

Potensi Penyerapan Tenaga Kerja di Koperasi Jawa Barat Tahun 2020 Menggunakan *Structural Equation Model*

Agrivinie Rainy Firohmatillah¹⁾, Adri Arisena²⁾

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Koperasi Indonesia¹⁾²⁾

agrivinie@ikopin.ac.id

adri@ikopin.ac.id

Abstrak

Penyerapan tenaga kerja di sektor koperasi di Jawa Barat masih tergolong rendah yaitu sebesar 10.434 orang atau sebesar 0,05 persen. Berdasarkan fakta tersebut, penyerapan tenaga kerja di sektor koperasi masih dapat ditingkatkan sejalan dengan program Kementerian Koperasi dan UMKM dalam menjalankan Reformasi Total Koperasi melalui tiga langkah strategis, yakni Reorientasi, Rehabilitasi dan Pengembangan. Oleh karena itu diharapkan penyerapan tenaga kerja di sektor koperasi Jawa Barat semakin besar. Untuk mengetahui dan melihat hal tersebut maka dilakukan penelitian ini. Kategori responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok responden anggota dan kelompok responden non anggota. Analisis yang digunakan untuk melihat potensi tersebut menggunakan analisis deskriptif, sedangkan *Structural Equation Model* (SEM) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh stress kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* untuk kelompok responden non anggota. Untuk kelompok responden anggota SEM digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* terhadap partisipasi anggota dan perkembangan koperasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa untuk kelompok responden non anggota kedua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan untuk kelompok responden anggota menunjukkan bahwa ketiga variabel memberika pengaruh langsung yang signifikan terhadap partisipasi anggota dan perkembangan koperasi.

Kata Kunci: *Koperasi, Tenaga Kerja, Structural Equation Model (SEM), Jawa Barat*

Abstract

Labor absorption in the cooperative sector in West Java is still relatively low at 10,434 people or 0.05 percent. Based on this fact, the absorption of labor in the cooperative sector can still be increased in line with the program of the Ministry of Cooperatives and MSMEs in implementing total cooperative reform through three strategic measures, namely Reorientation, Rehabilitation and Development. Therefore, it is expected that the absorption of labor in the cooperative sector of West Java is increasing. To find out and see this, this research was done. The categories of respondents in this study are divided into two groups, namely the group of member respondents and the non-member respondent group. The analysis used to see the potential used descriptive analysis, while the Structural Equation Model (SEM) was used to see how much work stress, job satisfaction affect turnover intention for non-member groups of respondents. For the respondent group SEM members were used to see how much work stress, job satisfaction, and turnover intention affect member participation and cooperative development. The results showed that for the non-member respondent group both variables had a significant influence on turnover intention, while for the group of respondents members pointed out that the three variables had a significant direct influence on member participation and cooperative development.

Keywords: *Co-operative, Labor, Structural Equation Model (SEM), West Java*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan melandaskan kegiatannya pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai suatu gerakan, koperasi menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan dan kerja sama antar anggotanya yang sangat

diperlukan untuk mewujudkan tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kesejahteraan para anggota pada khususnya dan kemakmuran masyarakat pada umumnya. Undang-undang Republik Indonesia tahun 1992 tentang perkoperasian menyatakan bahwa karakteristik utama koperasi adalah identitas ganda anggota koperasi (*the dual identity of the member*)

yaitu anggota sebagai pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi (*user own oriented firm*). Dengan demikian, partisipasi anggota dalam kegiatan usaha koperasi amatlah penting. Keberhasilan partisipasi ditentukan oleh kesesuaian kebutuhan antar anggota, program dan manajemen koperasi. Anggota juga memiliki kebebasan untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik membangun untuk kemajuan koperasi. Hal inilah yang sering dilalaikan banyak koperasi dalam praktiknya. Perkembangan koperasi saat ini masih jauh dari cita-cita kemerdekaan. Faktor tersebut ada yang memang melekat pada koperasi itu sendiri (internal) dan ada yang berasal dari luar batang tubuh koperasi (eksternal). Beberapa aspek internal, antara lain yaitu kelangkaan sumberdaya profesional untuk mengelola koperasi maupun organisasi, dengan adanya tenaga profesional yang masih terbatas, koperasi dengan lembaga swasta dan negeri lainnya bersaing untuk mendapatkan tenaga profesional tersebut. Berikutnya adalah keterbatasan sumber kapital swadaya, mengingat anggota yang sekaligus merupakan pemilik koperasi tersebut mayoritas berasal dari kalangan ekonomi menengah ke bawah. Kemudian, kurangnya pengetahuan dan kesadaran berkoperasi di kalangan anggotanya, dikarenakan latar belakang pendidikan anggota dan pengelola masih relatif rendah.

Di Jawa Barat perkembangan jumlah koperasi masih belum berkembang secara signifikan, tahun 2017 unit koperasi sebanyak 25.774 unit dengan jumlah koperasi aktif sebanyak 16.664 unit dan jumlah koperasi tidak aktif 9.110 unit. Sebaran koperasi di Jawa Barat masih terkonsentrasi di Kota Bandung dengan jumlah 2.577 unit dengan persentase keaktifan sebesar 84 persen. Angka tersebut masih (kecil jika melihat kontribusi koperasi di negara Eropa yang mencapai 8 persen. Dalam pelaksanaan kegiatan koperasi memiliki prinsip, landasan, asas, nilai, tujuan dan jenis-jenisnya. Koperasi terbagi menjadi berbagai jenis, diantaranya yaitu berdasarkan jenis usaha (koperasi produsen, koperasi konsumen, koperasi simpan pinjam, dan koperasi jasa), berdasarkan tingkatan (koperasi primer dan sekunder), serta status keanggotaannya (koperasi pegawai negeri, koperasi sekolah, koperasi karyawan, dan sebagainya). (Anoraga, 2007)

Koperasi karyawan (kopkar) adalah badan usaha koperasi yang didirikan oleh karyawan untuk karyawan dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya dengan menjalankan unit usahanya. Unit usaha yang dijalani diantaranya pertokoan (konsumsi), usaha simpan pinjam, dan bentuk kegiatan usaha lain. Unit usaha tersebut dilakukan untuk melayani dan membantu keperluan anggota

dalam memenuhi kebutuhan ekonominya, seperti dengan memberikan kelonggaran kepada para anggotanya saat melakukan penjualan. Walaupun koperasi ini berada dibawah suatu perusahaan, koperasi karyawan memiliki badan hukum dan kewenangan tersendiri, tidak mempunyai hubungan organisasi yang bersifat profesi apapun (perusahaan tidak ikut campur mengenai segala hal yang berhubungan dengan koperasi) dan tentunya kekuasaan tertinggi terdapat pada rapat anggota.

Koperasi memiliki tujuan utama yaitu mensejahterakan anggota. Hal ini dapat digambarkan dengan terpenuhinya pelayanan anggota koperasi oleh pengurusnya. Maka, kepuasan kerja (pengurus) merupakan faktor utama yang perlu dipenuhi di koperasi. Kepuasan kerja adalah dimana kebutuhan pribadi seseorang telah terpenuhi dalam situasi kerja. Kepuasan kerja melibatkan reaksi, kognitif, afektif dan evaluasi atau sikap keadaan emosi yang positif dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja ini merupakan persepsi karyawan tentang pekerjaannya (Locke, 1976). Jadi, kepuasan kerja koperasi dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran tingkat kepuasan pengurus koperasi terhadap pekerjaannya di koperasi. Tingkat perasaan puas pengurus koperasi dapat bermacam-macam situasi, seperti jenis pekerjaan dan atau tempat mereka bekerja di koperasi. Kepuasan tersebut menyangkut psikologi individu masing-masing pengurus yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Tingkat kepuasan pengurus koperasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas posisi koperasi tersebut. Kepuasan pengurus tidak hanya dapat dinilai dengan insentif, namun pengurus juga memerlukan pengakuan dari anggota koperasi atas hasil pekerjaannya (laporan pengurus ketika rapat anggota tahunan), memiliki peluang untuk berinovasi, dan terpenting yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja mengandung psikologis seorang pengurus yang dapat menimbulkan semangat, gairah, ketekunan atau keuletan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Stress kerja dapat dialami oleh siapa saja, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh stres bagi para pekerja. Menurut Baron dan Greenberg, stress merupakan reaksi emosional dan psikologis yang terjadi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasi halangan tersebut (Greenberg & Baron, 1990). Definisi stress kerja adalah respon seseorang baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungannya yang dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008).

Turnover intention atau keluarnya karyawan dari perusahaan merupakan hal yang lumrah terjadi dari sebuah perusahaan, namun apabila *turnover* semakin tinggi maka dapat merugikan perusahaan. Menurut Heneman dan Judge, *turnover* terjadi secara sukarela oleh karyawan dan tidak secara sukarela yang diprakarsai oleh organisasi. *Turnover* tidak secara sukarela dibagi atas *discharge turnover* dimana pekerja meninggalkan pekerjaan karena masalah kedisiplinan atau prestasi kerja, selanjutnya yaitu *ownizing turnover* yang merupakan restrukturisasi organisasi atau program pengurangan biaya dalam meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Sedangkan secara sukarela dibagi menjadi yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari. Untuk yang dapat dihindari yaitu dapat dicegah oleh tindakan dari organisasi seperti kenaikan gaji atau penugasan pekerjaan yang baru sedangkan yang tidak dapat dihindari salah satu contohnya adalah kematian atau relokasi pasangan. (Heneman & Judge, 2009)

Selanjutnya definisi dari berpartisipasi menurut KBBI adalah melakukan partisipasi atau berperan serta dalam suatu kegiatan. Secara harfiah, partisipasi atau *participation* adalah mengikutsertakan pihak lain dalam mencapai tujuan.

Sesuai definisi koperasi yang berdasarkan miliki bersama, maka partisipasi anggota memiliki peran penting dalam dalam kegiatan koperasi hal ini juga dijelaskan bahwa keberhasilan organisasi dan usaha koperasi didasari oleh partisipasi dari anggota. Partisipasi anggota memiliki prinsip identitas ganda yaitu sebagai pemilik yang ikut serta dalam modal, pengawasan dan juga keputusan. Selain sebagai pemilik, partisipasi anggota juga sebagai pengguna anggota koperasi ikut serta memanfaatkan fasilitas, layanan, barang dan jasa koperasi. Perkembangan koperasi didasari oleh ketergantungan anggota dengan perusahaan koperasi. Koperasi memberikan manfaat atau *cooperative effect* bagi anggota. (Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2010).

Perkembangan usaha koperasi hingga saat ini semakin meluas hal ini ditunjukkan dengan pertumbuhan koperasi yang ada di Indonesia. Namun mengembangkan usaha koperasi tentu menjadi tantangan bagi anggotanya untuk mengembangkan koperasi dalam meningkatkan peran ekonomi nasional maupun kesejahteraan anggotanya. Menurut Hanel Alfred perkembangan usaha dari koperasi tercemrin dari peningkatan dan jumlah ragam koperasi, jumlah dan ragam dalam bidang koperasi, jumlah simpanan anggota, jumlah modal usaha, serta jumlah nilai usaha koperasi (Hanel, 1989).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Ziebar, dengan unit penelitian ini adalah anggota koperasi yang merupakan pegawai bank BJB dan non anggota yang merupakan pegawai di bawah Koperasi Ziebar yang tersebar di Bandung Raya. Adapun fokus pada penelitian ini adalah untuk anggota menganalisis pengaruh dari Stress Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover intention* terhadap Partisipasi Anggota dan Perkembangan Koperasi. Sedangkan untuk non anggota akan dianalisis pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*.

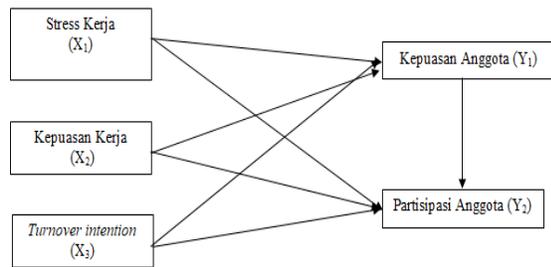
Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui survei yaitu penelitian dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dari suatu kelompok maupun daerah. Penelitian ini juga merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi diantara variabel yang diteliti. Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Sugiyono menyebutkan dalam metode penelitian kuantitatif dikenal 7 (tujuh) model paradigma penelitian, yaitu (Sugiyono, 2016):

1. Paradigma Sederhana
2. Paradigma Sederhana Berurutan
3. Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen
4. Paradigma Ganda dengan Tiga Variabel Independen
5. Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Dependen
6. Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen dan Dua Dependen
7. Paradigma Jalur

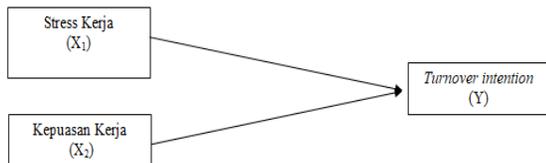
Mengacu pada analisis penelitian untuk responden anggota koperasi Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover intention* Serta Keterkaitannya dengan Partisipasi Anggota Koperasi dan Perkembangan Koperasi, serta variabel yang terbentuk, maka

paradigma penelitian adalah seperti pada Gambar 1.



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

Mengacu pada analisis penelitian untuk responden non anggota koperasi Stress Kerja, Kepuasan Kerja serta Keterkaitannya dengan *Turnover intention*, serta variabel yang terbentuk, maka paradigma penelitian adalah seperti pada gambar 2.



Gambar 2 : Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Untuk Responden Anggota Koperasi

- 1) Stress kerja memberikan pengaruh terhadap Partisipasi Anggota

Stress kerja memberikan pengaruh negatif pada partisipasi anggota. Jika stress kerja yang dialami karyawan atau anggota organisasi meningkat maka partisipasi anggota akan menurun, stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja dapat menyebabkan ketidakhadiran anggota bahkan keluar dari organisasi.

- 2) Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Partisipasi Anggota

Kepuasan kerja telah memberikan pengaruh positif pada partisipasi anggota. Jika kepuasan kerja telah meningkat maka partisipasi anggota akan meningkat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi membuat mereka bertahan lebih lama di suatu organisasi.

- 3) *Turnover intention* memberikan pengaruh terhadap Partisipasi Anggota

Turnover intention memberikan pengaruh negatif terhadap partisipasi anggota. Jika *turnover intention* meningkat maka partisipasi anggota akan menurun, hal ini disebabkan karyawan atau

anggota organisasi yang memilih untuk pindah ke tempat yang lebih baik sehingga fenomena ini dapat mempengaruhi partisipasi anggota.

- 4) Stress Kerja memberikan pengaruh terhadap Perkembangan Koperasi

Stress kerja memberikan pengaruh negatif pada perkembangan koperasi, jika stress kerja meningkat maka partisipasi anggota menurun dan berdampak pula pada perkembangan koperasi yang juga ikut menurun.

- 5) Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Perkembangan Koperasi

Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan koperasi, jika kepuasan kerja meningkat maka partisipasi anggota meningkat dan berdampak pada perkembangan koperasi.

- 6) *Turnover intention* memberikan pengaruh terhadap Perkembangan Koperasi

Turnover intention memberikan pengaruh negatif pada perkembangan koperasi. Jika *turnover intention* meningkat maka perkembangan koperasi menurun, hal ini dikarenakan keluarnya karyawan atau anggota organisasi membuat partisipasi anggota menurun dan berdampak negatif pada perkembangan koperasi.

- 7) Partisipasi Anggota memberikan pengaruh terhadap Perkembangan Koperasi

Partisipasi anggota memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan koperasi. Jika partisipasi anggota meningkat maka perkembangan koperasi juga meningkat, hal ini dikarenakan partisipasi yang dilakukan oleh anggota organisasi dapat meningkatkan perkembangan koperasi itu sendiri.

Untuk Responden Non Anggota

- 1) Stress Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover intention*

Stress kerja memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Apabila beban kerja yang dialami oleh karyawan atau anggota organisasi meningkat maka stress kerja ikut meningkat dan dapat menyebabkan *Turnover intention*.

- 2) Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Jika kepuasan kerja

karyawan atau anggota organisasi meningkat maka niat *Turnover intention* akan menurun.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/nilai yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi pada penelitian ini terdiri dari Anggota Koperasi Ziebar dan Non Anggota yang berada di wilayah Bandung Raya

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar representatif dari populasi.

Analisis untuk penelitian akan dilakukan dengan *Structural Equation Models* (SEM) – Partial Least Square menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diteliti. Berdasarkan landasan teori yang diambil dari Porter (1985) dan dikembangkan lagi dengan faktor lainnya sebagaimana yang diuraikan pada identifikasi masalah, maka dibuat *path diagram*.

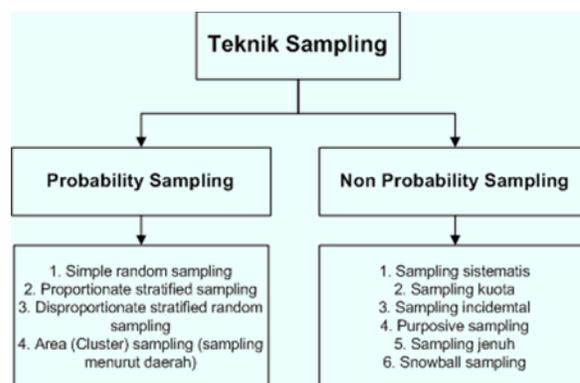
Konstruksi eksogen adalah konstruksi yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model, sedangkan konstruksi endogen adalah konstruksi yang diprediksi oleh satu atau lebih konstruksi endogen lainnya. Pada penelitian ini untuk responden anggota konstruksi eksogennya meliputi Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention, sedangkan konstruksi endogennya adalah Partisipasi Anggota dan perkembangan koperasi. Sedangkan untuk responden non anggota konstruksi eksogennya meliputi Stress Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan konstruksi endogennya adalah Turnover Intention.

Partial Least Squares (PLS)

Partial Least Squares (PLS) adalah suatu pendekatan statistika multivariat yang dikembangkan oleh Herman Wold tahun 1960. PLS saat ini menjadi salah satu pendekatan yang digunakan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang dikembangkan untuk menyelesaikan permasalahan pada analisis regresi linear berganda ketika terjadi permasalahan seperti ukuran sampel

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling (pengambilan sampel) merupakan cara untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara skematis, teknik sampling dapat digambarkan pada gambar 3



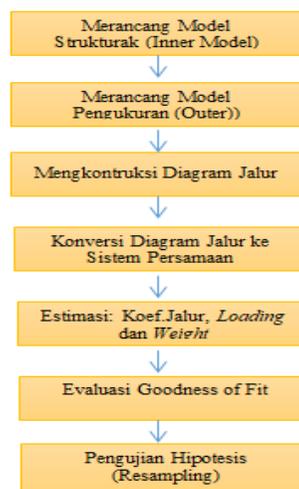
Gambar 3 Macam-macam Teknik Sampling

(Sugiyono, 2016)

penelitian yang kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas (Abdillah & Jogiyanto, 2009)

Di antara alasan penggunaan PLS adalah (1) metode statistika ini tepat digunakan dalam menguji efek prediksi hubungan antar variabel dalam suatu model, (2) PLS dapat dijalankan pada sampel dengan jumlah yang kecil, tidak mensyaratkan pada berbagai asumsi, dan dapat menguji model penelitian dengan dasar teori yang lemah, serta (3) informasi yang dihasilkan dengan menggunakan PLS lebih efisien dan mudah diinterpretasikan (Abdillah & Jogiyanto, 2009).

Langkah-Langkah SEM-PLS



Gambar 4 Diagram alur analisis SEM-PLS

Pada SEM perancangan model adalah berbasis teori, akan tetapi pada SEM-PLS bisa berupa:

- a. Teori
- b. Hasil penelitian empiris
- c. Adopsi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
- d. Normatif, misal peraturan pemerintah, undang-undang, dan lain sebagainya
- e. Rasional

Merancang Model Outer / Model Pengukuran

- a. Pada SEM-PLS perancangan outer model sangat penting: refleksif atau formatif
- b. Dasar: teori, penelitian empiris sebelumnya, atau rasional

Konstruksi Diagram Jalur

Tujuannya adalah menggambarkan model yang telah dibangun pada langkah pertama dan kedua ke dalam sebuah diagram jalur agar peneliti dapat dengan mudah mencermati hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Konstruksi diagram jalur pada model SEM-PLS seperti pada Gambar 4

Diagram jalur (path diagram) dalam SEM-PLS digunakan untuk menggambarkan atau menspesifikasikan model SEM-PLS dengan lebih jelas dan mudah, jika dibandingkan dengan model persamaan matematik. Untuk dapat menggambarkan diagram jalur sebuah persamaan secara tepat, perlu diketahui tentang variabel-variabel dalam SEM-PLS beserta notasi dan simbol yang berkaitan. Kemudian hubungan diantara model-model tersebut dituangkan dalam model persamaan struktural dan model pengukuran.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan Outer model / Model Pengukuran

Untuk variabel laten eksogen 1 (reflektif)

$$\begin{aligned} - x_1 &= \lambda_{x1} \xi_1 + \delta_1 \\ - x_2 &= \lambda_{x2} \xi_1 + \delta_2 \\ - x_3 &= \lambda_{x3} \xi_1 + \delta_3 \end{aligned} \quad \rightarrow (1)$$

Untuk variabel latent eksogen 2 (formatif)

$$- \xi_2 = \lambda_{x4} X_4 + \lambda_{x5} X_5 + \lambda_{x6} X_6 + \delta_4 \quad \rightarrow (2)$$

Untuk variabel latent endogen 1 (reflektif)

$$\begin{aligned} - y_1 &= \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1 \\ - y_2 &= \lambda_{y2} \eta_1 + \varepsilon_2 \end{aligned} \quad \rightarrow (3)$$

Untuk variabel latent endogen 2 (reflektif)

$$\begin{aligned} - y_3 &= \lambda_{y3} \eta_2 + \varepsilon_3 \\ - y_4 &= \lambda_{y4} \eta_2 + \varepsilon_4 \end{aligned} \quad \rightarrow (4)$$

Inner model / Model Struktural

$$\begin{aligned} - \eta_1 &= \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1 \\ - \eta_2 &= \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2 \end{aligned} \quad \rightarrow (5)$$

Pendugaan Parameter

- a. Pendugaan jalur (path estimation) yang menghubungkan antar variabel laten (koefisien jalur) dan antara variabel laten dengan indikatornya (loading faktor/outer loading)
- b. Metode pendugaan PLS
- c. Interaksi variabel

Evaluasi Model Hipotesis Penelitian

Evaluasi model dalam SEM-PLS dilakukan dengan melakukan evaluasi pada outer model dan inner model. Evaluasi outer model model dibagi dua yaitu model reflektif dan formatif. Dalam model reflektif, model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Sedangkan inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel (Abdillah & Jogiyanto, 2009)

Evaluasi Outer Model reflektif

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas variabel dan reliabilitas indikator. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan indikator penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam SmartPLS ada dua macam, yaitu:

- a) Uji Validitas Konvergen: berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur variabel yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading $> 0.5 - 0.7$ dan AVE > 0.5 .
- b) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan/error-free) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam indikatornya (Sekaran, 2006). Dalam uji SEM-PLS ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's alpha yaitu mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya $> 0,6$.

Tabel 1. Parameter Uji Validitas dan Reliabilitas dalam SEM-PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,5- 0,7
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten
	Cross loading	Lebih dari 0,7 dalam satu Variabel
Uji Reliabilitas	Cronbach's alpha	Lebih dari 0,6
	Composite reliability	Lebih dari 0,7

Sumber: (Abdillah & Jogiyanto, 2009)

Evaluasi Model Struktural

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan mengukur koefisien determinasi (R²). Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat menggambarkan seberapa besar variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independennya. Semakin tinggi nilai R² semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. (Abdillah & Jogiyanto, 2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Poin ini membahas mengenai uraian dan hasil analisis data tentang "Potensi Penyerapan Tenaga Kerja di Koperasi Jawa Barat Tahun 2020" yang diperoleh dari data primer dan data sekunder penelitian. Data primer penelitian ini didapatkan dari hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada dua kelompok responden yaitu kelompok non anggota sebanyak 100 responden dan kelompok anggota sebanyak 150 responden. Koperasi pada penelitian ini yaitu Koperasi Ziebar yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta no 689 B Kota Bandung Jawa Barat. Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel penelitian, dimana pada kelompok responden non anggota variabel yang dianalisis yaitu variabel X1 (Stress Kerja), variabel X2 (Kepuasan Kerja), serta variabel Y (Turnover Intention), sedangkan untuk kelompok responden anggota variabel yang dianalisis yaitu variabel X1 (Stress Kerja), variabel X2 (Kepuasan Kerja), Variabel X3 (Turnover Intention), Variabel Y1 (Partisipasi Anggota), serta variabel Y2 (Perkembangan Koperasi).

1. Analisis Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden Non Anggota

Hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditampilkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Pendidikan Terakhir Responden Non Anggota

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SMA/Sederajat	35	35%
D3	45	45%
S1	20	20%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Kuisioner

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden non anggota paling banyak yaitu D3 dengan jumlah responden sebanyak 45 orang atau sebanyak 45%.

2. Analisis Kelompok Responden Anggota dengan Structural Equation Model (SEM)

Hasil analisis menggunakan SEM dengan menggunakan bantuan software SmartPLS yaitu sebagai berikut:

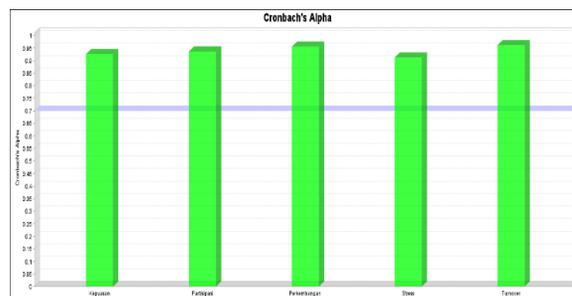
a. Validitas Konvergen

Uji validitas dalam metode ini menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ditampilkan pada Tabel 3 dan Gambar 5 berikut :

Tabel 3 Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan	0.533
Partisipasi	0.592
Perkembangan	0.652
Stress	0.662
Turnover	0.623

Sumber : Hasil Analisis

**Gambar 5 Grafik Hasil Uji Validitas Konvergen**

Berdasarkan Tabel 3 dan Gambar 5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai AVE di seluruh variabel lebih besar dari 0.5.

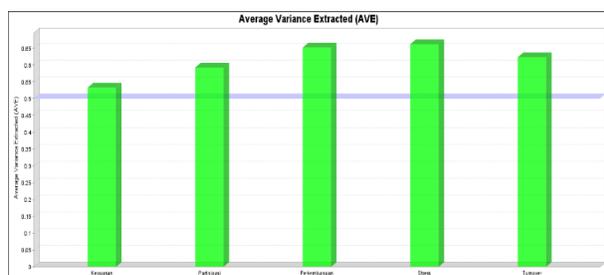
b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang ditampilkan pada Tabel 4 dan Gambar 6 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan	0.926
Partisipasi	0.937
Perkembangan	0.955
Stress	0.912
Turnover	0.962

Sumber : Hasil Analisis



Gambar 6 Grafik Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4 dan Gambar 6 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha di seluruh variabel lebih besar dari 0.5.

c. Nilai R

Nilai R pada penelitian ini ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Nilai R

Variabel	R Square
Partisipasi	0.898
Perkembangan	0.993

Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Partisipasi Anggota dapat menjelaskan variabel lainnya sebesar 89 %, sedangkan variabel Perkembangan Koperasi dapat menjelaskan variabel lainnya sebesar 99%.

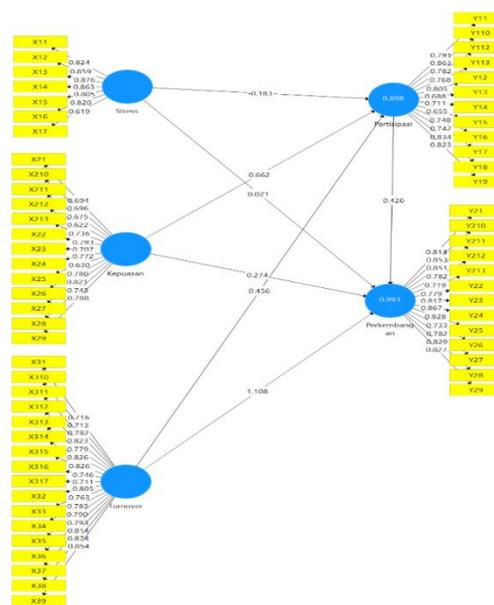
d. Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software Smart-PLS didapatkan hasil dan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung pada setiap variabel. Adapun hasil pengaruh langsung dan tidak langsung ditampilkan pada Tabel 6 dan Gambar 7 berikut:

Tabel 6 Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan -> Partisipasi	0.662	0.668	0.066	10.063	0
Kepuasan -> Perkembangan	0.274	0.28	0.021	13.012	0
Partisipasi -> Perkembangan	-0.426	-0.434	0.033	13.072	0
Stress -> Partisipasi	-0.183	-0.183	0.09	2.026	0.043
Stress -> Perkembangan	0.021	0.019	0.015	1.404	0.161
Turnover -> Partisipasi	0.456	0.451	0.075	6.064	0
Turnover -> Perkembangan	1.108	1.113	0.028	39.08	0

Sumber : Hasil Analisis



Gambar 7 Diagram Jalur Analisis

Berdasarkan Tabel 6 dan Gambar 7 dapat dilihat bahwa jika nilai P-Value dibandingkan dengan nilai alfa (5% atau 0.05) maka hanya pengaruh tidak langsung antara Stress Kerja dan Perkembangan Koperasi yang tidak signifikan yang artinya bahwa Stress Kerja tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap Perkembangan Koperasi sedangkan variabel lainnya memberikan pengaruh secara signifikan.

3. Analisis Kelompok Responden Non Anggota dengan *Structural Equation Model* (SEM) Hasil analisis menggunakan SEM dengan menggunakan bantuan software SmartPLS yaitu sebagai berikut:

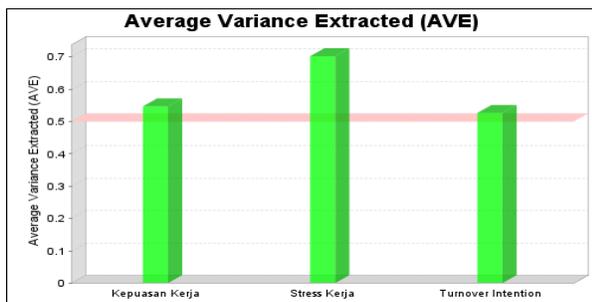
a. Validitas Konvergen

Uji validitas dalam metode ini menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ditampilkan pada Tabel 7 dan Gambar 8 berikut:

Tabel 7 Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.547
Stress Kerja	0.702
Turnover Intention	0.527

Sumber : Hasil Analisis



Gambar 8 Grafik Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Tabel 7 dan Gambar 8 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai AVE di seluruh variabel lebih besar dari 0.5

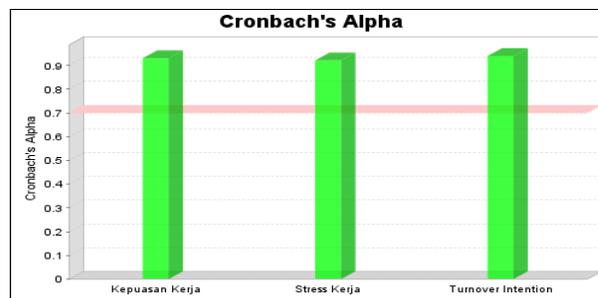
b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang ditampilkan pada Tabel 8 dan Gambar 9 berikut:

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.931
Stress Kerja	0.922
Turnover Intention	0.94

Sumber : Hasil Analisis



Gambar 9 Grafik Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 8 dan Gambar 9 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha di seluruh variabel lebih besar dari 0.5.

c. Nilai R

Nilai R pada penelitian ini ditampilkan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Nilai R (R-Square/Koefisien Determinasi)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0.811	0.807

Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel Turnover Intention dapat menjelaskan variabel lainnya sebesar 80%.

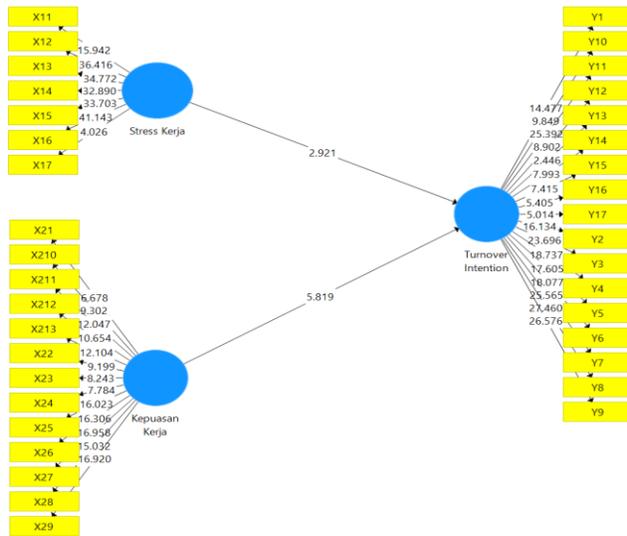
d. Pengaruh X dan Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software Smart-Pls didapatkan hasil dan nilai pengaruh setiap variabel. Adapun hasil pengaruh ditampilkan pada Tabel 10 dan Gambar 10 berikut:

Tabel 10 Pengaruh Antar Variabel

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.625	0.621	0.107	5.819	0
Stress Kerja -> Turnover Intention	0.315	0.32	0.108	2.921	0.004

Sumber : Hasil Analisis



Gambar 10 Diagram Jalur Analisis

Berdasarkan Tabel 10 dan Gambar 10 dapat dilihat bahwa jika nilai P-Value dibandingkan dengan nilai alfa (5% atau 0.05) maka kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel Turnover Intention.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Potensi penyerapan tenaga kerja pada koperasi Ziebar dapat dilihat pada latar belakang pendidikan pada kelompok responden non anggota. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan yang bekerja di bawah koperasi Ziebar yaitu D3 (Diploma tiga) yaitu sebesar 45%.
2. Pada kelompok responden anggota dapat dilihat bahwa variabel Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention memberikan pengaruh langsung secara signifikan terhadap Partisipasi Anggota dan Perkembangan Koperasi.
3. Pada kelompok responden non anggota dapat dilihat bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel Turnover Intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2008). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2010). *Partisipasi Anggota Koperasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1990). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hanel, A. (1989). *Organisasi Koperasi : Pokok - Pokok Pikiran Mengenai Organisasi Koperasi Dan Kebijakan Pengembangannya Di Negara - Negara Berkembang*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Hom, P., Griffeth, R. W., & Gaertner, S. (2000). Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 463-468.
- Ilies, R., & Dimotakis, N. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*.
- International Labour Organization. (n.d.). *Cooperatives (COOP)*. Retrieved August 2020, from <https://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/lang--en/index.htm#:~:text=%E2%80%9CA%20cooperative%20is%20defined%20as,ILO%20Recommendation%20193>
- Iqbal, A. (2010). Employee Turnover: Causes, Consequences and Retention Strategies in the Saudi Organizations. *The Business Review*.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Willey & Sons.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. (2014). *Warta KUMKM: Koperasi Gerakan Bersama Menuju Kesejahteraan*. Jakarta: Direktorat Pemberdayaan Koperasi dan UKM Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.

- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally College Pub. Co.
- Lumbantobing, J., Purba, E. F., & Simangunsong, R. (2002). *Ekonomi Koperasi*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. OH: Thomson-South-Western.
- Mcelroy, J. C., Morrow, P. C., & Rude, S. N. (2002). Turnover and Organizational Performance: A Comparative Analysis of the Effects of Voluntary, Involuntary, and Reduction-in-Force Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Prijambodo. (2018). *Out of the Box Koperasi: Tantangan Perubahan Kini dan Masa Depan*. Yogyakarta: Phoenix.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behaviour*. John Willey and Son Inc.
- Simons, R. (2011). *Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities*. New York: Apple Academic Press.
- Sitio, A., & Tamba, H. (2001). *Koperasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Smith, D. M. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital Health Service Administration*.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Zamagni, S., & Zamagni, V. (2010). *Cooperative Enterprise: Facing the Challenge of Globalization*. UK: Edward Elgar.

