLS-SEM).

Menurut Wright (dalam Jogiyanto, 2011) *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan metode analisis yang untuk menguji dan estimasi pada hubungan sebab akibat dengan menggunakan analisis jalur dan analisis faktor. Menurut Fornell dan Bookstein (dalam Ghozali & Latan, 2015) terdapat dua (2) jenis SEM, yaitu *Covariance-Based Structural Equation Modelling* (CB-SEM) dan *Partial Least Squares Path Modelling* (PLS-SEM). PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan mempertimbangkan hubungan dan pengaruh antar konstruk tersebut.

*Partial Least Squares* (PLS) adalah salah satu metode analisis statistika multivariat yang membandingkan hubungan antara variabel terikat berganda dan variabel bebas berganda (Jogiyanto 2011:55). PLS adalah salah satu teknik statistika *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yang bertujuan untuk menyelesaikan regresi dengan kriteria seperti ukuran sampel penelitian kecil, *missing value*, dan multikolinieritas.

Pada penggunaannya, setiap metode analisis pasti memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing, termasuk juga PLS-SEM. Keunggulan dari PLS menurut Jogiyanto (2011:58) adalah sebagai berikut:

1. Model kelompok dapat dilakukan;
2. Multikolinieritas antar variabel independent dapat dikelola;
3. Data yang tidak normal dan hilang (*missing value*) dapat diatasi dan hasil yang didapatkan tetap kokoh (*robust*);
4. Variabel independen dapat memprediksi variabel dependen;
5. Dapat digunakan data penelitian dengan konstruk reflektif dan formatif;
6. Sampel kecil bukan sebuah halangan dalam memilih metode ini;
7. Data tidak terbatas pada berdistribusi normal saja;
8. Data dengan tipe skala apapun bisa menggunakan metode ini.

Adapun kelemahan-kelemahan PLS adalah sebagai berikut:

1. Metode hanya bisa dilakukan pada pengujian model estimasi statistik
2. Nilai signifikansi tidak bisa didapatkan kecuali melakukan proses *bootstrapping*
3. Loading variabel laten independen sulit diinterpretasikan berdasarkan hubungan *crossproduct* yang tidak ada.

Hubungan antarkonstruk dalam untuk mengembangkan model biasanya dijelaskan melalui variabel mediasi. Dalam SEM, variabel penghubung tersebut adalah variabel *intervening*. Menurut Suliyanto (2011) variabel *intervening* berfungsi sebagai penghubung atau mediasi hubungan antara variabel independent (*predictor*) dan variabel dependen (*predictand*).

### **3.1.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Dalam evaluasi model, tahapan pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*). Tahapan ini dikenal sebagai uji validitas konstruk dan uji reliabilitas.

#### **3.1.1.1. Uji Validitas Konstruk**

Menurut Jogiyanto (2011:70), salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*) yaitu membuktikan kekuatan korelasi antarkonstruk dan item-item pertanyaannya. Validitas konstruk yang diuji dengan metode *Partial Least Square- Structural Equation Modelling* (PLS- SEM) terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

**a. Validitas Konvergen**

Validitas konvergen (*convergent validity*) memiliki tujuan untuk membuktikan validitas hubungan seluruh indikator dengan masing-masing konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen berarti bahwa seluruh indikator dapat mewakili satu (1) variabel laten dan indikator tersebut yang mendasari variabel latennya. *Rule of Thumb* dalam menentukan validitas konvergen adalah nilai *outer loading factor* lebih besar 0.6 (Jogiyanto dalam Jansen, 2019). Nilai ini menggambarkan bahwa validitas yang memenuhi syarat adalah lebih dari setengah rata-rata indikator dapat menjelaskan variabel latennya (Ghozali, 2016).

**b. Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) bertujuan masing-masing model laten dipastikan memiliki perbedaan dengan konsep variabel lainnya. Hair *et al* dalam Rahajeng (2021:52) mengatakan bahwa definisi dari *discriminant validity* yaitu sejauh mana suatu konstruksi dinyatakan berbeda secara signifikan dari konstruksi lain dengan menggunakan standar empiris, artinya validitas diskriminan mengindikasikan bahwa suatu variabel berbeda dan memiliki keunikan dibandingkan dengan variabel lain. Dalam penelitian, ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya dilakukan dengan uji validitas diskriminan (Ghozali, 2016). Pengujian validitas diskriminan salah satunya dapat dinilai berdasarkan *cross loading*. Pada pengujian *cross loading*, setiap indikator harus menghasilkan nilai yang tertinggi dari setiap konstruk daripada nilai indikator pada konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016).

**3.1.1.2. Uji Reliabilitas**

Setelah kedua uji validitas dilakukan, kemudian akan dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015:75). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua (2) indikator, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) jika *Composite Reliability* harus

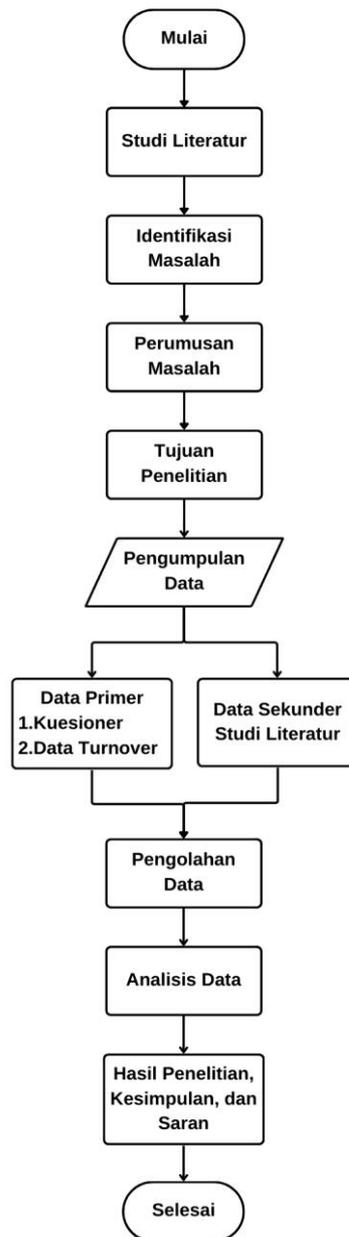
lebih besar dari 0.70 (Hair *et al*, 2021) dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.70 (Hair *et al*, 2021).

### **3.1.2. Model Struktural (*Inner Model*)**

Tahap selanjutnya dari evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Model struktural (*inner model*) adalah model yang bertujuan sebagai prediksi hubungan sebab akibat (kausalitas) antar variabel laten. Salah satu komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural adalah *R-Square* (Sekaran & Bougie, 2016). *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkas variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Jogiyanto, 2011:72). Nilai *R-Square* yang dihasilkan masing-masing bernilai 0.67, 0.33, 0.19 yang masing-masing bernilai kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998). Setelah itu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan t-statistic (dalam *two-tailed test*) dan p-value. Nilai t-statistics pada *two-tailed test* (dengan signifikansi 5%) adalah harus lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value harus lebih kecil dari 0.05 (alpha 5%) untuk menentukan hipotesis diterima dan ditolak (Hair *et al* dalam Rahajeng, 2021:54).

### **3.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian digunakan sebagai prosedur yang berguna sebagai panduan untuk mengembangkan strategi yang menghasilkan metode penelitian. Menurut Sekaran dalam Herdayati (2019) desain penelitian merupakan keseluruhan proses yang dibutuhkan dalam perancangan penelitian dengan fungsi membantu peneliti mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data. Adapun desain penelitian adalah sebagai berikut.



**Gambar 3. 1 Desain Penelitian**

Sumber: Pengolahan Data, 2023

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibutuhkan untuk memutuskan apa saja indikator setiap variabel di penelitian ini. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk memutuskan skala yang digunakan untuk pengukuran dari setiap variabel dalam menguji hipotesis dengan menggunakan *software*. Menurut Sugiyono (2016) operasional variabel penelitian adalah komponen yang memiliki variasi yang

beragam dari setiap objek atau kegiatan dan kemudian peneliti akan mempelajari dan menarik kesimpulannya atasnya.

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, dibawah ini dijelaskan operasionalisasi penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel bebas/*independent variable* (X) biasanya disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *abtecedent*, dan juga variabel bebas. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang memberikan pengaruh atau sebab perubahan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah *employee engagement* di PT ABC.

b. Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2017:62) variabel *intervening* (Z) merupakan variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas & variabel terikat, sehingga variabel *independent* tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel *dependen*. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT ABC.

c. Variabel Terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat/*dependent variable* (Y) merupakan variabel yang diberi pengaruh atau akibat dari variabel *independent* (Sugiyono 2016:39). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang diteliti adalah *turnover intention* di PT ABC.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
1.	<i>Employee Engagement</i> (X)	<p><i>Employee engagement</i> adalah sebuah tingkah laku karyawan saat bekerja atau mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional, dan termotivasinya dalam bekerja, dapat menerima dukungan orang lain secara positif dan dapat bekerja secara efektif serta efisien dalam lingkungan kerja.</p> <p>Kahn (1990)</p>	<p>1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Arbsoption</i></p> <p>Schaufeli dan Bakker (dalam Akbar, 2013:13)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim dan hubungan rekan kerja 4. Pelatihan dan pengembangan karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan organisasi 7. Kesejahteraan kerja</p> <p>Anita J (dalam Handoyo dan Setiawan, 2017:168)</p>
2.	Kinerja Karyawan (Z)	<p>Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas.</p> <p>Gibson (1997)</p>	<p>1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas</p> <p>Edison dkk (2018:193)</p>	<p>1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama</p> <p>Mathis dan Jackson (dalam Ramadhan &amp; Sembiring, 2014)</p>

No.	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<p><i>Turnover intention</i> merupakan sebuah intensi mencari pendapatan yang bukan berasal dari posisi yang saat ini berada di organisasi, melainkan dari organisasi lain.</p> <p>Ardana, dkk (2012)</p>	<p>1. Absensi yang meningkat;</p> <p>2. Mulai malas bekerja;</p> <p>3. Meningkatnya pelanggaran aturan kerja;</p> <p>4. Peningkatan protes terhadap atasan.</p> <p>Hartono (2002)</p>	<p>1. <i>Thinking of Quitting</i></p> <p>2. <i>Intention to search for alternative</i></p> <p>3. <i>Intention to quit</i></p> <p>Mobley dalam Vidya Frischa Alfresia (2016)</p>

Sumber: Pengolahan Data, 2023

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:136) populasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri atas objek maupun subjek, dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang kemudian dipelajari dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ABC sebanyak 254 karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel merupakan separuh dari populasi yang memiliki karakteristik khusus, kemudian dikutip dengan standar tertentu sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2017:137) sampel ialah sebagian dari total populasi yang memiliki karakteristik.

Pengukuran sampel dari populas penelitian ini dilakukan dengan metode *10-times rule method* (Hair et al dalam Kock & Hadaya, 2018). Metode perhitungan ukuran minimum sampel yang umumnya digunakan dalam PLS-SEM adalah metode *10-times rule method*. Aturan ini berisi bahwa ukuran sampel minimum 10 kali jumlah maksimum indikator variabel yang ada di dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memiliki tiga (3) variabel yaitu *employee engagement*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Diantara ketiga variabel tersebut, *employee engagement* memiliki jumlah indikator maksimum yaitu tujuh (7) indikator dan oleh karena itu, jumlah sampel minimum adalah 70 responden.

### **3.5. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi**

Dalam penelitian ini penulis menentukan sumber dan cara penentuan data/informasi sebagai berikut.

#### **3.5.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah penelitian. Objek penelitian menjadi sumber untuk memperoleh data dari penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan objek penelitian yang akan dilakukan:

Nama Perusahaan : ATT Group pada *Sub Business Unit* PT. ABC

Alamat : Jl. Taman Palem Lestari Ruko Galaxy (Ruko 1000) Blok  
L No. 22, RT.7/RW.8, Cengkareng Barat, Cengkareng,  
Jakarta Barat, Jakarta 11730

Telepon : (021) 50205100

Pengamatan dilakukan secara langsung selama kurang lebih lima (5) bulan sejalan dengan program *internship* II yang dilakukan oleh penulis, dimulai dari 16 Februari 2023 sampai dengan 30 Juni 2023. Hari kerja dimulai dari hari Senin sampai dengan Jum'at pukul 08.30 WIB sampai dengan 17.15 WIB, dan hari dua (2) kali dalam sebulan di hari Sabtu pukul 08.30 WIB sampai dengan 12.00 WIB.

### **3.5.2. Sumber Data Penelitian**

Data penelitian sangat penting untuk mendukung kebenaran dari sebuah penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas dua (2) sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Menurut Bambang Supono (dalam HH Abdullah, 2017) data primer didefinisikan sebagai sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh langsung melalui studi lapangan di PT ABC dan kuesioner yang disebar ke karyawan PT. ABC.

##### **a. Data *Turnover* Karyawan PT. ABC**

Data *turnover* karyawan berisi informasi frekuensi karyawan yang keluar secara sukarela dari PT. ABC pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Selain itu, data ini berisi total karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022.

##### **b. Angket (kuesioner)**

Menurut Sugiyono (2017:225), kuesioner merupakan sebuah cara pengumpulan data yang dikumpulkan melalui responden yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti. Kuesioner penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai *employee engagement*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan di PT. ABC yang

disusun dalam bentuk instrument pertanyaan berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui publikasi ilmiah, laporan penelitian, data statistik, basis data, catatan sejarah, buku, jurnal, surat kabar, majalah, dan sumber informasi lainnya yang tersedia secara umum. Dalam penelitian kali ini penulis mendapatkan sumber data sekunder dari studi literatur dengan melakukan *review* jurnal, artikel, dan sumber terdahulu yang berhubungan dengan topik, variabel, dan metode penelitian yang penulis angkat dalam tulisan ini.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011:103) pengertian teknik pengumpulan data adalah sebuah prosedural yang terstruktur dan sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Selain itu, Ridwan (2010:51) berpendapat bahwa teknik pengumpulan data sebagai teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dari pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa teknik pengumpulan data berkaitan dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Sehingga, teknik pengumpulan data menjadi langkah yang penting dalam melakukan penelitian agar terjawabnya rumusan masalah yang ingin dipecahkan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi literatur.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005: 186). Wawancara sendiri memiliki tujuan untuk mengumpulkan informasi tentang suatu topik masalah untuk kebutuhan dalam penelitian yang dilakukan. Penulis melakukan wawancara dengan pembimbing eksternal sebagai *Supervisor* divisi *Business Improvement and Commercial* PT. ABC. Dalam wawancara ini penulis

menanyakan beberapa pertanyaan seputar topik permasalahan tingginya persentase *turnover* di PT. ABC.

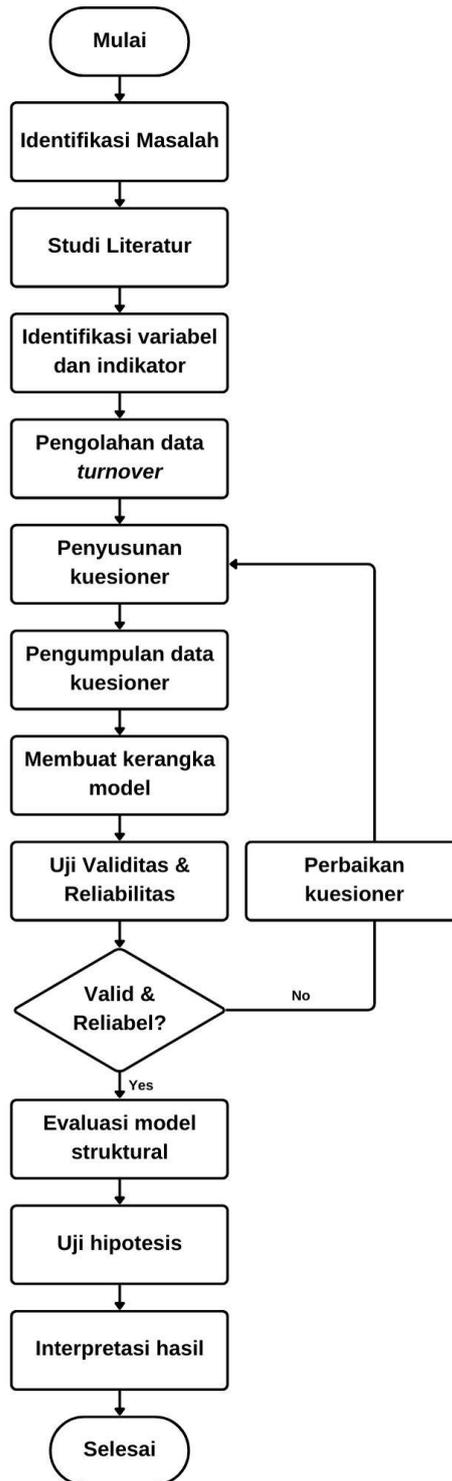
## 2. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data yang berasal dari penulisan dan penelitian, dilakukan dalam bentuk membaca dan mencatat, mengolah data penelitian (Zed, 2008: 3). Tujuan dari studi Pustaka adalah untuk memperoleh kejelasan mengenai topik yang diteliti serta menemukan ada atau tidaknya peluang untuk melakukan penelitian baru yang lebih bervariasi dan kompleks. Penulis melakukan studi literatur melalui *review* jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik, variabel, dan metode penelitian yang penulis angkat dalam tulisan ini.

### 3.7. Rancangan Analisis

Analisis dan perancangan yang dikembangkan penulis bertujuan agar setiap proses pengolahan data memiliki tahapan yang jelas dan tepat untuk mencapai tujuan penelitian. Tujuan penelitian yang jelas akan membuat pemecahan masalah terjalankan dengan baik. Setelah melakukan proses pengumpulan data, tahapan yang selanjutnya adalah pengolahan data. Tahap ini dilakukan sesuai dengan metode yang telah ditetapkan oleh penulis. Pengolahan data dibutuhkan untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data sehingga proses menjadi lebih efektif dan efisien.

Berikut merupakan rancangan analisis yang penulis lakukan.



**Gambar 3. 2 Flowchart Rancangan Analisis**

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Penulis melakukan pengolahan data dan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (SEM-PLS). Berikut adalah keterangan rancangan analisis penelitian yang penulis buat.

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diambil adalah tingginya tingkat persentase *turnover* karyawan di PT. ABC.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk *review* penelitian terdahulu mengenai topik permasalahan yang akan diangkat. *Review* ini dilakukan untuk menentukan apa saja variabel yang akan digunakan dan apakah penelitian yang akan dilakukan ini evaluasi saran dari penelitian-penelitian sebelumnya

3. Identifikasi variabel dan indikator

Setelah studi pustaka dilakukan, selanjutnya penulis menentukan variabel yang akan diambil serta indikator dari setiap variabel. Pada penelitian ini, penulis mengambil tiga (3) variabel, yaitu *employee engagement*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan.

4. Pengolahan data *turnover* karyawan

Data pendukung permasalahan ini adalah data *turnover* karyawan. Data ini kemudian diolah dan dilihat sejauh apa persentase kenaikannya dan membuat perbandingan dengan standar yang ditetapkan.

5. Penyusunan kuesioner

Kuesioner disusun berdasarkan instrument pertanyaan dari indikator-indikator setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner ni adalah skala likert. Skala likert adalah salah satu jenis dari skala pengukuran dalam penelitian yang berguna untuk mengevaluasi sikap, opini, atau pemikiran responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diberikan. Skala ini ditemukan dan dikembangkan oleh psikolog yang bernama Rensis Likert (Butarbutar, 2018). Pada skala likert yang penulis gunakan, terdapat lima pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor penilaian berbeda-beda. Berikut merupakan pilihan jawaban tersebut.

- a. Sangat tidak setuju, yang berarti responden benar-benar tidak sepemikiran dengan pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Skor dari pilihan jawaban ini adalah satu (1),
- b. Tidak setuju, yang berarti responden tidak sepemikiran dengan pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Skor dari pilihan jawaban ini adalah dua (2),
- c. Cukup setuju, yang berarti responden ragu-ragu untuk setuju dengan pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Skor dari pilihan jawaban ini adalah tiga (3),
- d. Setuju, yang berarti responden sepemikiran dengan pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Skor dari pilihan jawaban ini adalah empat (4),
- e. Sangat Setuju, yang berarti responden benar-benar setuju dengan pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Skor dari pilihan jawaban ini adalah lima (5).

Berikut instrument pertanyaan yang sudah dikembangkan melalui indikator-indikator setiap variabel.

**Tabel 3. 2 Instrumen Pertanyaan**

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode Pertanyaan
1.	<i>Employee Engagement</i>	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja saya mendukung semangat dalam bekerja	EE1
			2. Fasilitas kantor memuaskan sehingga saya bekerja dengan nyaman	EE2
			3. Saya bisa fokus dalam bekerja karena lingkungan yang mendukung	EE3
		Kepemimpinan	1. Pemimpin saya merupakan orang yang menginspirasi saya agar bekerja lebih baik	EE4
			2. Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para karyawan	EE5
			3. Pemimpin saya dapat menjawab masalah-masalah yang saya alami dalam bekerja	EE6
			4. Pemimpin saya merupakan sosok yang mampu memberikan semangat untuk saya dan tim agar bekerja lebih baik	EE7
		Tim dan hubungan rekan kerja	1. Saya sangat mudah dalam menyelesaikan pekerjaan karena saya mempercayai rekan kerja saya	EE8
			2. Rekan kerja saya sangat mendukung karena hubungan dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik	EE9
			3. Saya sangat giat bekerja karena komunikasi yang terjadi dengan rekan kerja saya sangat baik	EE10
		Pelatihan dan pengembangan	1. Saya pikir perlu adanya sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mempererat kerjasama tim	EE11
			2. Saya percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saya	EE12
			3. Saya pikir jenjang karir dalam perusahaan sangat penting agar saya semakin giat dalam bekerja	EE13
			4. Saya pikir perlu diadakan training yang mendukung kinerja karyawan	EE14
		Kompensasi	1. Gaji yang saya terima sesuai sehingga saya bekerja dengan giat	EE15

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode Pertanyaan
			2. Saya pikir perlu adanya bonus, komisi, dll di perusahaan agar saya semakin giat bekerja dan melampaui target	EE16
			3. Saya pikir perlu adanya reward dari perusahaan apabila saya berhasil mengerjakan sebuah proyek yang kompleks	EE17
		Kebijakan organisasi	1. Saya sadar bahwa peraturan membuat saya bekerja lebih baik	EE18
			2. Saya merasa tidak nyaman jika tidak menaati peraturan yang berlaku	EE19
			3. Saya menaati peraturan tanpa paksaan dari pihak manapun	EE20
		Kesejahteraan kerja	1. Kehidupan saya sejahtera sejak bekerja di perusahaan ini karena kompensasi yang diberikan kurang memuaskan	EE21
2. Saya mendapatkan banyak pembelajaran melalui perusahaan ini. Oleh karena itu saya akan lebih giat dalam bekerja	EE22			
2.	<i>Turnover Intention</i>	<i>Thinking of Quitting</i>	1. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	TI1
			2. Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja saya	TI2
			3. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini, maka saya akan melakukannya	TI3
		<i>Intention to Search</i>	1. Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain	TI4
			2. Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika perusahaan lain menawarkan yang lebih layak baik dari segi finansial maupun intensitas pekerjaan	TI5
			3. Saya menghubungi rekan kerja saya di perusahaan lain untuk menanyakan apakah ada lowongan untuk saya	TI6

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode Pertanyaan
		<i>Intention to Quit</i>	1. Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini karena tekanan kerja yang berat baik dari segi rekan kerja yang kurang solid maupun tanggungjawab yang saya emban	TI7
			2. Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini karena tidak ada pengembangan karir	TI8
			3. Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai	TI9
			4. Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang diberikan diluar jobdesk saya	TI10
3.	Kinerja karyawan	Kuantitas kerja	1. Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jobdesk yang wajib saya selesaikan	KK1
			2. Efektifitas kinerja saya sangat tinggi (tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan kecil)	KK2
			3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target	KK3
		Kualitas kerja	1. Saya merupakan pribadi yang memiliki mutu dan kualitas dalam bekerja	KK4
			2. Penyelesaian pekerjaan saya tepat, rapih, dan teliti	KK5
			3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan adalah tanggungjawab saya	KK6
			4. SOP yang ditetapkan membuat pekerjaan lebih terarah	KK7
		Ketepatan waktu	1. Saya merasa terbebani jika menunda pekerjaan	KK8
			2. Saya merasa bersalah jika terlambat datang ke kantor	KK9
			3. Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	KK10
		Kehadiran	1. Saya merasa tidak nyaman jika bolos kerja	KK11

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode Pertanyaan
			2. Saya merasa tidak nyaman bila tidak masuk bekerja dan meninggalkan pekerjaan saya	KK12
		Kemampuan bekerjasama	1. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja karena komunikasi yang baik	KK13
			2. Hubungan saya dengan rekan kerja baik sehingga mudah untuk bekerjasama	KK14
			3. Rekan kerja saya merupakan pribadi yang positif dan tidak membawa masalah pribadi ke dalam perusahaan	KK15

Sumber: Pengolahan Data, 2023

7. Pengumpulan data kuesioner  
Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. ABC dengan minimum sampel 70 karyawan.
8. Membuat kerangka model  
Kerangka model merupakan kerangka yang disusun di dalam *software SmartPLS 4.0* untuk melihat seperti apa kerangka pemikiran penelitian yang akan dibahas. Setiap kerangka model menjabarkan masing-masing indikator variabelnya.
9. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)  
Terdapat tiga (3) kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu:
  - a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)
  - b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)
  - c. Uji Reliabilitas
10. Evaluasi model struktural (*inner model*)  
Merupakan model yang memprediksi hubungan kausalitas antar variabel.
11. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis dihitung dengan *bootstrapping* dengan uji t-statistic dan p-value. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika p-value  $\leq 0.05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima
  - b. Jika p-value  $\geq 0.05$ , maka H0 diterima dan Ha ditolak
12. Interpretasi Hasil  
Setelah seluruh uji dilakukan maka penulis meninjau hasil analisis dan menginterpretasikan hasil-hasil yang diperoleh. Interpretasi berisi apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak, kemudian penulis akan menghubungkan hasil tersebut dengan teori yang ada.