

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover* adalah karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen. Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan di Matahari Departement Store Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Didirikan pada tahun 1958, PT Matahari Putra Prima Tbk adalah pendahulu toko solar Mickey Mouse di kawasan Pasar Baru Jakarta. Toko seluas 150 meter persegi ini merupakan tonggak sejarah bagi industri ritel Matahari. Pendiri saat itu, Hari Dharmawan, dan istrinya menjual jahitan mereka di label fashion MM. Pada tahun 1972, logo Matahari Department Store, pelopor konsep department store Indonesia, dibuat. Dan itu adalah tahun yang sangat penting, sekitar waktu ini teman Bpk. Hari Darmawan, Mr. Takahashi, dan Matahari Department Store di Jepang sebagian besar menjual produk impor karena hampir tidak ada produksi lokal. Penataan di dalam toko juga Jepang pada waktu itu. Pada tahun 1975, Mata Hari mengubah target pasarnya menjadi kelas menengah dan menjual banyak pakaian adat. Pada tahun 1980, Mata Hari pertama kali membuka toko di luar Jakarta, Kabupaten Bogor Mata Hari. Matahari membuka gerai pertamanya di Bandung Paraguna dan Surabaya Tung Jungan di pinggiran Jakarta di Bogor pada tahun 1984, dan membuka gerai pertamanya di Medan Tamlin Plaza di luar Jawa pada tahun 1989. Pada tahun 1992, Mata Hari

diluncurkan di BEJ dan BES, meningkatkan penjualan = 430 miliar rupee dan menambahkan 33 cabang = 33 toko ke divisi. toko. Dan kini, di Medan, Matahari terus berkembang, antara lain MDS Medan Mall, MDS Plaza Medan Fair, dan Matahari Department Store MDS Grand Palladium Medan. Pada tahun 1995, Mata Hari memperluas fokus bisnis intinya dengan memasukkan bisnis supermarket. Pada tahun 1997, Multipolar menjadi pemegang saham mayoritas. Pada tahun 1998, kantor pusat pindah dari Jalan Sumandi di Jakarta Pusat ke Menara Matahari di Karawanci Tangerang. Pada tahun 2000, MCC meluncurkan Program Kartu Klub Mata Hari. Banyak pekerja yang tinggal di Matahari Putra Primatbk. Jika perusahaan ini hanya menjual produk, tidak memproduksinya. Produk yang biasa dijual adalah pakaian. Perusahaan ini juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Setelah 50 tahun sejarah, Mata Hari telah berkembang menjadi department store terbesar di Indonesia dengan 80 toko dan supermarket dengan sekitar 60 toko, berdasarkan filosofi selalu mengutamakan hubungan dekat dengan karyawan. Sekitar 60% cabang berlokasi di wilayah Jakarta dan mempekerjakan total 18.000 orang.

3.1.2 Sejarah Berdirinya Matahari Departement Store Tasikmalaya

Matahari berdiri di Kota Tasikmalaya pada tahun 1995 pada tahun yang sama juga matahari mengalami insiden tepatnya pada tanggal 24 Oktober dan pada tahun ini juga Matahari Departement Store pindah ke Cibaredeg dan pada tahun 1997 itu juga sampai terjadi kerusuhan lalu Kembali mengalami perpindahan ke Empang lalu pada tanggal 6 Desember 1997 Matahari menempatkan tokonya di Jl. Veteran No. 10, Cilembang, Kec. Cihideung, sampai saat ini dari setiap peristiwa yang dialami tidak ada karyawan yang di PHK selama perpindahan.

3.1.3 Filosofi Matahari Departement Store Tasikmalaya

Matahari grup memiliki beberapa tujuan dan filosofi, antara lain:

1. Matahari berkomitmen untuk menciptakan tempat kerja yang damai, aman, sejahtera, dan nyaman yang mencerminkan cita-cita karyawannya.
2. Matahari berusaha untuk menciptakan standar hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawannya.
3. Matahari berusaha untuk menciptakan sistem yang terintegrasi bagi karyawannya dan organisasi operasi perusahaan di masa depan dengan memaksimalkan efisiensi dan efektivitas operasinya.
4. Matahari berkomitmen terhadap pengembangan, pendidikan dan pelatihan yang setara bagi seluruh karyawan tanpa diskriminasi atas dasar suku, agama, ras atau golongan.
5. Matahari ingin mencapai pembangunan melalui prinsip kekerabatan dan kerjasama yang baik, berdasarkan sinkronisasi saling percaya dan menghormati.

3.1.4 Logo Matahari Departement Store

Logo merupakan suatu identitas dari perusahaan yang digunakan untuk memberikan tanda pengenal perusahaan atau organisasi. Karena digunakan sebagai identitas perusahaan logo juga digunakan sebagai tanda pembeda dari perusahaan competitor atau pesaing. Sebuah logo didesain dan diciptakan seunik mungkin agar mudah diingat serta relevan sehingga suatu logo itu mampu memberikan penjelasan mengenai apa yang ditawarkan perusahaan.



Gambar 3.1 Logo Perusahaan

Sumber: Matahari Departement Store

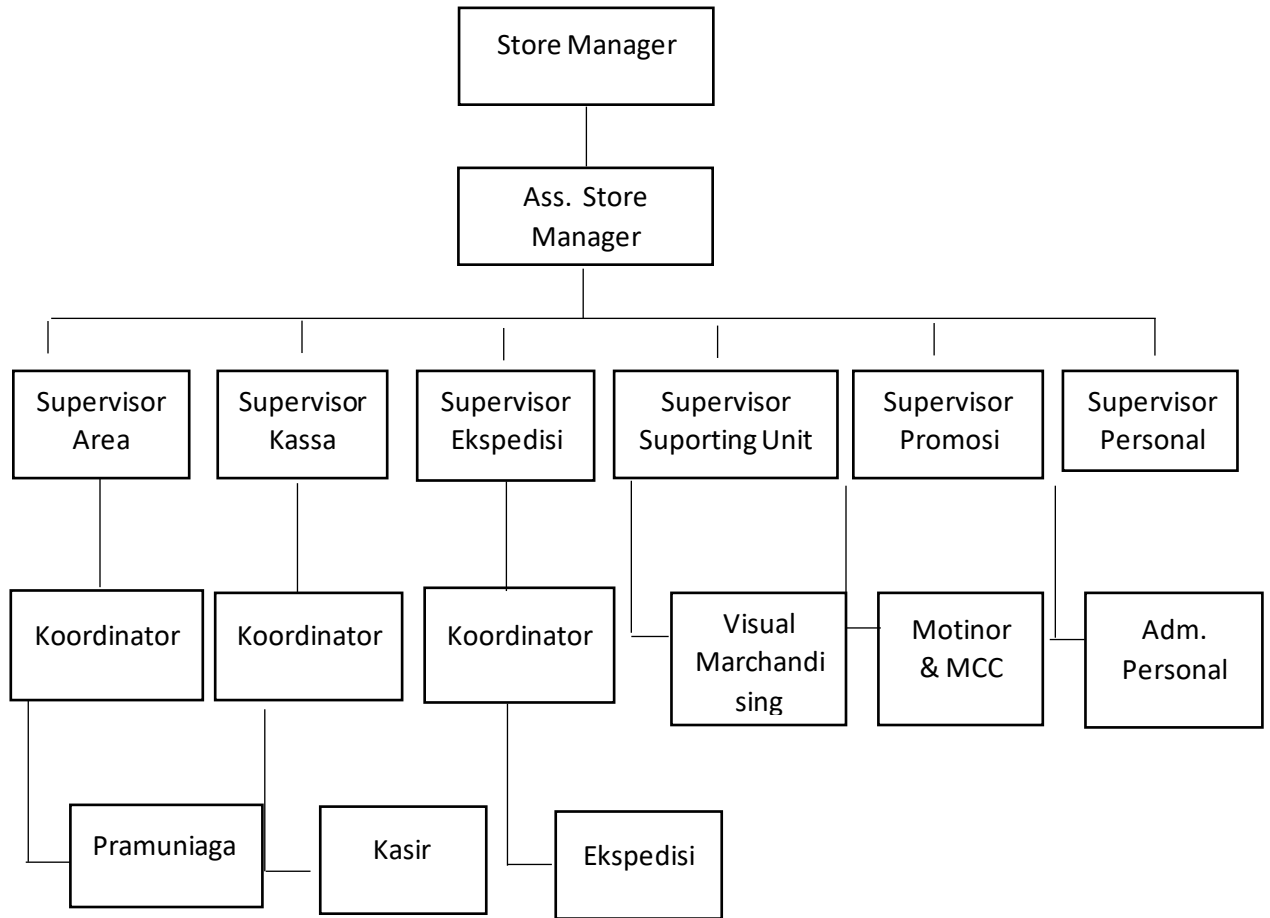
3.1.5 Visi dan Misi

Visi Matahari Department Store tidak hanya menjadi jaringan department store terbesar dan terpercaya, tetapi juga menjadi pilihan pertama konsumen Indonesia untuk memenuhi semua kebutuhan *fashion*. Matahari akan terus berusaha untuk memberikan pengalaman berbelanja berkualitas yang memenuhi harapan luas pelanggan kami dan cita rasa khas masyarakat Indonesia.

Misi Matahari Department Store Tasikmalaya adalah secara konsisten memberikan pilihan produk *fashion* yang tepat dan pelayanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen.

3.1.6 Stuktur Organisasi

Stuktur organisasi yang diterapkan di Matahari Departement Store Tasikmalaya adalah struktur organisasi yang diatur berdasarkan jenis yang di butuhkan untuk melakukan berbagai fungsi. Bentuk fungsional struktur ditunjukkan dengan adanya unit komando, dan setiap atasan hanya diperbolehkan memberikan perintah kepada bawahannya. Struktur organisasi kantor pusat adalah sebagai berikut.



Sumber: Matahari Departement Store Tasikmalaya

Gambar: 3.2 Stuktur Organisasi Matahari Departemnet Store Tasikmalaya

3.1.7 Job Description

a. Store Manager

Bertanggung jawab atas kepemimpinan pusat atas kewajiban umum dan tanggung jawab departemen di bawahnya, kewajibannya adalah:

- Koordinasi dan manajemen bawahan
- Koordinasi dengan pihak luar
- Bertanggung jawab atas pelaporan penjualan ke kantor pusat
- Pantau suasana toko
- Mengadakan rapat koordinasi untuk semua departemen

- Melakukan evaluasi terhadap supervisor

b. Asisten Store Manager

Menurut tanggung jawab Manajer Toko, tugasnya hampir sama dengan Manajer Toko, tugasnya meliputi:

- Analisis laporan penjualan sebelum memberi tahu manajer
- Membantu manajer dalam mengkoordinasikan dan mengelola bawahan
- Membantu manajer dalam mengevaluasi kinerja tugas operasional sehari-hari
- Membantu manajer untuk mengkoordinasikan semua kegiatan operasional toko

c. Supervisor Hr

Bertanggung jawab kepada Store Manager atau Assistant Manager, tugasnya meliputi:

- Merekomendasikan dan melakukan tes rekrutmen untuk karyawan baru
- Mengelola pekerjaan administrasi pribadi
- Melakukan penelitian evaluasi karyawan tentang masa percobaan, kontrak, promosi atau transfer dan magang
- Mengembangkan program orientasi untuk karyawan baru
- Mengevaluasi keterlibatan karyawan dan menindaklanjuti jika ada ketidaksesuaian
- Memperbaiki transaksi penggajian dan posting
- Berkoordinasi dengan manajer toko atau asisten manajer toko pada pelatihan staf, produktivitas tenaga kerja dan biaya insidental

d. Supervisor Visual Merchandise (vm)

Bertanggung jawab atas acara promosi yang seangberlangsung dan sistem penataan, pemajangan barang dan POP dari tiap konter, dan yang paling utama adalah penampilan toko.

e. Supervisor Kasir

- Menghitung balik uang setoran kasir
- Menerima penyeteroran omzet
- Memastikan stok brankas cocok serta balance
- Memastikan seluruh transaksi masuk serta sinkron

f. Supervisor Ekspedisi

- Menerima barang dari supplier
- Mensortir barang yang harus disalurkan ke area
- Mengontrol ketersediaan barang di Gudang dan area

g. Supervisor Area

Bertanggung jawab pada store manager atau asisten manager, tugasnya meliputi:

- Meningkatkan penjualan dalam bagiannya masing-masing
- Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang pada area toko
- Mengawasi aplikasi customer service & produktivitas kerja pada bagiannya masing-masing
- Memimpin tim pada operasional toko
- Menekan nomor penyusutan dalam bagiannya masing-masing
- Melakukan koordinasi menggunakan store manager atau asisten store manager tentang penentuan merk-merk yg akan masuk
- Menjalin koordinasi menggunakan department lain tentang toko
- Memimpin kedad bulanan pada bagiannya masing-masing

- Berhubungan menggunakan pihak luar

h. Koordinator area

Bertanggung jawab kepada supervisor area masing-masing. Tugasnya meliputi:

- Melakukan pengawasan untuk pramuniaga dan SPG
- Mengatur inventory counter spesifik buat barang beli putus
- Merekapitulasi data penjualan pada areanya masing-masing
- Melakukan briefing dalam waktu tutup toko, apabila nir terdapat supervisor

i. Staff Kasir

- Melakukan penawaran-penawaran barang yang sedang berlangsung dipromosikan
- Jumlah penjualan harian yang di proses di kasir
- Pelayanan transaksi pelanggan

j. Staff Ekspedisi

- Menata barang di gudang
- Distribusi barang keseluruh wilayah

k. Electronic Data Processing (EDP)

- Input data atau memasukan data ke dalam program dengan menggunakan database
- Membantu dalam menyelesaikan masalah program atau masalah perangkat lunak
- Database administrasi
- Memeriksa dan memelihara database sever

l. Teknisi

- Pemecahan masalah dan perbaikan
- Pemantauan dan pengisian suku cadang
- Mengoptimalkan efisiensi mekanik dengan menyesuaikan parameter mesin dan peralatan

m. Prevention associate

- Memastikan bahwa semua operasi dilakukan sesuai prosedur yang berlaku
- Jaminan impor dan ekspor barang sesuai dengan judul atau dokumen asli
- Penataan dan penciptaan keselamatan, kenyamanan, keamanan dan ketertiban di lingkungan atau tempat kerja.

n. Monitor

- Secara teratur memantau aktivitas toko menggunakan sistem pengawasan video.
- Mencatat aktivitas pelanggan di toko.
- Melakukan perawatan peralatan CCTV.

o. Sales associate/ Pramuniaga

- Mengatur dan menata barang agar barang dikembalikan dengan rapi
- Menata pakaian di rak sesuai dengan harga dan jenisnya
- Customer service selalu ramah kepada pengunjung dan menjaga pelayanan yang cepat dan sopan kepada pengunjung. jumlah orang.

p. Sales Promotion Girl/ Boy

- Membantu koordinator lapangan dan supervisor dalam manajemen produk, organisasi dan penjualan.
- Stand undangan pengunjung
- Penawaran produk

➤ Pendaftaran penjualan

q. Pengenalan produk dan informasi produk. *Claning Service*

Selalu menjaga kebersihan setiap sudut toko diharapkan memberikan kenyamanan kepada para pengunjung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam usulan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Penelitian survei merupakan prosedur penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang sikap, perilaku, dan karakteristik suatu populasi yang diperoleh dari sampel populasi Creswell, dalam Supriadi (2021)

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Keterlibatan Kerja (X1)	Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana orang secara psikologis menyukai pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dicapai sebagai hal yang penting bagi harga diri mereka. Lulu dan Ridwan (2021)	1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya 2. Menunjukkan pekerjaan hal yang penting 3. Melihat pekerjaan adalah hal yang penting untuk harga diri	1. menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama 2. Tanggung Jawab dalam mengerjakan pekerjaan 3. Melaksanakan pekerjaan sudah seperti bagian kegiatan sehari- hari	S K O R	O R D I N A L

		4. Keterlibatan mental dan emosional	4. Berusaha memenuhi target bidang pekerjaan secara maksimal		
		5. Motivasi untuk kontribusi	5. Berusaha terlibat secara personal dalam pekerjaan		
		6. Tanggung Jawab	6. Berusaha menyelesaikan tugas lebih dahulu sebelum mengerjakan yang lainnya		
		Sebastinus, Desak dan I Made (2017)			
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah keseluruhan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan mereka hadapi. Viniartha dan Ella (2020)	1. Gaji	1. Hak yang harus diterima atas kewajiban yang telah dilaksanakan	S K O R	O R D I N A L
		2. Promosi	2. Kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan		
		3. Supervisi	3. Atasan yang bersifat mendukung		
		4. Tunjangan tambahan	4. Tunjangan yang diberikan adil dan sebanding		
		5. Penghargaan	5. Penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja		
		6. Prosedur dan peraturan kerja	6. Hal yang berhubungan dengan prosedur dan		

			peraturan ditempat kerja memenhi kepuasan kerja seperti birokrasi dan beban kerja		
		7. Rekan kerja	7.Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan kerja yang lain		
		8. Pekerjaan itu sendiri	8. Kesempatan untuk berkreasi dan variasi tugas		
		9. Komunikasi	9. Komunikasi yang mendukung dan bersifat lancer		
		Erni dan Donni (2018: 172)			
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Terjadinya <i>turnover</i> merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya <i>turnover</i> . Ridlo (2012: 9)	1.Ketidakpuasan pemberian tugas 2. Alasan mendesak 3.Menolak pimpinan baru Bayu, Nyoman dan Komang (2019)	1. Merasa tidak nyaman dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan 2. Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik. 3. Pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan dapat membahayakan	S K O R	O R D I N A L

keselamatan dirinya maupun moralnya.

4. karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis.

5. Karyawan tidak cocok dengan gaya pimpinan barunya.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Merupakan penelitian yang terdiri dari pengumpulan data melalui interaksi verbal langsung antara pewawancara dan responden

2. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi oleh responden. Kuesioner untuk penelitian ini berfokus pada keterlibatan kerja karyawan, kepuasan kerja, dan niat untuk mengubah pendapatan, termasuk mengajukan beberapa pertanyaan terstruktur dan tertulis kepada karyawan Matahari department store Tasikmalaya non manajemen

3. Studi Dokumentasi

Adalah data atau informasi yang di dokumentasikan oleh Matahari Departement Store Tasikmalaya.

3.2.3 Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 bagian yaitu:

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. Salah satu cara untuk memperoleh data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh subjek penelitian, karena subjek penelitian ini adalah karyawan department store Matahari Tasikmalaya non manajemen.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, misalnya dari artikel, review, dan dokumen instansi. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung dan membantu memperkuat data primer.

3.2.4 Populasi dan Sampel

Jumlah keseluruhan karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen adalah sebanyak 95 karyawan dan digambarkan dalam tabel sebagai berikut: *Sales promotion gril/boy* dan *Cleaning service*.

Tabel 3.2
Populasi Sasaran

No	Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	<i>Sales promotion girl/boy</i>	16	76	92
2.	<i>Cleaning service</i>	3		3
Jumlah Populasi				95

a. Populasi

Sugiyono (2019: 126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Matahari Departemen Store Tasikmalaya Non Manajemen dengan jumlah karyawan sebanyak 95 orang seperti tertera dalam tabel 3.2

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen sebanyak 95 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yaitu 95 responden. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Yamane Sugiyono (2019:137) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error) 5%

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{95}{1,95}$$

$$n = 48,7$$

$$n = 49 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas untuk sampel keseluruhan, ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 49 karyawan. Dari ukuran sampel sebesar 49 karyawan tersebut.

3.2.5 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Pengambilan sampel acak sederhana melibatkan pengambilan sampel dari populasi secara acak. (Sugiyono, 2017: 126).

Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 49 karyawan Matahari Department Store Tasikmalaya Non Manajemen.

3.2.6 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan bobot jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk tipe pernyataan tertutup

dengan skala normal. Sikap pernyataan mengungkapkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing
Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Postitif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat setuju	SS	Skala Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak ada pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak setuju	TS	Rendah
1	Sangat tidak setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, (2017:94)

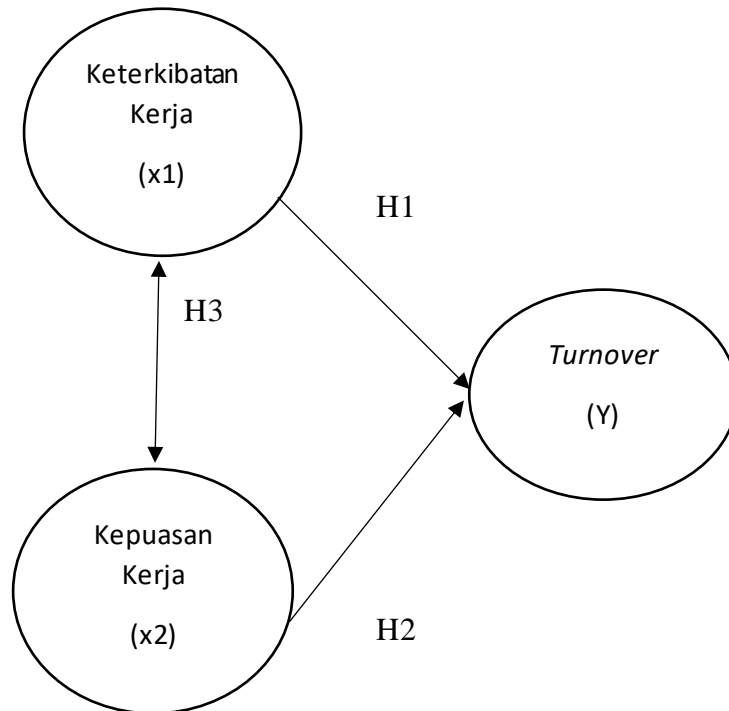
Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing
Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Tidak setuju	STS	Sangat Setuju
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017:94)

3.3 Model Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.3 Paradigma penelitian

Keterangan:

X_1 = Keterlibatan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = *Turnover*

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan. Setelah mendapatkan data yang diperlukan, data dikumpulkan untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut. Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan pengecekan validitas, dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan kuesioner yang telah disebar.

3.4.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Somanti dan Muhidin (2014:49) “suatu alat ukur dikatakan bernilai jika dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang seharusnya diukur”.

R hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel kolerasi ditinjau dari derajat kebebasan ($dk=n-2$) dengan taraf signifikan 5% maka bila:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 20.

2. Uji Reabilitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014:47) “Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”.

Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik *Cronbach* menurut Saefudin dalam (Somantri dan Muhidin 2014:48)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program Windows Versi 24.0.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data menggunakan analisis deskriptif, dimana data dikumpulkan dan dirangkum pada pertanyaan terkait data seperti: frekuensi, mean, standar deviasi, dan peringkat. Sikap pernyataan mengungkapkan pendapat positif atau negatif. Hitung hasil kuesioner dengan persentase dan skorsing sesuai dengan rumus berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai semua subvariabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan jangka waktunya yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.3 Metode Surcecesive Interval

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk meningkatkan ukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *metode interval* berikutnya menurut Somantri dan Muhidin (2014:45) sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada);
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi;
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif;
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban:

$$5. \text{ Hitung } SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lowe limit}} f.$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu transformed scale value: $Y = SV + SV \text{ min}$

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan penggunaan analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi sekumpulan variabel dari X terhadap Y dan menentukan pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat derajat pengaruh masing-masing variabel secara bersama-sama. Selanjutnya, tujuan analisis jalur adalah untuk menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel terhadap variabel lain sebagai variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel terhadap variabel lain secara langsung maupun tidak langsung dapat digunakan analisis jalur.

Menurut Suharsaputra (2018:159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variable independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variable independent terhadap variable dependen.
5. Mengitung $R_y (x_1 \dots x_k)$
6. Menghitung koefisien jalur variable residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.5

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
(1)	(2)	(3)	(4)
1	$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (pYX_1)^2$		A
		(pYX_1, rX_1X_2, PYX_2)	B
	Total pengaruh X ₁ terhadap Y	A+B	C
2	$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (pYX_2)^2$		D
		(pYX_1, rX_1X_2, PYX_2)	E
	Total pengaruh X ₂ terhadap Y	D+E	F

3.4.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan mendukung. Survei ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen.

1. Uji F (simultan)

Untuk menentukan tingkat signifikansi dengan pengaruh variabel independen dan dependen, digunakan uji f dalam persamaan berikut.

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ maka:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen.

Ho: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen.

2. Uji T (Parsial)

Uji T biasanya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistic yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

Ho1: $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non manajemen.

Ha1: $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif anatar keterlibatan kerja terhadap *turnover* karyawan Matahari Departemet Store Tasikamlaya Non Manajemen.

Ho2: $\beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif anatra kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen.

Ha2: $\beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif anantara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya Non Manajemen.

Kriteria:

Jika signifikan $T_{hitung} > (a = 0,05)$ tabel maka ho ditolak

Jika signifikan $T_{hitung} < (a = 0,05)$ tabel maka ho diterima

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24