

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah terkait Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya**

Pada tahun 1961 bapak H. Zarkasiye memulai merintis usaha di bidang kerajinan bordir, layaknya seperti pengrajin pemula, bapak H. Zarkasiye pada awalnya hanya sebagai buruh biasa yang mengerjakan pesanan dalam skala kecil. Dengan bermodal keterampilan seadanya, usaha di bidang bordir terus menerus ditekuni. Pada tahun tahun berikutnya dengan berbagai hambatan dan tantangan yang datang bapak tetap meyakini dan menekuni usaha ini.

Hingga pada tahun 1978 berasal di bidang ini, institusi lainnya bapak dan keluarga mendirikan Lembaga Pendidikan Bordir atau yang lebih dikenal LPB Tjiwulan yang saat ini telah mendidik sekitar 1500 orang pengrajin yang tersebar di seluruh nusantara. Agar pengrajin memiliki ikatan pemersatu dalam pengembangan usahanya, maka didirikan pula Gerakan Koperasi yang bernama Koperasi Tjiwulan pada tahun 1987. Kemudian pada tahun 1985 berdirilah YPI

Tjiwulan yang pada tahun 2000 berganti nama menjadi Yayasan Pendidikan Islam Al-Amin. Dengan lahan seluas 3,5 Ha Yayasan Pendidikan Islam Al-Amin bergerak dalam dunia Pendidikan yaitu pondok pesantren, majelis ta'lim, madrasah alliyah, bimbingan haji dan umroh, serta pembinaan perkembangan islam dan santunan yatim piatu. Jadi perusahaan ini tidak hanya bergerak di bidang bisnis. tetapi juga bergerak di bidang pendidikan islam.

### **3.1.2 Visi dan Misi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya**

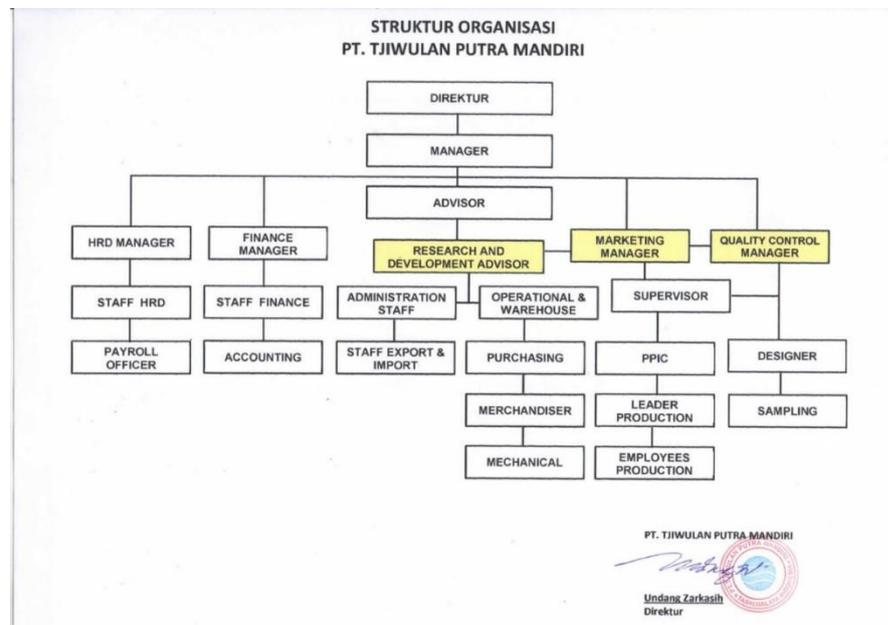
#### **Visi Perusahaan:**

Menjadi perusahaan garmen yang bersifat terintegrasi, profesional dan handal di bidangnya.

#### **Misi Perusahaan:**

1. Menjadi pelopor terciptanya sebuah merek lokal yang dapat bersaing di kancah internasional.
2. Menjadi salah satu perusahaan produksi pakaian jadi terbesar di Indonesia.
3. Mendidik sumber daya manusia Indonesia agar memiliki etos kerja yang tinggi.
4. Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri.

### 3.1.3 Struktur Organisasi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya



**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Tjiwulan Putra Mandiri**

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri.

### 3.1.4 Proses Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

PT. Tjiwulan Putra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri muslim *fashion* di Tasikmalaya yang saat ini telah berhasil di pasar internasional. Perusahaan menyediakan produk berupa gamis, jubah, koko, setelan kurta dan mukena. Perusahaan berusaha menyediakan produk dengan kualitas yang baik agar dapat bersaing dengan tetap dipercaya oleh konsumen. Untuk mendapatkan kualitas produk yang baik maka sangat pentingnya dalam proses produksi. Berikut penjelasan proses pembuatan atau tugas karyawan pada bidang produksi gamis atau produk yang dihasilkan oleh PT. Tjiwulan Putra Mandiri:

1. Pengadaan atau bahan baku

Yaitu membeli barang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan pesanan *buyer*.

2. Penyimpanan bahan baku (gudang)

Memisahkan bahan baku yang sudah dibeli di gudang seperti memisahkan antara bahan baku yang umum, seperti kain, benang, dan kerah dengan bahan baku yang bersifat perintilan seperti *accessories* atau kancing.

3. Membuat pola atau *design*

Proses ini dibuat untuk menciptakan sampel baju/gamis sesuai kebutuhan atau sesuai pesanan *buyer*.

4. *Cutting* (Pengguntingan)

Proses ini dilakukan dengan melebarkan atau menggelarkan kain lalu memotong kain tersebut sesuai dengan pola yang diinginkan.

5. *Helper selling*

Melakukan sebuah pengelompokan lalu memberikan panduan khusus sesuai kebutuhan. Adapun pembagiannya yaitu tugas dalam menyetrikan, pembagian seri dan tugas lainnya.

6. Menjahit

Menyambungkan kain dan bahan-bahan lainnya yang biasa dilakukan menggunakan jarum dan benang dengan pola sesuai perintah.

7. *Quality Control*

Proses pengecekan dan pengujian yang dilakukan untuk mengukur serta memastikan kualitas produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### 8. *Botton*

Proses ini disebut dengan pemasangan kancing pada gamis.

#### 9. *Finishing*

Pada proses ini yaitu proses membersihkan pakaian dari sisa jahitan.

#### 10. *Pressing*

Pada proses ini, operator akan menggerakkan mesin setrika untuk merapihkan pakaian yang mengkerut sehingga pakaian terlihat rapih.

#### 11. *Packing*

Proses ini dimana produk dibungkus menggunakan plastik

#### 12. *Packaging/Pengepakan*

Proses ini adalah proses terakhir sebelum pengiriman barang dimana mengemas produk yang sebelumnya sudah dimasukkan ke dalam plastik lalu dimasukkan ke dalam dus besar, 1 dus besar diisi dengan 12 baju.

### **3.2 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mencapai tujuan penelitian yang telah dirumuskan, data dan informasi tentang *Turnover Intention* dikumpulkan melalui survei. Penelitian survei adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta ataupun data yang ada di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah dapat berguna mendapatkan informasi yang tepat dan nyata (Priadana dan Sunarsi, 2021: 24). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yang datanya diambil dari sampel populasi.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1

#### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Keadilan Distributif ( <i>distributive justice</i> ) (X1)	Keadilan distributif ( <i>distributive justice</i> ) merupakan persepsi keadilan hasil dalam jumlah pemberian penghargaan yang diterima antar individu atau karyawan	- Equitas ( <i>equity</i> )	- Perusahaan memberikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Interval
		- Kesetaraan ( <i>equality</i> )	- Perusahaan memberikan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Interval
		- Kesetaraan ( <i>equality</i> )	- Perusahaan memperlakukan karyawan laki- laki dan perempuan secara setara	Interval
		- Kebutuhan ( <i>need</i> )	- Perusahaan memperlakukan karyawan secara setara tanpa diskriminasi usia	Interval
			- Perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara adil	Interval
			- Pembagian bonus dan tunjangan lebih	Interval

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			condong kepada karyawan yang memiliki hubungan yang dekat dengan atasan	
Keadilan prosedural ( <i>Procedural Justice</i> ) (X2)	Keadilan prosedural ( <i>Procedural Justice</i> ) merupakan persepsi keadilan dari proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau penghargaan yang didistribusikan	- Konsisten ( <i>consistency</i> )	- Semua karyawan selalu diperlakukan sama dalam kondisi apapun	Interval
		- Kunci Bias ( <i>lock of bias</i> )	- Semua karyawan selalu diperlakukan sama dalam situasi apapun	Interval
			- Adanya perlakuan tidak adil yang disebabkan oleh perbedaan ras	Interval
			- Adanya perlakuan diskriminasi karyawan lama terhadap karyawan baru	Interval
		- Akurasi ( <i>accuracy</i> )	- Keputusan yang diambil perusahaan dilakukan secara seksama	Interval
			- Pengambilan keputusan didasari oleh kesepakatan bersama	Interval

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		- Representasi ( <i>representation</i> )	- Pengambilan keputusan diambil untuk kepentingan bersama - Atasan jujur dalam proses pengambilan keputusan	Interval Interval
Keadilan interaksional ( <i>Interactional Justice</i> ) (X3)	Keadilan interaksional ( <i>Interactional Justice</i> ) merupakan keadilan yang berhubungan dengan adil tidaknya perlakuan secara interpersonal yang diterima oleh karyawan selama karyawan tersebut bekerja	- Menghormati ( <i>respect</i> )  - Kejujuran ( <i>truthfulness</i> )  - Pembenaran ( <i>justification</i> )	- Atasan menghargai karyawan - Atasan memperlakukan karyawan secara humanis (memanusiakan manusia)  - Atasan mendorong inovasi dan eksperimen karyawan di tempat kerja - Atasan terbuka menerima saran dari karyawan  - Atasan selalu merasa benar - Atasan menjelaskan hasil pengambilan keputusan apabila dibutuhkan	Interval Interval Interval Interval
Komitmen organisasi (Y1)	Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk	- Keinginan kuat sebagai anggota	- Karyawan menganggap tempat bekerja saat ini adalah tempat terbaik	Interval

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi	- Keinginan berusaha keras dalam bekerja	- Karyawan memiliki semangat dan adaptasi yang tinggi - Karyawan merasa nyaman bekerja sehingga ingin bekerja lebih baik - Karyawan merasa terikat untuk berkontribusi secara maksimal pada kesuksesan organisasi	Interval Interval Interval
		- Penerimaan nilai organisasi	- Norma (aturan) yang ada diperusahaan - Perusahaan memberikan fasilitas dan dukungan yang memadai kepada karyawan	Interval Interval
		- Penerimaan tujuan organisasi	- Karyawan membantu pencapaian tujuan perusahaan - Karyawan merasa perusahaan memiliki visi misi dan tujuan yang jelas, sehingga	Interval Interval



### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari objek penelitian meliputi responden pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya mengenai Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

#### 3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Priadana dan Sunarsi, 2021: 159). Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya berjumlah 501 karyawan yang terdiri dari 259 karyawan perempuan dan 242 karyawan laki-laki. Berikut merupakan tabel 3.2 Data Karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Tahun 2023.

**Tabel 3. 2**

**Data Karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tahun 2023**

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Laki-laki	Jumlah Karyawan Perempuan
1.	Staff	29 orang	14	15
2.	Security	10 orang	2	8
3.	Driver	3 orang	3	0
4.	Mekanik	4 orang	4	0
5.	Office Boy	6 orang	4	2
6.	Cutting	26 orang	19	7
7.	Embroidery	9 orang	7	2
8.	Embroidery manual	8 orang	4	4
9.	Helper	63 orang	5	58
10.	Quality Control	15 orang	15	0

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Laki-laki	Jumlah Karyawan Perempuan
11.	<i>Finishing Washing</i>	8 orang	8	0
12.	<i>Button</i>	29 orang	18	11
13.	<i>Pressing</i>	18 orang	18	0
14.	<i>Packing</i>	38 orang	8	30
15.	<i>Warehouse</i>	9 orang	5	4
16.	<i>Leader Tailor</i>	7 orang	6	1
17.	<i>Tailor</i>	204 orang	91	113
18.	Sampel dan <i>repair</i>	15 orang	11	4
<b>Total Karyawan</b>		<b>501</b>	<b>242</b>	<b>259</b>

Sumber: PT. Tjiwulan Putra Mandiri, 2023

### 3.2.2.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi, sampel yang merupakan sebagian dari populasi tersebut, kemudian diteliti dan hasil penelitian kemudian dikenakan pada populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability purposive sampling* adalah cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti. (Priadana dan Sunarsi, 2021). Jumlah sampel yang disarankan berdasarkan Teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah 100-200 (Hair et al, 2019). Dijelaskan sampel minimum adalah 5 sampai 10 jumlah *estimated* parameter, penelitian ini memiliki 40 *estimated* parameter, maka jumlah sampel minimum yang dapat diperoleh adalah sebanyak 200 responden, Dengan demikian, peneliti mengambil sampel sebanyak 225 sampel. Adapun sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.
2. Pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

### 3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya mengenai Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*. Pernyataan yang diberikan kepada responden merupakan pernyataan tertutup. Pernyataan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval. Dimana skala interval untuk memperoleh data, jika data yang diolah akan menunjukkan pengaruh atau hubungan antara setiap variabel. Menurut (Ferdinand, 2014) *Bipolar adjective* merupakan penyempurnaan dari *semantic scale* dengan harapan agar respon yang dihasilkan dapat merupakan *intervally scaled* data. Jadi skala interval yang akan digunakan pada rentang 1-10. Penggunaan skala 1-10 skala genap untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah-tengah karena akan mempengaruhi hasil respon yang mengumpul di tengah *grey area* (Suliyanto, 2019: 10).

Berikut merupakan gambaran pemberian skor atau nilai pada pernyataan kuisisioner penelitian ini:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat tidak setuju					Sangat Setuju				

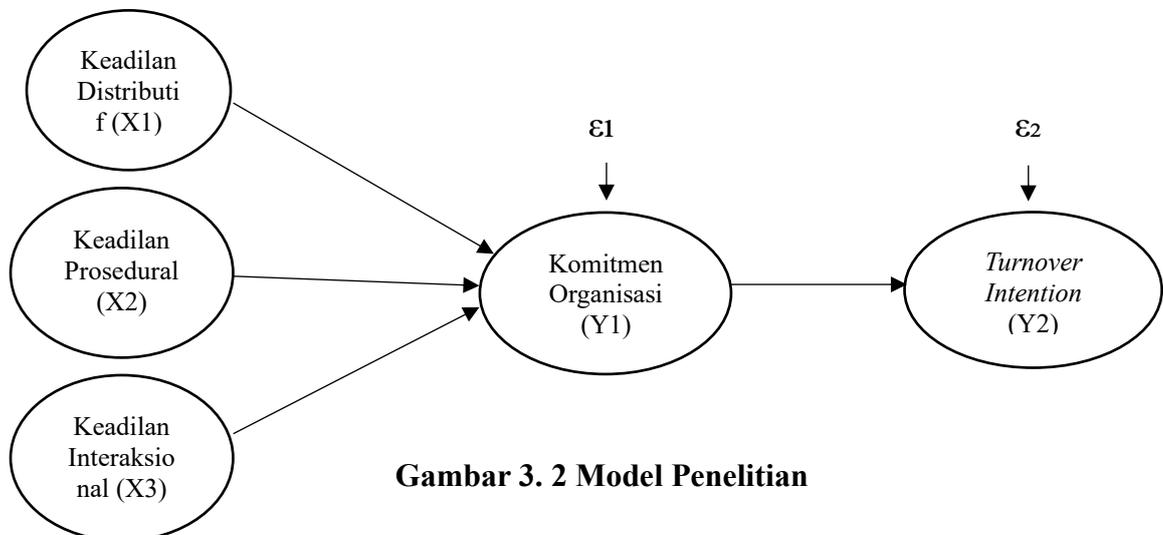
Untuk memudahkan responden dalam mengisi kuisisioner yang peneliti sediakan maka skala yang dibuat untuk seluruh variabel menggunakan ukuran sangat tidak setuju dan sangat setuju. Maka penelitian skala sebagai berikut:

Skala 1-5 penilaian cenderung tidak setuju

Skala 6-10 penilaian cenderung sangat setuju

### 3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian penulis digambarkan suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. Adapun model penelitian tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3. 2 Model Penelitian**

### 3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian yang penulis buat menggunakan Teknik analisis data metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Dengan alat bantu analisis data menggunakan *software* AMOS versi 24. *Structural Equation Modelling* (SEM) dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan beberapa pendekatan yakni analisis faktor (*analysis factor*), model struktural (*structural*

*model*), dan analisis jalur (*path analysis*) (Suliyanto, 2019: 273). Dengan langkah sebagai berikut:

### 3.4.1 Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengembangan model *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang memiliki justifikasi teoritis yang kuat. Setelah itu, model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemograman SEM. Model SEM ini bukanlah model yang menghasilkan kualitas, tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik (Ferdinand, 2014).

**Tabel 3. 3**

#### **Variabel dan Konstruk Penelitian**

<b>No</b>	<b><i>Unobserved Variable</i></b>	<b><i>Construct</i></b>
1.	Keadilan Distributif (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memberikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> <li>• Perusahaan memberikan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> <li>• Perusahaan memperlakukan karyawan laki-laki dan perempuan secara setara</li> <li>• Perusahaan memperlakukan karyawan secara setara tanpa diskriminasi usia</li> <li>• Perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara adil</li> <li>• Pembagian bonus dan tunjangan lebih condong kepada karyawan yang memiliki hubungan yang dekat dengan atasan</li> </ul>
2.	Keadilan Prosedural (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua karyawan selalu diperlakukan sama dalam kondisi apapun</li> <li>• Semua karyawan selalu diperlakukan sama dalam situasi apapun</li> <li>• Adanya perlakuan tidak adil terkait yang disebabkan oleh perbedaan ras</li> </ul>

No	<i>Unobserved Variable</i>	<i>Construct</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya perlakuan diskriminasi karyawan lama terhadap karyawan baru</li> <li>• Keputusan yang diambil perusahaan dilakukan secara sepihak</li> <li>• Pengambilan keputusan didasari oleh kesepakatan bersama</li> <li>• Pengambilan keputusan diambil untuk kepentingan bersama</li> <li>• Atasan jujur dalam proses pengambilan keputusan</li> </ul>
3.	Keadilan Interaksional (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan menghargai karyawannya</li> <li>• Atasan memperlakukan karyawan secara manusiawi (memanusiakan manusia)</li> <li>• Atasan mendorong inovasi dan eksperimen karyawan di tempat kerja</li> <li>• Atasan terbuka menerima saran/masukan dari karyawan</li> <li>• Atasan selalu merasa benar</li> <li>• Atasan menjelaskan hasil pengambilan keputusan apabila dibutuhkan</li> </ul>
4.	Komitmen Organisasi (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan menganggap tempat bekerja saat ini adalah tempat terbaik</li> <li>• Karyawan memiliki semangat dan adaptasi yang tinggi</li> <li>• Karyawan merasa nyaman bekerja sehingga ingin bekerja lebih baik</li> <li>• Karyawan merasa nyaman bekerja sehingga ingin bekerja lebih baik</li> <li>• Norma (aturan) yang ada di perusahaan</li> <li>• Perusahaan memberikan fasilitas dan dukungan yang memadai kepada karyawan</li> <li>• Karyawan membantu pencapaian tujuan perusahaan</li> <li>• Karyawan merasa perusahaan memiliki visi misi dan tujuan yang jelas, sehingga termotivasi untuk membantu mencapainya</li> </ul>
5.	<i>Turnover Intention</i> (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan merasa tidak nyaman berada di perusahaan.</li> <li>• Karyawan mulai ragu untuk tetap bertahan di perusahaan ini</li> <li>• Karyawan mulai berfikir berhenti dari pekerjaan ini</li> </ul>

No	<i>Unobserved Variable</i>	<i>Construct</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mulai mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain.</li> <li>• Karyawan berniat keluar dari perusahaan.</li> <li>• Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.</li> </ul>

### 3.4.2 Pengembangan *Path Diagram*

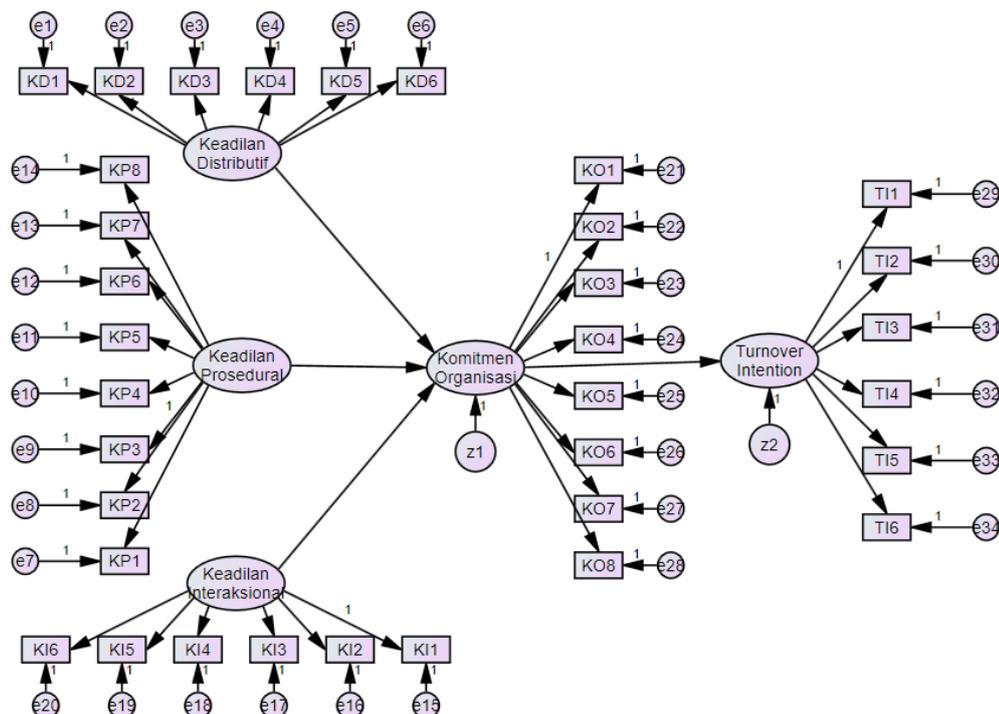
Kemudian langkah kedua, model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama digambarkan dalam sebuah *path diagram* yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk-konstruk yang dibangun dalam *path diagram* yang dapat dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut: (Suliyanto, 2019)

1. *Exogenous construct* yang dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* ditetapkan sebagai variabel pemula, yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model dan memberi efek pada variabel lain. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional.
2. *Endogenous construct* yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu

atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan endogen yaitu *Turnover Intention*.

3. Variabel mediasi adalah variabel yang digunakan dalam penelitian atau analisis statistik untuk menjelaskan sebagian dari hubungan antara dua variabel lain yang berhubungan yaitu Komitmen Organisasi.

Adapun pengembangan *path diagram* untuk penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 3. 3 Path Analysis**

### 3.4.3 Konversi *Path* Ke Dalam Persamaan

Pada langkah ini dapat mulai mengkonversi spesifikasi model ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun akan terdiri dari persamaan: (Suliyanto, 2019: 273)

1. Persamaan-persamaan struktural (*structural equation*) yaitu dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Dimana bentuk persamaannya adalah: Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error (1). Adapun konversi model ke bentuk persamaan strukturalnya sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Model Persamaan Struktural**

Keadilan Distributif	= $\beta$ Komitmen Organisasi
Keadilan Prosedural	= $\beta$ Komitmen Organisasi
Keadilan Interaksional	= $\beta$ Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	= $\beta$ Turnover Intention
Keadilan Distributif	= $\beta$ Turnover Intention
Keadilan Prosedural	= $\beta$ Turnover Intention
Keadilan Interaksional	= $\beta$ Turnover Intention

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

2. Persamaan spesifikasi pengukuran (*measurement model*). Spesifikasi ini harus ditentukan variabel mana mengukur mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

**Tabel 3. 5 Model Persamaan Struktural**

$X_1 = \lambda_1$ Keadilan Distributif + $\epsilon_1$	$Y_1 = \lambda_1$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{21}$
$X_2 = \lambda_2$ Keadilan Distributif + $\epsilon_2$	$Y_2 = \lambda_2$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{22}$
$X_3 = \lambda_3$ Keadilan Distributif + $\epsilon_3$	$Y_3 = \lambda_3$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{23}$
$X_4 = \lambda_4$ Keadilan Distributif + $\epsilon_4$	$Y_4 = \lambda_4$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{24}$
$X_5 = \lambda_5$ Keadilan Distributif + $\epsilon_5$	$Y_5 = \lambda_5$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{25}$
$X_6 = \lambda_6$ Keadilan Distributif + $\epsilon_6$	$Y_6 = \lambda_6$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{26}$
$X_7 = \lambda_7$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_7$	$Y_7 = \lambda_7$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{27}$
$X_8 = \lambda_8$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_8$	$Y_8 = \lambda_8$ Komitmen Organisasi + $\epsilon_{28}$
$X_9 = \lambda_9$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_9$	$Y_9 = \lambda_9$ Turnover Intention + $\epsilon_{29}$
$X_{10} = \lambda_{10}$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_{10}$	$Y_{10} = \lambda_{10}$ Turnover Intention + $\epsilon_{30}$
$X_{11} = \lambda_{11}$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_{11}$	$Y_{11} = \lambda_{11}$ Turnover Intention + $\epsilon_{31}$
$X_{12} = \lambda_{12}$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_{12}$	$Y_{12} = \lambda_{12}$ Turnover Intention + $\epsilon_{32}$
$X_{13} = \lambda_{13}$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_{13}$	$Y_{13} = \lambda_{13}$ Turnover Intention + $\epsilon_{33}$
$X_{14} = \lambda_{14}$ Keadilan Prosedural + $\epsilon_{14}$	$Y_{14} = \lambda_{14}$ Turnover Intention + $\epsilon_{34}$

---

$$X_{15} = \lambda_{15} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{15}$$

$$X_{16} = \lambda_{16} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{16}$$

$$X_{17} = \lambda_{17} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{17}$$

$$X_{18} = \lambda_{18} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{18}$$

$$X_{19} = \lambda_{19} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{19}$$

$$X_{20} = \lambda_{20} \text{ Keadilan Interaksional} + \varepsilon_{20}$$

---

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024.

### 3.4.4 Memilih Matriks Input dan Persamaan Model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians atau kovarians (matriks korelasi) untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Agar menggunakan matriks varians atau kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi (Ferdinand, 2014).

### 3.4.5 Kemungkinan Munculnya Identifikasi Masalah

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah yang berkaitan mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik (terdapat lebih dari satu variabel independen). Jika setiap kali estimasi dilakukan muncul masalah identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan lebih banyak konstruk.

### 3.4.6 Asumsi SEM

Asumsi penggunaan *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menggunakan hal ini diperlukan asumsi-asumsi yang mendasari penggunaannya. Asumsi tersebut diantaranya adalah: (Suliyanto, 2019: 274)

#### 1. Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama yang disebut dengan *multivariate normality*. Hal ini disebabkan jika setiap variabel normal secara individu, tidak berarti jika diuji secara bersama (*multivariate*) juga pasti berdistribusi normal. Dengan menggunakan kritis nilai sebesar kurang lebih 2,58 pada tingkat signifikansi 0,01 apabila *Z-value* lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal.

#### 2. Ukuran Sampel

Biasanya, menggunakan sampel SEM membutuhkan sampel dalam jumlah besar. Ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah antara 100-200 sampel, atau 5 sampai 10 kali jumlah parameter tergantung dari jumlah parameter yang digunakan pada semua variabel laten (Suliyanto, 2011: 69). Oleh karena itu, ukuran sampel 225 data secara umum diterima sebagai sampel yang representatif dalam analisis SEM.

#### 3. *Outliers*

Suatu data dapat dikatakan tidak normal dikarenakan adanya *outlier*, maka dari itu diperlukan uji *outlier*. *Outlier* merupakan observasi atau data yang

memiliki karakteristik unik yang terlihat berbeda jauh dari skor *centroid*-nya, baik untuk variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Pendekatan umum untuk mendeteksi *outlier* adalah perhitungan dari *Mahalanobis distance square* (D2) untuk masing-masing kasus.

#### 4. *Multicollinearity* dan *Singularity*

Suatu model dapat secara teoritis diidentifikasi tetapi tidak dapat diselesaikan karena masalah-masalah empiris, misalnya adanya multikolinearitas tinggi dalam setiap model. Dimana perlu diamati adalah determinan dan matriks kovarian sampelnya.

#### 5. Data Interval

Sebaliknya data interval digunakan dalam SEM. Sekalipun demikian, tidak seperti pada analisis jalur, kesalahan model-model SEM yang eksplisit muncul karena penggunaan data ordinal. Variabel-variabel eksogeneous berupa variabel-variabel dikotomi atau *dummy* dan variabel *dummy* dikategorikan tidak boleh digunakan dalam variabel-variabel endogeneous. Penggunaan data ordinal atau nominal akan mengecilkan koefisien matriks korelasi yang digunakan dalam SEM.

#### 3.4.7 Evaluasi Kinerja *Goodness-of Fit*

Selain itu pada tahap ini penerapan model diuji dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness of-fit*. Berikut adalah beberapa indikator penerapan dan *cut-off value* untuk menguji apakah suatu model dapat diterima atau ditolak: (Suliyanto, 2019: 274)

1. Jika asumsi terpenuhi, model dapat diuji dengan berbagai cara. Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis tentang model. Berikut ini adalah beberapa indeks *goodness of-fit* dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.
2.  $\chi^2$  *chi square statistic*, dimana model dipandang baik untuk memuaskan bila nilai *chi square*-nya rendah.
3. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi.
4. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model ini berdasar pada *degree of freedom*.
5. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".
6. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
7. CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square*.  $\chi^2$  dibagi DF-nya disebut  $\chi^2$  relatif. Bila nilai  $\chi^2$  relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

8. TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model  $\geq 0.95$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan “*a very good fit*”.
9. CFI (*Comparative Fit Index*) yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi nilai yang direkomendasikan adalah CFI  $\geq 0.95$ .

Tabel 3. 6

Indeks Pengujian Kelayakan Model (*Goodness-of Fit Index*)

<b>GOODNESS OF FIT INDEX</b>	<b>CUT-OFF VALUE</b>
<b>X2- CHI SQUARE</b>	Diharapkan Kecil
<b>SIGNIFICANCE PROBABILITY</b>	$\geq 0.05$
<b>RMSEA</b>	$\leq 0.08$
<b>GFI</b>	$\geq 0.90$
<b>AGFI</b>	$\geq 0,90$
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 2.00$
<b>TLI</b>	$\geq 0.95$
<b>CFI</b>	$\geq 0.95$

Sumber: Hair et al, 2019

### 3.4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas ini merupakan derajat kepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sehingga untuk mendapatkan validitas yang kita dapat melihat nilai *loading* yang didapat dari *standardized loading* dari setiap indikator. Indikator yang dinyatakan

layak dalam menyusun konstruk variabel jika memiliki *loading factor* > 0.40 (Suliyanto, 2019: 275)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau teman yang mana bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji reliabilitas konstruk dan varian ekstrak, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std.Loading})^2}{(\sum \text{std.Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7 (Ferdinand, 2014). Ukuran reliabilitas yang kedua adalah varian ekstrak, yang menunjukkan jumlah varian dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Nilai varian ekstrak ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50 (Ferdinand, 2014). dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Variance Extraced} = \frac{\sum \text{std.Loading}^2}{\sum \text{std.Loading} + \sum \epsilon_j}$$

### 3.4.9 Evaluasi atas *Regression Weight* Sebagai Pengujian Hipotesis

Evaluasi dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai *Critical Ratio* (CR) yang dihasilkan oleh model yang identik dengan uji-t (*Cut off Value*) dalam regresi. Adapun kriteria pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: diterima jika  $CR \leq Cut\ off\ Value$

Ho: ditolak jika  $CR \geq Cut\ off\ Value$

Selain itu, pengujian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas (p) untuk masing-masing nilai *regression weight* yang kemudian dibandingkan dengan nilai level signifikan yang telah ditentukan. Nilai level signifikan yang telah ditentukan pada penelitian ini adalah  $\alpha = 0.05$ . Keputusan yang diambil, hipotesis penelitian diterima jika probabilitas (p) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  (Ferdinand, 2014).

#### **3.4.10 Interpretasi dan Identifikasi Model**

Bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian dilakukanlah modifikasi dengan cara diinterpretasikan dan dimodifikasi. (Suliyanto, 2019) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya memodifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model, maka modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Nilai rasional yang lebih besar atas sama dengan 2.58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

#### **3.4.11 Pengujian Hipotesis Mediasi**

Pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini menggunakan efek mediasi paralel dengan menggunakan pendekatan *bootstrap* (Kusnedi dan Ciptagustia, 2023). Pengujian ini dapat muncul pada *software* AMOS dalam bagian *User defined estimand*. *User defined estimand* adalah kemampuan bawaan AMOS untuk menampilkan statistik yang tidak ditampilkan secara

otomatis oleh AMOS. Hasil *P value* dari pengujian *Parallel Indirect Effect* (PIE) *User defined estimand* pada AMOS ini kemudian dibandingkan dengan *P value* 0,05.

*P value* hitung  $< 0,05$  = signifikan

*P value* hitung  $> 0,05$  = tidak signifikan