

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Company Profile

PT. Bank X, Tbk didirikan pada 1956. Nama PT. Bank X, Tbk berasal dari kata “dana moneter” dan pertama kali digunakan pada 1976, ketika perusahaan berubah nama dari Bank Kopra.

Pada 1988, Bank Indonesia meluncurkan paket reformasi perbankan yang dikenal dengan “Paket Oktober 1988” atau PAKTO 88. Tujuan utama PAKTO 88 adalah untuk membangun kompetisi dalam sektor perbankan dengan memberikan kemudahan persyaratan, termasuk liberalisasi peraturan tentang pendirian bank swasta domestik baru dan bank *joint-venture*. Sebagai hasil dari reformasi ini, PT. Bank X, Tbk menjadi salah satu bank valuta asing pertama di Indonesia, dan menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Jakarta.

Saat ini, PT. Bank X, Tbk adalah salah satu institusi keuangan terbesar di Indonesia dari jumlah pegawai – sekitar 61,875 (termasuk karyawan anak perusahaan) pada September 2011 - yang berfokus untuk merealisasikan visinya: “Kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan.”

Dalam mewujudkan visi ini, PT. Bank X, Tbk telah bertekad untuk menjadi “Lembaga Keuangan Terkemuka di Indonesia” yang keberadaannya diperhitungkan. PT. Bank X, Tbk bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah; yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen; berdasarkan

keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia. Sejalan dengan upaya ini, PT. Bank X, Tbk beraspirasi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku kepentingan, sementara memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme yang disiplin.

Tumpuan PT. Bank X, Tbk untuk memenuhi semua kebutuhan nasabahnya tercermin dari pendekatan bisnis. Fokus perbankan yang universal, diimplementasikan pada tahun 2003 menentukan arah ekspansi bisnis PT. Bank X, Tbk ke depan. Pada akhir 2004, PT. Bank X, Tbk telah melengkapi rangkaian segmen usahanya, mulai dari mass market, perbankan komersial dan UKM, perbankan ritel, bisnis kartu kredit, perbankan syariah, perbankan korporasi, tresuri, pasar modal dan lembaga keuangan, serta Adira Finance. Pada 2004 PT. Bank X, Tbk juga membangun bisnis asuransi dan bisnis keuangan rumah tangga lewat Adira Insurance dan Adira Kredit (dulunya Adira Quantum). Pembelian bisnis kartu American Express di Indonesia pada 2006 memposisikan Danamon sebagai salah satu penerbit kartu terbesar di Indonesia.

Sebagai *surviving entity* dari peleburan 9 Bank *Taken Over* (BTO) pada masa krisis keuangan Asia di akhir 1990-an, PT. Bank X, Tbk telah bangkit menjadi salah satu bank swasta terbesar dan terkuat di Asia. Didukung oleh lebih dari 50 tahun pengalaman, PT. Bank X, Tbk terus berupaya untuk memenuhi *brand promise*-nya untuk menjadi bank yang “bisa mewujudkan setiap keinginan nasabah”. Saat ini PT. Bank X, Tbk adalah bank ke-enam terbesar di Indonesia berdasarkan aset, dengan jaringan cabang kedua terbesar yaitu lebih

dari 2,900 kantor cabang dan *point of sales*, termasuk unit PT. Bank X, Tbk Simpan Pinjam (DSP) dan unit Syariah, serta kantor-kantor cabang anak perusahaannya . PT. Bank X, Tbk juga didukung oleh serangkaian fasilitas perbankan elektronik yang komprehensif.

- **Visi**

“Kami peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan”, PT. Bank X, Tbk bertujuan menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan.

- **Misi**

Menjadi organisasi yang berorientasi ke nasabah, yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen, berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia.

Aspirasi kami adalah menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan yang dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, regulator dan komunitas di mana kami berada.

- **Nilai**

Peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, profesionalisme yang disiplin.

3.1.2 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Tempat Penelitian dilakukan di PT. Bank X, Tbk *region* I. Pemilihan tempat pelaksanaan ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan PT. Bank X, Tbk merupakan perbankan swasta terbesar di Indonesia, sehingga proses stres

kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah karyawan sangat perlu untuk dianalisis. Penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2011 sampai dengan selesai.

3.1.3 Target Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan dan permasalahan yang diidentifikasi pada bab 1, maka objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank X, Tbk *region* I bagian *Personal Banking Officer* (PBO).

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008 : 13), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan umumnya menggunakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari sampel dari suatu populasi dimana dalam mengambil sampel biasanya menggunakan teknik secara random, analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas *X* (*independent*), satu variabel terikat *Y* (*dependent*), dan satu variabel perantara *Z* (*intervening*) berikut ini adalah variabel-variabel yang dimaksud:

- X : Stres Kerja
 Z : Komitmen Organisasi
 Y : Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*)

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel penelitian yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Definisi stres kerja yang dinyatakan oleh Selye (dalam Umam, 2010 : 211) sebagai berikut: *“Work stress is an individual’s response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioral reaction”*. Dari definisi tersebut dapat diartikan, stres kerja sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Stres kerja (X) stres kerja sebagai sumber atau <i>stressor</i> kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku	Tuntutan tugas	1. Beban kerja 2. Tuntutan tugas	Interval	8, 9, 14
	Tuntutan peran	1. Macam-macam tugas	Interval	15
	Tuntutan hubungan antarpribadi	1. Konflik dengan rekan kerja	Interval	4, 12, 13
	Struktur organisasi	1. Pengambilan keputusan	Interval	10, 11
	Kepemimpinan organisasi	1. Konflik dengan pimpinan	Interval	5, 6, 7
	Tahap hidup organisasi	1. ketidakpastian	Interval	1, 2, 3

Data diolah oleh: peneliti

2. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008 : 100) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan diharapkan menjadi loyal dan tidak terjadi turnover karyawan dan kinerja yang dihasilkan memuaskan perusahaan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Komitmen organisasi (Y) keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi	Afektif	Identifikasi Keterikatan emosi	Interval	16, 17, 18, 19, 20
	Kontinuans	Perhitungan untung rugi	Interval	21, 22, 23, 24, 25
	Normatif	Kewajiban	Interval	26, 27, 28, 29,30

Data diolah oleh: peneliti

3. Keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*)

Menurut Sousa – Poza & Henneberger dalam Staffelbach (2008 : 14) “*Turnover intent*” is defined as the reflection of “the (subjective) probability that an individual will change his or her job within a certain time period” and is an immediate precursor to actual turnover.

Diartikan secara bebas sebagai keinginan untuk mencari peluang atau kesempatan mencari pekerjaan lain dalam jangka waktu tertentu dan dapat mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang sebenarnya.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Keinginan untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Keinginan untuk Pindah / <i>Turnover Intention</i> (Z) keinginan untuk mencari peluang atau kesempatan mencari pekerjaan lain dalam jangka waktu tertentu dan dapat mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang sebenarnya.	Meninggalkan Organisasi	1. Kemungkinan pindah kerja 2. Pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan	Interval	31, 32
	Alternatif Pekerjaan	1. Aktif mencari informasi pekerjaan lain 2. Tidak mempunyai masa depan dalam pekerjaan	Interval	33, 34, 35, 36, 37

Data diolah oleh: peneliti, 2011

Setelah menetapkan item dari setiap variabel, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode angket. Metode ini dilakukan dengan jalan memberikan pernyataan kepada para responden untuk mengetahui sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Metode angket dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup yang dibuat berdasarkan skala *numerical*. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi variabel yang mempengaruhi stres kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 (satu) sampai dengan 7 (tujuh). Tanggapan positif atau sangat setuju (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif atau sangat tidak setuju (minimal) diberi nilai paling kecil (1), sebagai berikut :

Sangat tidak setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

<input type="checkbox"/>						
1	2	3	4	5	6	7

Tabel 3.4 Skala Penilaian Pernyataan

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Kurang Setuju	3,4 – 4,59
Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Data diolah oleh: peneliti

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. PT. Bank X, Tbk region I bagian *Personal Banking Officer* (PBO) yang berjumlah 128 orang karyawan baik karyawan yang berstatus tetap, kontrak, magang, *probation* dan vendor yang tersebar pada cabang dan kantor cabang pembantu di seluruh Jabotabeka

Perincian jumlah karyawan *Personal Banking Officer* (PBO) PT. Bank X, Tbk region I tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Jumlah Karyawan *Personal Banking Officer* (PBO)
PT. Bank X, Tbk *region* I

No.	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Tetap	89
2	Kontrak	13
3	Magang	6
4	<i>Probation</i>	17
5	Vendor	3
Jumlah		128

Sumber: Data diolah oleh: peneliti, 2011

Populasi dalam penelitian sejumlah 89 karyawan PT. Bank X, Tbk *region* I yang bekerja di bagian *Personal Banking Officer* (PBO) yang berstatus karyawan tetap. Karyawan kontrak (outsourcing), magang, *probation* atau karyawan vendor tidak dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa karyawan tersebut di luar tanggung jawab pihak manajemen.

Setelah menentukan populasi, langkah selanjutnya peneliti menentukan metode pengambilan sampel. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi. Dengan kata lain, pengambilan sampel menurut Sekaran (2006 : 123) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Judgement Sampling*. Teknik ini merupakan salah satu teknik pengambilan

sampel dengan metode *non-probability sampling*, dalam metode ini pemilihan populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu (Istijanto, 2008 : 117). Peneliti menggunakan pertimbangan tertentu dalam memilih anggota populasi sebagai sampel. Adapun yang menjadi pertimbangan peneliti adalah sampel yang digunakan hanya karyawan bagian *Personal Banking Officer region I*.

Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung besar sampel yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Rumus Slovin yaitu:

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

Diketahui: N = populasi karyawan

e = toleransi presisi ketepatan rata-rata yang tidak menyimpang (5%)

$$\text{Sample} = \frac{89}{1 + 89 (0,05)^2} = 72,80$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka banyaknya sampel dalam penelitian ini 72,80 responden dibulatkan menjadi 73 responden.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan objektif serta dapat dipertanggungjawabkan, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan:

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi, yang digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dalam penyusunan skripsi.

Data atau informasi diperoleh dengan cara membaca buku-buku, literatur, dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Penelitian lapangan (*Field research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer atau data yang didapatkan langsung dari responden di lapangan atau lokasi penelitian. Untuk mengumpulkan data primer tersebut diperlukan suatu bantuan instrumen penelitian yaitu kuesioner.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner di dalam melakukan pengumpulan data penelitian, kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur melalui item-item pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Umar (2008 : 52) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan data yang diteliti secara tepat oleh kuesioner tersebut.

Pendekatan yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, dengan memakai teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Pembuktian uji validitas dilihat dengan memperlihatkan r hasil terhadap r tabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Reliabel atau tidaknya item-item pertanyaan dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Suatu variabel dikatakan reliabel dimana menurut Sekaran (2006 : 182) berdasarkan nilai *cronbach alpha*, reliabilitas dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikatakan reliabilitas baik.
- b) Nilai alpha antara 0,60 sampai dengan 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima.
- c) Nilai alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual mempunyai distribusi yang normal. Data yang memiliki distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya parametric-test. Untuk data yang tidak memiliki distribusi normal tentu saja analisisnya harus menggunakan non parametric test. Pengujian normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *Kolmogorov-Sminov*. Jika nilai $S_{\text{gigit}} > 0,05$ maka distribusi adalah normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen (Umar, 2008: 80). Cara yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya suatu masalah multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Besar VIF < 5 atau mendekati angka 1, mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

Menurut Pratisto (2004: 156), multikolinearitas menyebabkan masalah-masalah berikut:

- Koefisien regresi yang bertanda positif dalam regresi sederhana dapat berubah menjadi negatif dalam regresi berganda atau sebaliknya.
- Fluktuasi nilai estimasi koefisien regresi sangat besar.
- Jika variabel-variabel independen berkorelasi satu sama lain, variabel-variabel tersebut menjelaskan varian yang sama dalam mengestimasi

variable dependen, jadi penambahan variabel independen tidak berpengaruh apa-apa.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Prasyarat yang harus dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Menurut Suliyanto (2011 : 95) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Terjadi masalah heteroskedastisitas jika signifikansi kurang dari 0.05.

3.6.2.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan Suliyanto (2011 : 145). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0,05.

3.6.2.5 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode yang sedang diteliti dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Kriteria yang digunakan adalah $du < d < 4-du$, dimana du adalah batas atas dari d tabel

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t (regresi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel secara individual. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) terhadap keinginan untuk pindah kerja/ intense *turnover* (Y), pengaruh stres kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z) dan pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap keinginan pindah kerja/ intensi *turnover* (Y)

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.2 Uji F (regresi simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien Determinasi

n = jumlah data atau kasus

k= jumlah variabel independen

3.6.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan mampu menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66).

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.4 Uji Hipotesis

- a) Pengujian Hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga

Hipotesis 1:

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja/ intensi *turnover*

H_a : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja /intensitas *turnover*

Hipotesis 2:

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H_a : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 3:

H₀: Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah/ intensi *turnover*

H_a: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah/ intensi *turnover*

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan regresi linier sederhana dengan persamaan :

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk X

X = Variabel independen

b) Pengujian Hipotesis keempat

Hipotesis 4:

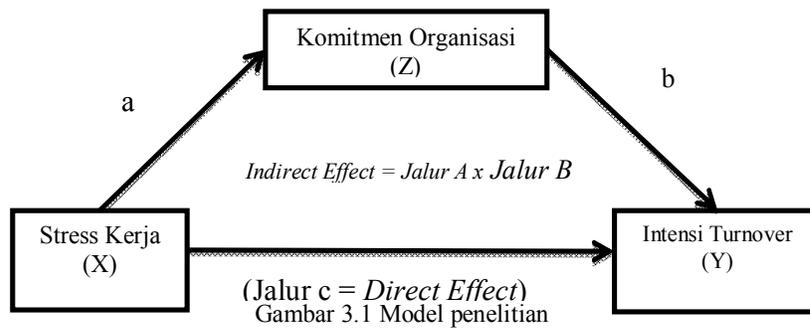
H₀: Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh mediasi antara stres kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PBO PT. Bank X, Tbk *region I*.

H_a: Komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi antara stres kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PBO PT. Bank X, Tbk *region I*.

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk Hipotesis 4

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap variabel keinginan untuk pindah/intensi *turnover* (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel

intervening yaitu komitmen organisasi (Z). Diagram jalur persamaan struktural digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan model diatas, pengujian mediasi menurut Ghozali (2009: 220-221) dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X→Z (a) dengan jalur Z→Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standard error dari pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut ;

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.