



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. XYZ merupakan sebuah industri padat karya yang bergerak di bidang industri sepatu olahraga. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Juni 1989 dan merupakan suatu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Korea. Pada awal masa berdirinya, PT. XYZ memproduksi berbagai macam merk sepatu olahraga ternama. Pada pertengahan tahun 1994 yang menjabat sebagai Direktur Utama pada saat itu adalah Mr. Beak, kemudian terjadi pergantian pimpinan yang selanjutnya dipimpin oleh Mr. Seo Yeong Yul sampai saat ini.

Dalam masa pimpinan Mr. Seo Yeong Yul, PT. XYZ tidak lagi memproduksi berbagai macam merk sepatu olahraga, tetapi hanya fokus pada satu merk sepatu olahraga ternama saja. Saat ini, PT. XYZ tengah mengalami perkembangan dan kemajuan yang cukup pesat, di mana 100% orientasinya untuk diekspor ke beberapa negara di benua Amerika, Eropa, Afrika dan Asia. Hingga saat ini, telah terdiri dari 80 negara tujuan ekspor PT. XYZ. Dalam menjalankan bisnisnya untuk terus memproduksi sepatu olahraga dengan kualitas terbaik, PT. XYZ memiliki dua pabrik yakni pabrik yang berada di wilayah Serpong, Banten sebagai kantor pusat dan pabrik yang berada di wilayah Sukabumi.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi dari PT. XYZ adalah sebagai berikut :

PT. XYZ memiliki visi untuk menjadi perusahaan sepatu kelas dunia (*Be the World Class Footwear Manufacturer*).

b) Misi dari PT. XYZ adalah sebagai berikut :

PT. XYZ memiliki misi yakni menjadi badan usaha yang berkelanjutan dan memberikan produk yang premium (*Be Sustainable Business Entity and Deliver Premium Product*).

3.1.3 Core Value Perusahaan

PT. XYZ memiliki *core value*, berikut beberapa *core value* dari PT. XYZ :

1) *Team Work & Work Team*

Aktif bekerja, berperan, berkoordinasi, saling membantu dan menghargai untuk peningkatan performa tim tanpa melihat perbedaan *gender*, suku, agama dan ras.

2) *Ownership*

Keterikatan secara emosional seorang karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab, inisiatif, keberanian mengambil risiko.

3) *Quality First*

Mengikuti standard kerja dan mengutamakan kualitas pada setiap proses kerja sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

4) *Disruptive*

Sikap berani untuk melakukan perbaikan yang inovatif dalam pekerjaan.

5) *Open Mind*

Kemampuan untuk memandang positif perbedaan pendapat, informasi, ide, pengetahuan, saran dari segala pihak dan atau segala sudut pandang.

3.1.4 Motto Perusahaan

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. XYZ memiliki motto, motto perusahaan PT. XYZ adalah selalu mengutamakan kualitas dan mutu produk. Untuk mencapai motto tersebut, PT. XYZ memiliki fasilitas Laboratorium dan Teknologi Departemen untuk meningkatkan kualitas dan *Development Departement* untuk menguji sepatu model terbaru yang direncanakan untuk diproduksi.

3.1.5 Prestasi yang diraih oleh PT. XYZ

Berikut beberapa prestasi yang telah diraih oleh PT. XYZ :

1. IR - 2005 *SP'04 "Best Buy" Award Winner from US Runner's World Magazine for the Air Perseus.*
2. IR - 2006 , 2007, 2008 *Shoe Dog Award for Nike Dynamotion*
3. IR - 2011 Penghargaan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup
4. IR - 2013 *Editor's Choice " Award Winner from US Runner's World Magazine for the Air Pegaus 05*
5. JX - 2013 Pembina Terbaik Tenaga Kerja Perempuan

- 6. JX - 2013 Pemenang 1 Jamsostek Jabar Award
- 7. JX - 2013 Juara 1 Perusahaan Terbaik Bogor Custom

3.1.6 Struktur Organisasi PT. XYZ



Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. XYZ

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Research Data

Menurut Cooper & Schindler (2014), *research data* merupakan data yang tersedia untuk melakukan proses penelitian. Terdapat dua jenis data yaitu, *primary data* dan *secondary data* dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Primary data* merupakan karya asli penelitian atau data mentah tanpa interpretasi dan pernyataan yang mewakili opini. Selain itu, data ini juga bisa didapatkan dari hasil kerja penelitian seseorang ataupun peneliti. Data dapat diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, diskusi dan *interview* pada narasumber yang bersangkutan.
2. *Secondary data* merupakan interpretasi dari data primer (*primary data*). Ensiklopedi, buku teks, buku pegangan, majalah, artikel surat kabar, dan sebagian besar berita dianggap sebagai data sekunder.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* didapatkan peneliti dengan melakukan *in-depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada responden yang tergolong ke dalam populasi dalam penelitian ini.

Pelaksanaan *in-depth interview* oleh peneliti dilakukan pada delapan responden dengan kriteria karyawan tetap PT. XYZ yang berumur minimal 20 tahun dan telah bekerja minimal selama 2 tahun karena peneliti ingin mengetahui komitmen karyawan PT. XYZ. Tujuan dilakukannya *in-depth interview* tersebut untuk mendapatkan fenomena yang terjadi pada perusahaan sedalam mungkin

mengenai variabel *employee engagement*, *work environment*, *organizational learning* dan *organizational commitment*.

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menitipkan kuesioner pada salah satu karyawan PT. XYZ yang kemudian disebar pada responden. Indikator yang peneliti gunakan dalam kuesioner mengacu pada indikator yang terdapat dalam jurnal penelitian Hanaysha (2016) dan Yücel (2012). Terdapat 25 indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, indikator tersebut menggunakan *likert scale* dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (cukup setuju), 5 (setuju) dan 6 (sangat setuju) mengenai variabel *employee engagement*, *work environment*, *organizational learning*, dan *organizational commitment*.

Peneliti juga menggunakan *secondary data* dalam penelitian ini sebagai panduan dalam penjabaran variabel dan pengembangan fenomena penelitian, *secondary data* yang peneliti gunakan berupa jurnal, artikel, *website*, dan buku-buku.

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Zikmund, Babin, Carr & Griffin (2013), metode data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu :

1. *Qualitative Research*

Qualitative research atau penelitian kualitatif menurut Zikmund *et al.* (2013) adalah penelitian yang menggunakan teknik yang memungkinkan peneliti memberikan penilaian yang jelas terkait

fenomena yang terjadi, tanpa bergantung kepada pengukuran numerik dan berfokus pada penemuan arti yang sebenarnya serta dapat menambah wawasan baru.

2. *Quantitative Research*

Quantitative research atau penelitian kuantitatif menurut Zikmund *et al.* (2013) adalah penelitian yang membahas tujuan penelitian dengan menggunakan penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis.

Menurut Sekaran & Bougie (2013), jenis penelitian terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. *Exploratory Research*

Sebuah penelitian *exploratory* dilakukan apabila tidak banyak yang diketahui mengenai situasi yang sedang dihadapi atau tidak ada informasi yang tersedia mengenai bagaimana masalah tersebut telah terpecahkan dimasa lalu.

2. *Descriptive Research*

Penelitian deskriptif sering dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik orang, kejadian, maupun situasi.

3. *Causal Research*

Penelitian *causal* merupakan inti pendekatan ilmiah untuk penelitian. Penelitian semacam itu menguji apakah satu variable menyebabkan perubahan lain atau tidak. Dalam penelitian *causal*, peneliti tertarik

untuk menggambarkan satu atau lebih faktor yang menyebabkan suatu masalah.

Berdasarkan penjelasan di atas, metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *quantitative research* dan menggunakan jenis penelitian *descriptive research*. Peneliti menggunakan metode penelitian *quantitative research* karena peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang hasil pengolahan kuesioner tersebut berupa data yang diukur secara numerik dan adanya analisis dari numerik tersebut.

Kemudian, peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research* karena peneliti menggambarkan karakteristik karyawan PT. XYZ, identitas serta mendeskripsikan hasil numerik dari kuesioner mengenai variabel *employee engagement*, *work environment*, *organizational learning* dan *organizational commitment*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Menurut Zikmund *et al.* (2013), populasi adalah suatu grup dalam satu kesatuan yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasinya adalah seluruh karyawan non produksi PT. XYZ.

Sedangkan sampel menurut Zikmund *et al.* (2013) adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang besar. Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non produksi PT. XYZ dengan usia minimal 20 tahun dan telah bekerja minimal selama 2 tahun serta telah bekerja maksimal 7 tahun.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund *et al.* (2013), *sampling techniques* terbagi menjadi 2 kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* di mana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Sebuah *sample probability* memiliki elemen *true randomness* dari proses seleksi. Sedangkan *non-probability sampling* adalah teknik *sampling* di mana terdapat sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan dan kesesuaian.

Menurut Zikmund *et al.* (2013) terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu :

1. *Stratified Sampling*

Stratified sampling adalah teknik *sampling* yang setiap ukuran *subsample* bisa sebanding ataupun tidak sebanding dengan ukuran populasi aslinya. Biasanya sampel dipilih berdasarkan pengukuran yang diharapkan, biaya *sampling*, ukuran lapisan, dan sampel acak.

2. *Systematic Sampling*

Systematic sampling adalah teknik *sampling* yang memilih sampel yang digambarkan dengan menerapkan perhitungan interval.

3. *Cluster Sampling*

Cluster sampling adalah teknik *sampling* yang membagi populasi menjadi kedalam beberapa grup kemudian menggambarkan sampel dari setiap subgrup.

4. *Double Sampling*

Double sampling adalah *sampling* yang dilakukan dengan menggabungkan dua teknik *sampling*. Biasanya teknik ini menggabungkan antara *cluster* dan *stratified sampling*.

Selain *probability sampling*, ada teknik lainnya yaitu *non-probability sampling*. Beberapa *non-probability sampling* dapat dipercaya dan dapat menawarkan beberapa petunjuk penting terhadap informasi yang akan berguna dan berkaitan dengan populasi. *Non-probability sampling* dibagi menjadi:

1. *Convenience Sampling*

Convenience sampling adalah teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan individu yang tersedia sebagai partisipan.

2. *Judgement Sampling*

Judgement sampling adalah sebuah teknik *sampling* dengan cara peneliti memilih partisipan dengan karakteristik yang unik seperti orang yang sudah pernah memiliki pengalaman, sikap, atau persepsi dari suatu hal yang peneliti ingin ketahui.

3. *Quota Sampling*

Quota sampling adalah teknik *sampling* yang dilakukan dengan menentukan sampel dengan karakteristik yang sama atau relevan secara bertingkat.

4. *Snowball Sampling*

Snowball sampling adalah teknik *sampling* yang dilakukan dengan merujuk pada sampel *element* partisipan. Partisipan mungkin memiliki karakteristik yang sama pada sampel *element*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability technique* yaitu *judgement sampling*. *Judgement sampling* adalah teknik *sampling* dengan cara memilih sampel yang memiliki karakteristik tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Dalam penelitian ini sampel yang dituju adalah karyawan tetap non produksi PT. XYZ dengan umur minimal 20 tahun dan telah bekerja minimal 2 tahun serta telah bekerja maksimal 7 tahun di PT.XYZ. Maka dari itu *judgement sampling* digunakan karena terdapat beberapa persyaratan dalam sampel yang dituju.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Malhotra (2012) *sampling size* merupakan jumlah elemen yang akan diikutsertakan dalam penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, Black & Anderson (2010) yaitu penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner dengan mengasumsikan ($n \times 5$) observasi per variabel. Dalam penelitian ini, terdapat jumlah indikator sebanyak 25 buah, Maka dapat ditentukan bahwa jumlah minimum yang harus didapatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak minimal 125 responden ($25 \times 5 = 125$) dengan total 131 responden yang berpartisipasi sesuai dengan syarat dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, *primary data* yang peneliti gunakan didapat melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap non produksi PT. XYZ mengenai apa yang dirasakannya selama bekerja diperusahaan. Hal ini dilakukan untuk menggali fenomena sehingga diharapkan hasil data tersebut valid dan terpercaya. *Secondary data* dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal, artikel, buku-buku, maupun secara online yang berkaitan dengan topik penelitian seperti PortalHR, SWA dan lainnya.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund *et al.* (2013) terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. *Observation research*

Observation research adalah proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek dan kejadian-kejadian yang terjadi

2. *Survey research*

Survey research adalah metode pengumpulan data primer melalui komunikasi langsung dengan responden, baik secara *face to face* atau melalui media dengan menggunakan telepon atau kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah *survey research* yaitu pengumpulan data primer berupa *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan tetap non produksi PT. XYZ dengan umur minimal 20 tahun dan telah bekerja minimal 2 tahun di PT.XYZ.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari dua periode. Periode pertama pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada tanggal 22 Maret – 29 Maret 2019 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang sesuai dengan target populasi. Kemudian, periode kedua pengisian kuesioner untuk *main-test* dilakukan tanggal 9 April – 26 April 2019 dengan jumlah responden sebanyak 131 orang.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala pengukuran *likert*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013), skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* 1-6. Penggunaan skala *likert* 1-6 bertujuan agar tidak mengacu responden untuk menjawab diangka netral. Sehingga diharapkan analisis dari jawaban hasil kuesioner jelas dan tidak ambigu atau rancu.

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

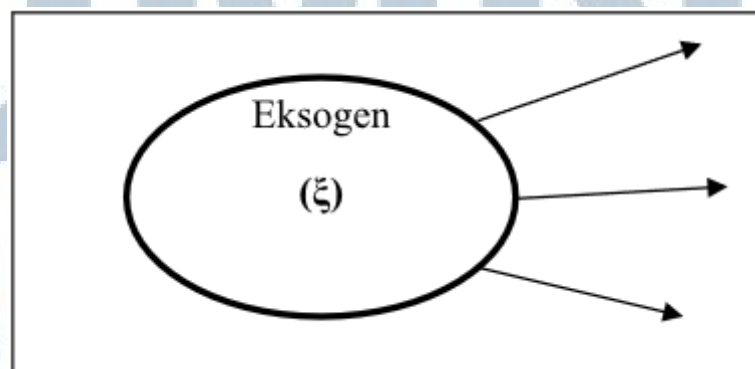
Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Cukup Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Zikmund, *et al.* (2013) adalah apa pun yang memiliki variasi-variasi atau perubahan-perubahan dari satu contoh ke yang lainnya yang dapat menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam nilai, biasanya dalam besaran atau kekuatan atau arahnya

3.7.1 Variabel Eksogen



Sumber : Wijanto (2008)

Gambar 3.2 Variabel Eksogen

Menurut Zikmund, *et al.* (2010), Variabel eksogen atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi *dependent variable* dalam beberapa cara. Variabel eksogen dalam model penelitian digambarkan memiliki anak panah yang mengarah keluar (Hair *et al.*, 2010). Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam variabel eksogen atau variabel bebas adalah sebagai berikut :

3.7.1.1 Employee Engagement

Menurut Catlette & Hadden (2001) dalam Hanaysha (2016), *employee engagement* didefinisikan sebagai perilaku positif, afektif yang terkait dengan perilaku psikologis yang menginspirasi karyawan untuk secara antusias mengeskspresikan dan mempersiapkan diri secara emosional, kognitif, dan fisik untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *employee engagement* karyawan diperusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya tingkat *employee engagement* karyawan diperusahaan.

3.7.1.2 Work Environment

Menurut Danish, *et al.* (2013) *work environment* terkait dengan iklim organisasi tertentu dalam tempat kerjanya melakukan tugasnya. *Work environment* yang baik di definisikan dengan lingkungan yang terdiri dari semua faktor mengenai pekerjaan, seperti : fasilitas untuk melakukan pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, aman, dan tidak ada kebisingan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *environment* perusahaan atas *work environment* yang diterima maupun yang dirasakan oleh karyawan diperusahaan

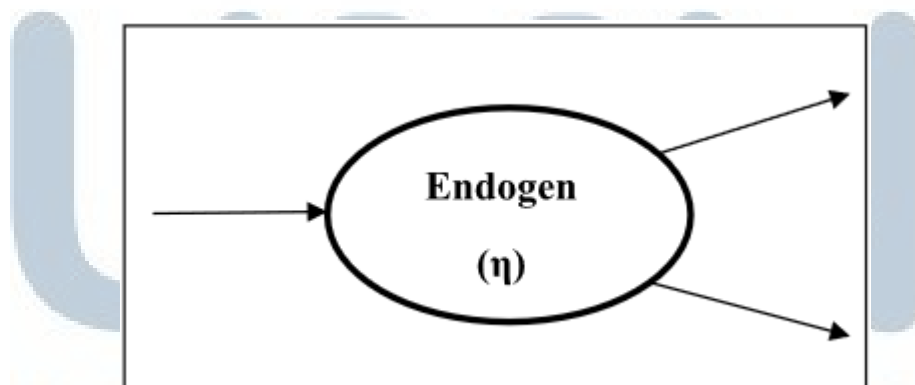
dan skala 6 menunjukkan tingginya *environment* perusahaan atas *work environment* yang diterima maupun yang dirasakan oleh karyawan diperusahaan.

3.7.1.3 *Organizational Learning*

Menurut Bate & Khasawneh (2005), *organizational learning* adalah berupa fenomena yang mendukung perolehan informasi, distribusi dan berbagi pembelajaran, dan yang memperkuat dan mendukung pembelajaran berkelanjutan dan penerapannya pada peningkatan organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *learning* perusahaan atas *organizational learning* yang diterima oleh karyawan diperusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *learning* perusahaan atas *organizational learning* yang diterima oleh karyawan diperusahaan.

3.7.2 Variabel Endogen



Sumber : Wijanto (2008)

Gambar 3.3 Variabel Endogen

Menurut Hair, *et al.* (2010) variabel endogen atau variabel terikat dalam model penelitian digambarkan memiliki satu anak panah yang mengarah kepada

variabel itu sendiri dan variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel endogen atau variabel terikat adalah sebagai berikut :

3.7.2.1 Organizational Commitment

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012), *organizational commitment* didefinisikan sebagai sikap psikologis yang melekat pada seorang karyawan di suatu organisasi dengan cara berkurangnya niat untuk berpindah organisasi pada karyawan tersebut. Kemudian, Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012) membagi *organizational commitment* menjadi 3 dimensi, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghazali (2016), dalam penelitian pada bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi dan sosiologi, umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati. Terdapat dua jenis uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 tahapan yaitu *pre-test* dan *main-test*. Untuk *pre-test*, peneliti menggunakan IBM SPSS versi 23 untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk *main-test* peneliti menggunakan AMOS versi 23.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau *valid* dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dinyatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mewakili variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tolak ukur yang digunakan untuk menguji validitas adalah:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), Nilai KMO harus berada > 0.5 (Ghozali, 2016).
2. Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) > 0.5 . *Measurement* yang berada dibawah 0.5 harus dihilangkan dan tidak diikutsertakan dalam penelitian (Hair *et al*, 2010).
3. Nilai *significant* < 0.05 menunjukkan adanya korelasi antar variabel (Hair *et al*, 2010).
4. Hasil dari *component matrix* > 0.5 (Hair *et al*, 2010).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel atau konstruk. Hasil kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas

digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 .

3.9 Structural Equation Model (SEM)

Menurut Hair *et al.* (2010) *Structural Equation Model* (SEM) adalah sebuah teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek *factor analysis* dan *multiple regression* yang memungkinkan peneliti untuk secara simultan menguji suatu rangkaian *dependence relationship* yang saling berkaitan antar variabel-variabel yang terukur dan *latent construct (variables)* maupun diantara beberapa *latent construct*. Menurut Hair *et al.* (2010), tahapan dalam teknik analisis SEM adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masing-masing *construct* atau indikator-indikator untuk mengukurnya.
2. Membuat diagram *Measurement model* atau model pengukuran.
3. Menentukan kecukupan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode estimasi serta pendekatan untuk menangani *missing data*.
4. Mengukur validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan ke tahap 5 dan 6.
5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural.
6. Menilai validitas atau kecocokan model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik maka selanjutnya dapat dilakukan penarikan kesimpulan penelitian.

3.10 Kecocokan Model Pengukuran

Menurut Hair *et al* (2010), uji kecocokan dilakukan dengan evaluasi terhadap validitas dan realibilitas. Evaluasi terhadap validitas dianggap baik jika muatan faktor standarnya (*standarized loading factor*) ≥ 0.5 . sedangkan unuk realibilitasnya dapat dipercaya jika memiliki *construct reliability* (CR) ≥ 0.70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) ≥ 0.50 . Nilai CR dan AVE menurut Hair *et al* (2010) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

3.11 Kecocokan Model Keseluruhan

Goodness of Fit Indices (GOFI) dikelompokkan oleh Hair *et al.* (2010) ke dalam 3 bagian, yaitu :

1. *Absolute fit indices*

Absolute fit measure digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan model pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian serta seberapa baik model yang ditentukan oleh peneliti terhadap data yang diamati (Hair *et al.*, 2010).

2. *Incremental fit measures*

Incremental fit measures digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai *null model* atau *independence model* (Hair *et al.*, 2010).

3. *Parsimonius fit measures*

Parsimonius fit indices digunakan untuk memberikan informasi tentang model mana yang paling cocok digunakan dengan mempertimbangkan kesesuaian model yang relatif terhadap kompleksitasnya (Hair, et al., 2010.).

Menurut Hair et al. (2010) uji struktural model dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilai dibawah ini :

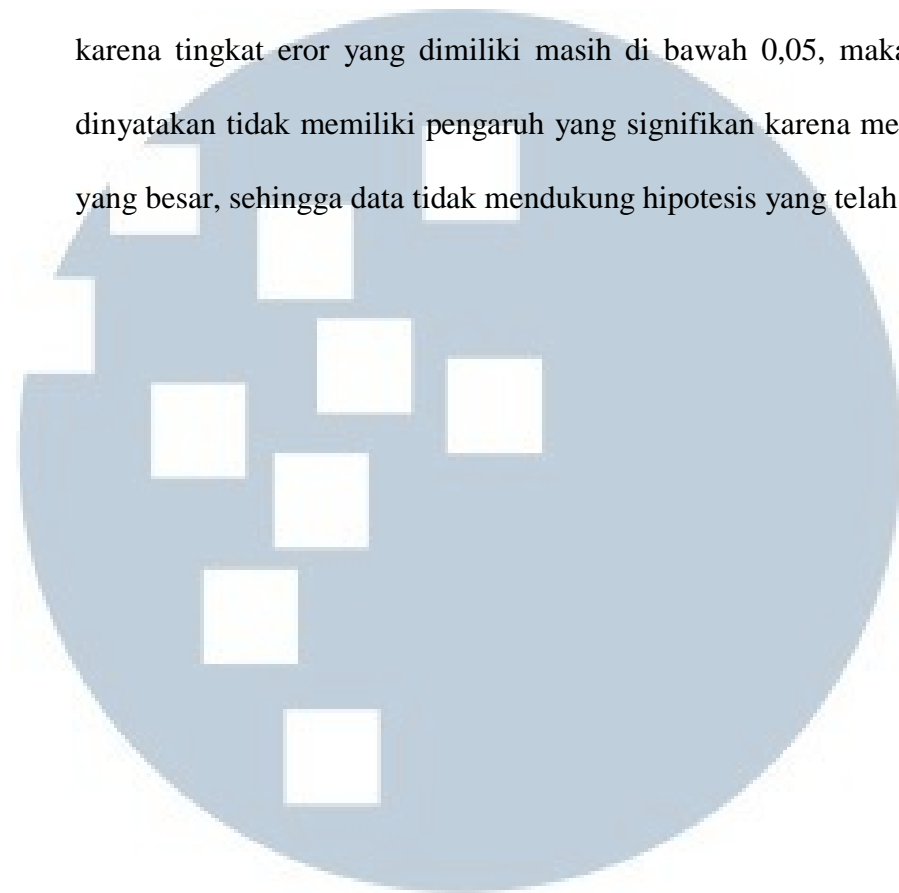
1. Nilai X2 dengan DF.
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, dan *Normed Chi-square*).
3. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., CFI atau TLI).
4. Satu kriteria *goodness-of-fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI).
5. Satu kriteria *badness-of-fit index* (RMSEA, SRMR).

3.12 *Testing Structural Relationship*

Menurut Hair et al., (2010), model fit yang baik saja tidak cukup untuk mendukung teori *structural* yang diajukan. Peneliti juga harus memeriksa estimasi parameter individu yang mewakili hipotesis-hipotesis tertentu. Model teoritis dianggap valid jika:

1. Memiliki nilai standar koefisien ≥ 0 berarti memiliki hubungan yang positif dan kurang dari 0 memiliki hubungan yang negatif.
2. Memiliki nilai *p-value* ≤ 0.05 . Jika *p-value* $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis didukung oleh data yang artinya terdapat pengaruh signifikan

karena tingkat eror yang dimiliki masih di bawah 0,05, maka hipotesis dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki eror yang besar, sehingga data tidak mendukung hipotesis yang telah dibuat.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 3.2 Characteristics Of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-Of-Fit Across Different Model Situations

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m ≤ 12	12 < m < 30	M ≥ 30	m < 12	12 < m < 30	M ≥ 30
Absolute Fit Indices							
1	Chi-Square (χ^2)	Insignificant p-values expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.95	RMSEA < 0.08 with CFI > 0.92	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.92	RMSEA < 0.07 with RMSEA ≥ 0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥ 0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI > 0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)
5	Normed Chi-Square (χ^2/DF)	$(\chi^2/DF) < 3$ is very good or $2 \leq (\chi^2/DF) \leq 5$ is acceptable					
Incremental Fit Indices							
1	NFI	$0 \leq NFI \leq 1$, model with perfect fit would produce an NFI of 1					

2	TLI	$TLI \geq 0.97$	$TLI \geq 0.95$	$TLI > 0.92$	$TLI \geq 0.95$	$TLI > 0.92$	$TLI > 0.90$
3	CFI	$CFI \geq 0.97$	$CFI \geq 0.95$	$CFI > 0.92$	$CFI \geq 0.95$	$CFI > 0.92$	$CFI > 0.90$
4	RNI	May not diagnose misspecification well	$RNI \geq 0.95$	$RNI > 0.92$	$RNI \geq 0.95$, not used with $N > 1,000$	$RNI > 0.92$, not used with $N > 1,000$	$RNI > 0.90$, not used with $N > 1,000$
Parsimony Fit Indices							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	$0 \leq NFI \leq 1$, relatively high values represent relatively better fit					

Note: m =number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time

Sumber : Hair *et al.* (2010)



Tabel 3.3 Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee engagement</i> sebagai perilaku positif, afektif yang terkait dengan perilaku psikologis yang menginspirasi karyawan untuk secara antusias mengekspresikan dan mempersiapkan diri secara emosional, kognitif, dan fisik untuk melakukan tugas pekerjaan mereka (Catlette & Hadden (2001) dalam Hanaysha (2016)		1. Di perusahaan ini, saya merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya 2. Saya antusias dengan pekerjaan saya 3. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan 4. Menurut saya, pekerjaan saya menantang 5. Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari	Likert Scale 1-6	Jalal Hanaysha. (2016). <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. Social and Behavioral Sciences</i> 229 (2016) 289-297
2	<i>Work Environment</i>	<i>Work environment</i> yang baik di definisikan dengan lingkungan yang terdiri dari semua faktor mengenai pekerjaan, seperti : fasilitas untuk melakukan pekerjaan, tempat kerja yang		1. Saya puas dengan <i>working space</i> (ruang kerja) yang diberikan untuk saya 2. Tempat kerja saya sangat bersih 3. Ada ruang (jarak) antara meja saya dengan rekan kerja saya	Likert Scale 1-6	Jalal Hanaysha. (2016). <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on</i>

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		nyaman, aman, dan tidak ada kebisingan. (Danish <i>et al</i> , 2013).		4. Lingkungan kerja saya tenang 5. Secara keseluruhan, lingkungan kerja saya menyenangkan		<i>Organizational Commitment. Social and Behavioral Sciences</i> 229 (2016) 289-297
3	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational learning</i> adalah sebuah fenomena berupa mendukung perolehan informasi, distribusi dan berbagi pembelajaran, dan memperkuat serta mendukung pembelajaran berkelanjutan dan penerapannya pada peningkatan organisasi (Bate & Khasawneh, 2005).		1. Perusahaan menciptakan peluang belajar berkelanjutan 2. Perusahaan mendorong untuk saling berbagi pengetahuan antar karyawan 3. Pemimpin perusahaan mendukung pembelajaran diberbagai tingkat (individu, tim dan perusahaan) 4. Perusahaan menciptakan sistem untuk dapat berbagi informasi 5. Perusahaan ini menghubungkan karyawan dengan lingkungan kerja melalui berbagai program	Likert Scale 1-6	Jalal Hanaysha. (2016). <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. Social and Behavioral Sciences</i> 229 (2016) 289-297
4	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational commitment</i> didefinisikan sebagai sikap	<i>Affective Commitment</i>	1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di		İlhami Yücel. (2012). <i>Examining the</i>

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		psikologis yang melekat pada seorang karyawan di suatu organisasi dengan cara berkurangnya niat untuk berpindah organisasi pada karyawan tersebut (Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012).	mana karyawan mengidentifikasi, keterikatan emosional, dan terlibat dalam organisasi (Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012).	perusahaan ini	Likert Scale 1-6	<i>Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 20; 2012</i>
				2.Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri		
				3.Saya merasa seperti "bagian dari keluarga" di perusahaan ini		
				4. Saya merasa "terikat secara emosional" dengan perusahaan ini		
			<i>Continuance Commitment</i> mengacu pada kesadaran karyawan akan biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi (Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012).	1.Saat ini, kebutuhan untuk tetap berada di perusahaan sama besarnya dengan keinginan pribadi saya	Likert Scale 1-6	İlhami Yücel. (2012). <i>Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. International Journal of Business and</i>
				2.Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, sekalipun saya menginginkannya		
		3.Terlalu banyak hal yang akan terganggu dalam hidup saya jika saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini				
		<i>Normative Commitment</i> adalah perasaan	1.Meninggalkan perusahaan			

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
			kewajiban untuk tetap dengan organisasi (Allen & Meyer (1991) dalam Yücel (2012).	<p>merupakan hal yang salah, bahkan jika itu sebuah keuntungan untuk saya</p> <p>2. Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saat ini, karena saya memiliki kewajiban pada orang-orang di dalamnya</p> <p>3. Saya berhutang banyak pada perusahaan ini</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-6</p>	<p><i>Management; Vol. 7, No. 20; 2012</i></p>

