

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Global Hanstama Jaya didirikan pada 18 Mei 2001 yang beralamat Jl.Bungaok RT.01 RW.02 Desa Ciringin Kecamatan Legok Tangerang 15820, yang dipimpin oleh Park Kyu Wan warga negara asal Korea Selatan yang mendirikan bisnis bergerak pada bidang manufaktur dengan memproduksi styrofoam yang dibutuhkan untuk pengaman produk yang rentan rusak. Perusahaan ini mencangkup sumber daya manusia, mesin dan material yang dibutuhkan dalam pembuatan styrofoam. Bahan – bahan mentah di proses di PT Global Hanstama Jaya hingga barang siap dipakai lalu didistribusikan kepada pelanggan nya.



Sumber : PT. Global Hanstama Jaya

Gambar 3.1 Logo PT, Global Hanstama Jaya

PT. Globla Hanstama Jaya telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 merupakan sebuah sertifikasi berstandar internasional untuk menjamin sistem mutu atau kualitas produk yang akan dijamin mengeluarkan produk berkualitas terbaik serta dan standar barang nya juga dapat diterima di pasaran. Serta mempunyai motto “Memiliki kinerja terbaik dalam proses pengemasan dan penyekatan yang berasal dari produk EPS”.

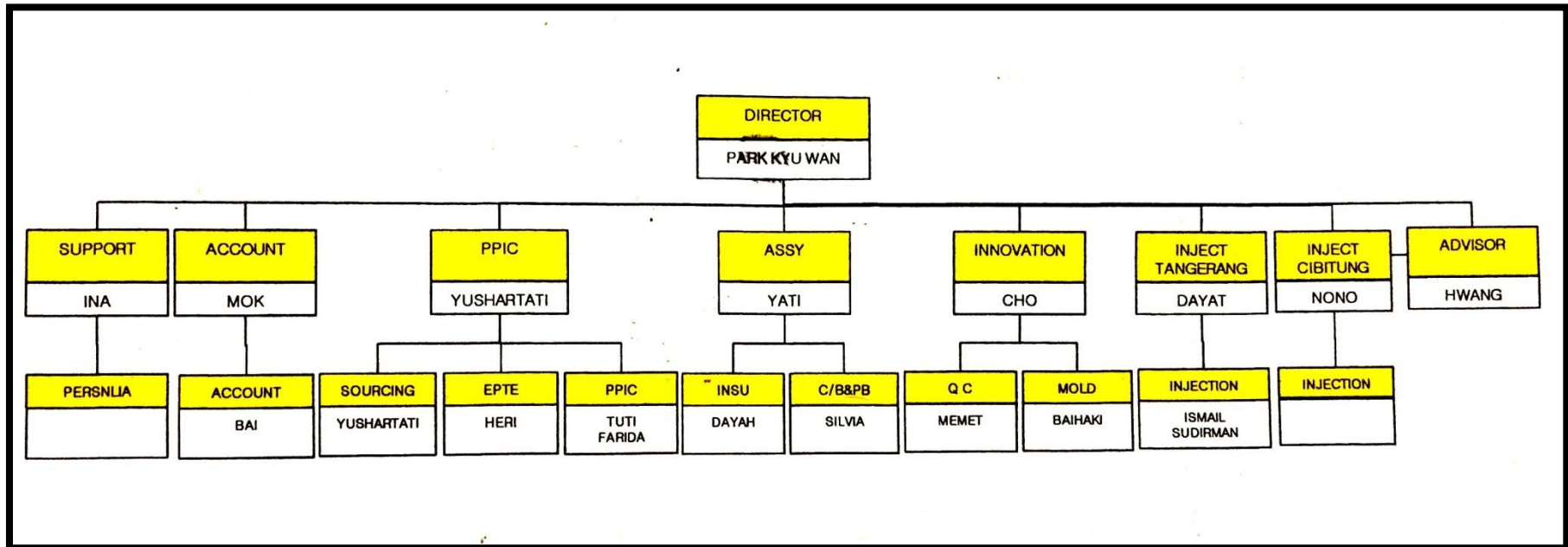
1.1.2. Visi

“Menjadi bisnis yang dapat dipercaya dan memberikan styrofoam dengan persisi tinggi, kualitas tinggi dan harga rendah.”

1.1.3. Misi

1. Memenuhi persyaratan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Melakukan peningkatan mutu sistem manajemen di perusahaan.
3. Mendukung kompetensi sumber daya manusia.

1.1.4. Struktur Organisasi



Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Global Hanstama Jaya

1.2. Desain Penelitian

Pamela S. Schindler (2019), desain penelitian merupakan rencana prosedural dalam kegiatan penelitian yang fokus pada penambihan sampel, pengumpulan data, pemilihan metode penelitian serta menganalisis hubungan antar variabel dan berbagai rencana untuk memenuhi tujuan penelitian.

3.2.1. Jenis Penelitian

Menurut Hair *et al* (2020), Dalam buku yang berjudul *Essensial Of Business Research Methods* membagi penelitian menjadi dua yaitu *qualitative research* dan *qantitative research*:

1. *Qualitative research* yaitu penelitian yang mewakili deskripsi tekstual atau visual daripada deskripsi numerik dan *quantitative research* umumnya di kumpulkan dengan menggunakan beberapa jenis wawancara atau observasi tidak terstruktur, metode pengumpulan data kualitatif umum nya fokus pada wawancara.
2. *Quantitative research* yaitu penelitian yang mengacu pada pengukuran dimana angka di gunakan secara langsung atau mewakili suatu karakteristik, penelitian ini ukur dengan angka yang cocok untuk analisis statistik.

Menurut *Hair et al* (2020), Dalam buku yang berjudul *Essensial Of Business Research Methods* terdapat jenis penelitian yang terbagi menjadi tiga yaitu:

1. *Exploratory research* adalah jenis penelitian yang dilakukan jika peneliti hanya memiliki sedikit informasi yang sudah ada sebelumnya tentang satu masalah atau khawatir bahwa penelitian sebelumnya sudah ketinggalan zaman yang bertujuan untuk pengembangan hipotesis, jenis penelitian ini mengutamakan teknik kualitatif. Mencari informasi dari *secondary data*, *survey* ataupun *interview*.
2. *Descriptive research* adalah penelitian yang menggambarkan fenomena yang terkait dengan populasi subjek ataupun untuk memperkirakan proporsi populasi yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian. *Descriptive research* fokus pada pertanyaan yang bersangkutan, hipotesis penelitian dan keberadaan variabel.
3. *Causal research* adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji atau membuktikan hubungan sebab akibat dari fenomena yang terkait tanpa keraguan dan menemukan efek yang dimiliki suatu variabel terhadap variabel lain atau lebih mengarah pada mengapa hasil tertentu diperoleh.

Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode penelitian *quantitative research* untuk mendapatkan hasil analisa statistik numerik yang berasal dari penyebaran kuesioner hasil dari penyebaran tersebut berupa data yang diolah. Berdasarkan Jenis Penelitian yang telah di jelaskan di atas maka peneliti menggunakan metode penelitian *descriptive research* karena penelitian dilakukan atas dasar masalah yang sedang terjadi dan variabel – variabel dari jurnal serta

menjelaskan data yang diolah berdasarkan koesioner yang telah di isi oleh responden dalam bentuk paragraf serta deskripsinya.

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1. Target Populasi

Menurut Hair *et al* (2020), Populasi adalah Total dari elemen – elemen yang mempunyai karakteristik yang sama, target populasi bisa berupa orang, gereja, rumah sakit, supermarket, dan lain sebagainya yang mempunyai karakteristik yang. Target populasi dari penelitian yang akan dilakukan pada karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya Tangerang.

3.3.2. *Sampling Frame*

Menurut Naresh K. Maholtra, Daniel Nunan dan David F. Birks (2017) , menyatakan bahwa *sampling frame* adalah representasi elemen – elemen populasi target yang terdiri dari daftar atau serangkaian arahan untuk mengidentifikasi populasi target berupa nama, nik, email dan informasi lainnya.

3.3.2.1. *Sampling Techniques*

Manurut Maholtra *et al* (2017) dalam buku yang berjudul *marketing research* mendefinisikan bahwa sampel merupakan sebuah sub kelompok atau elemen populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. *Sampling technique* mempunyai dua tipe yaitu *Non – probability sampling* dan *probability sampling*. *Non – probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak menggunakan prosedur pemilihan kesempatan atau berdasarkan kesesuaian.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang tetap yang dipilih untuk dijadikan sampel.

Manurut Naresh K. Maholtra, Daniel Nunan dan David F. Birks (2017) terdapat beberapa teknik dalam *Non – probability sampling* yaitu:

1. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel *non probability* yang berupaya mendapatkan sample elemen yang mudah, pemilihan unit pengambilan sampel diserahkan terutama kepada pewawancara yang bersedia menjadi partisipan.
2. *Judgemental sampling* adalah teknik pengambilan sampel *non probability* yaitu suatu bentuk convenience sampling dimana populasi sengaja dipilih berdasarkan penelitan peneliti atau lebih tepatnya sample yang mempunyai karakteristik tertentu.
3. *Quota sampling* adalah teknik pengambilan sampel *non probability* dengan cara milih populasi yang akan diwakili oleh karakteristik tertentu dengan jumlah yang banyak serta yang mempunyai dua tahap pengambilan keputusan terbatas tahap pertama berdiri dari pengembangan kategori kontrol atau kuota elemen populasi dan tahap kedua yaitu elemen sampel dipilih berdasarkan kenyamanan atau penilaian.
4. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel *non probability* dimana kelompok peserta di pilih secara acak, peserta berikutnya dipilih berdasarkan referensi atau informasi yang di berikan oleh peserta awal

dengan mendapatkan rujukan satu kerujukan berikutnya, proses ini dapat dilakukan secara bergelombang.

Manurut Maholtra *et al* (2017), terdapat beberapa teknik dalam *Probability sampling* yaitu :

1. *Sample random sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel *probability* di mana setiap elemen memiliki probabilitas pemilihan yang diketahui dengan kesempatan yang sama. Populasi diurutkan lalu Sampel diambil dengan prosedur acak dari kerangka sampling.
2. *Systematic sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel *probability* dimana sampel dipilih dengan cara acak dan diurutkan berdasarkan kerangka sampling.
3. *Stratified sampling* adalah teknik pengambilan sampel *probability* yang menggunakan suatu proses dua langkah membagi populasi menjadi sub populasi yang dipilih secara acak sesuai dengan keinginan peneliti..
4. *Cluster sampling* adalah teknik pengambilan sampel *probability* dimana populasi dibagi menjadi sub populasi atau kelompok yang akan dipilih secara acak.
5. *Sequential sampling* adalah teknik pengambilan sampling *probability* dimana elemen – elemen populasi dari setiap sampling secara berurutan lalu di pertimbangkan perlu atau tidak memasukan elemen populasi tersebut.

6. *Double sampling* adalah teknik pengambilan sampel *probability* dimana elemen populasi tertentu disampel dua kali.

Berdasarkan penjelasan teori diatas maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampel yaitu *Non – probability sampling* dan peneliti memutuskan menggunakan *judgement sampling* dan *Snowball Sampling* dalam penelitian ini dimana pembagian kuesioner dilakukan pada karyawan PT.Global Hanstama Jaya di Tangerang.

3.3.3. Sampling Size

Manurut Maholtra *et al.* (2017), *sampling size* adalah jumlah elemen yang dimasukan kedalam penelitian. Menurut *Hair et al* (2010), banyaknya jumlah sampel ditentukan berdasarkan banyaknya item pertanyaan yang akan digunakan pada kuesioner, dengan asumsi ($n \times 5$). Dalam penelitian ini terdapat 19 item pertanyaan ($19 \times 5 = 95$) dengan 95 *responden* yang akan ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Maholtra *et al.* (2017), terdapat dua jenis data yaitu primary data dan secondary data dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Primary data* adalah data yang berasal dari peneliti khusus untuk mengatasi masalah yang sedang di hadapi dalam penelitian. Penelitian ini dirancang untuk mengambil keputusan organisasi dan data bisa didapatkan dari hasil kerja penelitian seseorang, penyebaran kuesioner, diskusi, dan interview.

2. *Secondary data* adalah data yang sudah ada sebelumnya atau telah dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain untuk memecahkan masalah yang dihadapi atau interpretasi dari *primary data* yang dapat diperoleh dari buku, majalah, artikel, surat kabar dan lain sebagainya.

Penelitian ini menggunakan *primary data* didapat melalui *in-depth interview* sembilan Karyawan PT. Global Hanstama Jaya dan penyebaran kuesioner, serta peneliti menerima data perusahaan yang didapatkan berdasarkan informasi data perusahaan berkaitan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan *Secondary data* yang didapat dari jurnal, artikel, buku yang diterbitkan ataupun secara *online* yang berkaitan dengan topik penelitian berdasarkan variabel dan fenomena.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Maholtra *et al* (2017), metode pengumpulan data dikategorikan menjadi dua:

1. *Observation Research* adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pencatatan dan perhitungan pola perilaku orang, benda dan peristiwa secara sistematis untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang menarik dan sedang terjadi.
2. *Survey Research* adalah metode pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara melakukan survey melalui kuesioner yang diberikan kepada sampel populasi target lalu dirancang untuk memperoleh informasi spesifik.

Berdasarkan Penjelasan dari dua metode pengumpulan data diatas maka penelitian ini maka akan menggunakan metode pengumpulan data *survey research*, dengan cara melakukan in depth interview kepada beberapa karyawan dan melakukan penyebaran kuesioner responden yaitu karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya.

3.5. Periode Penelitian

Penelitian mempunyai waktu periode mulai dari pengumpulan data hingga proses pengolahan data. Periode pengisian pre-test di lakukan pada bulan Oktober 2020 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, tujuan di lakukanya pre-test adalah untuk menguji validitas dan reabilitas setiap variabel di dalam penelitian. Setelah peneliti melakukan *pre-test* maka peneliti melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu *main-test* yang dilakukan bulan Januari 2021 dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada 98 Orang Responden. Kegiatan *Pre-test* dan *main-test* melewati tahap *screening* oleh peneliti yang di sesuaikan dengan kriteria penelitian yaitu karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya.

3.6. Skala Pengukuran

Menurut Pamela S. Schindler (2019), *Likert Scale* merupakan variasi dari skala penilaian yang di jumlah kan, skala ini di rancang untuk responden meminta penilaian untuk setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang mengungkapkan sikap baik atau tidak menyenangkan terhadap objek. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan Skala Pengukuran atau *likert scale*.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu – Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2020

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan karakteristik yang dapat diamati dan di ukur dalam model konseptual yang menunjukkan bagaimana variabel dan konstruksi terkait satu sama lain, variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel endogen merupakan model penelitian di gambarkan mempunyai satu anak panah yang mengarah pada variabel ini serta variabel endogen adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain dan variabel eksogen merupakan variabel yang di harapkan dapat mempengaruhi variabel endogen dan mempunyai anak panah yang mengarah keluar (Hair. et al, 2020). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *Endogen* dan variabel *Eksogen*.

3.7.1. Variabel *Endogen*

Variabel endogen atau variabel terikat adalah variabel yang dapat diukur, diprediksi dan diharapkan dapat di pengaruhi oleh variabel eksogen. Dalam model penelitian yang di gambarkan mempunyai satu anak panah yang mengarah pada variabel itu sendiri serta variabel ini adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel *eksogen* (Hair et al, 2020).

3.7.1.1. *Organizational Commitment*.

Variabel endogen dalam Penelitian ini adalah *Organizational Commitment*. Menurut Allen & Meyer (1990) dalam Hanaysha, J (2016), menjelaskan bahwa *Organizational Commitment* adalah sikap psikologis yang melekatkan karyawan pada suatu organisasi dengan cara mengurangi tingkat turnover-nya. Variabel ini diukur menggunakan skala likert dari 1 (satu) yang menunjukkan rendahnya *organizational commitment* terhadap perusahaan dan 5 (lima) menunjukkan tingginya *organizational commitment* terhadap perusahaan.

3.7.2. Variabel *Eksogen*

Variabel *eksogen* adalah variabel yang mempunyai karakteristik terukur yang dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel *Eksogen*. Yang termasuk variabel *eksogen* dalam Penelitian ini adalah *employee empowerment, teamwork, and employee training*.

3.7.2.1. *Employee empowerment*

Employee empowerment adalah proses pemberian wewenang atau otoritas kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan sering di kaitkan dengan pembagian tanggung jawab dari manajer kepada karyawan. (Saif dan Saleh, 2013 dalam Jalal Hanaysha, 2016). Variabel ini diukur menggunakan skala likert dari 1 (satu) yang menunjukkan rendahnya *employee empowerment* terhadap perusahaan dan 5 (lima) menunjukkan tingginya *employee empowerment* terhadap perusahaan.

3.7.2.2. *Teamwork*

Menurut Ooko (2013) dalam Jalal Hanaysha (2016), *teamwork* mencakup sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Variabel ini diukur menggunakan skala likert dari 1 (satu) yang menunjukkan rendahnya *Teamwork* terhadap perusahaan dan 5 (lima) menunjukkan tingginya *Teamwork* terhadap perusahaan.

3.7.2.3. *Employee Training*

Menurut Truitt (2011) dalam Jalal Hanaysha (2016), mengungkapkan bahwa *employee training* berkaitan erat dengan keterampilan yang harus diperoleh karyawan untuk membantunya dalam bekerja dengan orang lain upaya dilakukan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Variabel ini diukur menggunakan skala likert dari 1 (satu) yang menunjukkan rendahnya *Employee Training* terhadap perusahaan dan 5 (lima) menunjukkan tingginya *Employee Training* terhadap perusahaan.

3.8. Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1. Uji Instrument

Penelitian ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel penelitian dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau variabel konstruk yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi dibentuk melalui dimensi atau indikator yang sedang diamati (Ghozali, 2016).

Uji *pre – test* dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS versi 23 yang bertujuan untuk. Peneliti menggunakan program IBM SPSS versi 23, SPSS merupakan software yang berfungsi untuk menganalisa data serta untuk melakukan perhitungan statistik parametrik dan non – parametrik berbasis *windows* dalam uji *pre – test* untuk menentukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden dan menggunakan program Smart PLS 3.0 dalam melakukan uji *main – test*.

3.8.2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dapat mengungkapkan sesuatu dalam kuesioner tersebut, alat untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan dengan analisis faktor sebagai berikut :

1. Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMOMSA) dengan nilai yang dikehendaki harus > 0.50

2. MSA yang di kehendaki harus > 0.5 , jika tidak 0.5 maka akan dihilangkan atau tidak akan di ikut sertakan dalam penelitian (Hair et al., 2010)
3. Nilai *significant* yang di kehendaki harus < 0.05 yang menunjukan bahwa addanya korelasi antar variabel (Hair et al., 2010)
4. Nilai component ,matrix yang di kehendaki harus > 0.5 (Hair et al., 2010)

3.8.3. Uji Reabilitas

Sebelum data dikatakan valid maka data tersebut harus melalui uji reabilitas dan jika sudah uji reabilitas lolos maka data tersebut dapat di uji ke proses selanjutnya yaitu uji validitas. Menurut Ghazali (2016), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeat measure* atau pengukuran ulang, yang dimana seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda lalu dilihat hasilnya apakah tetap konsisten atau tidak
2. *One shoot* atau pengukuran sekali, pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2016).

3.9. Structural Equation Model (SEM)

Structural equation modeling (SEM) adalah Teknik *multivariate* yang menggabungkan aspek-aspek *factor analysis* dan *multiple regression* yang memungkinkan peneliti untuk secara simultan menguji serangkaian hubungan ketergantungan yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten (variasi) serta antara beberapa konstruk laten (Hair *et al*, 2014) dan Menurut Ghozali (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

3.9.1. Variabel – Variabel Dalam SEM

Terdapat dua jenis variabel dalam SEM yaitu *latent variable* dan *measured variabel* atau *observed variabel*. *Latent variable* di artikan sebagai konsep abstrak yang dapat menjadi perhatian utama pada SEM, *latent variable* terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel endogen dan eksogen dimana endogen adalah variabel terikat serta mempunyai paling sedikit persamaan dalam model penelitian dan eksogen adalah variabel bebas dimana variabel ini di harapkan mempengaruhi variabel lain. Measured Variabel adalah variabel yang dapat diamati secara empiris dan dapat diukur atau biasa di sebut indikator (Hair. *et al*, 2014).

3.9.2. Tahap – Tahap Prosedur SEM

Terdapat tujuh tahap prosedur didalam melakukan analisis dan pembentukan SEM (Hair *et al*, 2014) yaitu:

1. Pembentukan model teori dengan teoritis yang kuat adalah dasar model yang akan di input dalam *structural equation modelling*.
2. Membuat *path diagram* yang bertujuan untuk memudahkan peneliti melihat hubungan-hubungan antar variabel yang akan diuji.
3. *Path diagram* terdiri dari satu *measurement model* dan *structural model*.
4. *structural equation modelling* (SEM) hanya menggunakan matrik varian atau kovarian dan matrik korelasi dijadikan sebagai data untuk di input untuk mengestimasi model yang diajukan.
5. Melakukan identifikasi dari *structural model*. Hal ini untuk menentukan model yang ingin diamati atau merupakan bukan model yang tidak bisa terdeteksi serta terjadi masalah seperti.
 - a. Terjadi *standard error* dari koefisien
 - b. Terjadi angka yang eror dan tidak *relevant*. Hal ini biasanya terdapat varian yang *error* dengan menunjukkan angka negatif.
 - c. Terjadi korelasi yang sangat tinggi didapat dari korelasi estimasi. Hal ini, misalnya lebih > 0.9 .
 - d. Dapat menghasilkan matrik informasi yang dapat disajikan yang seharusnya.

6. Melakukan evaluasi kriteria dari *goodness of fit* atau uji kecocokan. Dalam tahap ini, model penelitian yang dapat digunakan dengan kesesuaiannya akan dievaluasi dengan berbagai kriteria *goodness of fit* yang dapat dijabarkan sebagai berikut :
 - a. Ukuran sampel minimal 100-150 dan untuk setiap estimasi pengukuran terdapat perbandingan lima observasi.
 - b. Terdapat linearitas dan normalitas.
 - c. Terdapat outliers
 - d. Terdapat singularity dan multicollinearity.
7. Dapat menginterpretasikan hasil analisis. Jika belum menemukan kecocokan, hal ini dapat dilakukan dengan cara mengubah model jika dibutuhkan.

3.9.3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut penjelasan dari Hair, *et al.* (2014) mengatakan bahwa model pengukuran pada pendekatan PLS-SEM umumnya terbagi menjadi dua elemen, yaitu *outer model* yang dikenal sebagai *measurement*. *Outer model* menggambarkan hubungan yang dimiliki oleh setiap variabel laten dengan masing-masing indikatornya. Dan menurut Ghozali (2015), ada ketentuan terkait pengukuran *outer model* sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rule of Thumb dalam outer model indikator reflektif

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	<i>Faktor loading</i>	>0.70 untuk <i>confirmatory research</i>
		>0.60 untuk <i>exploratory research</i>
	AVE	>0.50 <i>confirmatory research & exploratory research</i>
	<i>Communality</i>	>0.70 <i>confirmatory research & exploratory research</i>
Validitas diskriminan	<i>Cross Loading</i>	>0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan korelasi > konstruk laten	Akar kuadrat AVE dan korelasi > konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70 untuk <i>confirmatory research</i>
		>0.60 masih dapat di terima untuk <i>exploratory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70 untuk <i>confirmatory research</i>
		0.60 – 0.70 masih dapat di terima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: Gozali & Latan, 2015

Tabel 3.2 Rule of Thumb Dalam outer model Indikator Formaltif

Parameter	Rule of Thumb
Signifikansi Weighr	>1.65 (Signifinace Level = 10%)
	>1.96 (Signifinace Level = 5%)
	>2.58 (Signifinace Level = 1%)
Multicollinearity	VIF <10 atau <5
	Tolerance >0.10 atau >0.20

Sumber: Gozali & Latan, 2015

3.9.4. Inner Model

Di dalam PLS-SEM memiliki model jalur kedua yaitu model struktural. Inner model dapat digambarkan dengan mendeskripsikan hubungan antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Terdapat ketentuan uji yang dapat dilakukan menilai inner model (Ghozali, 2015), yang di jabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R Square	0.67 (kuat), 0.33 (Moderete), 0.19 (Lemah) (Chin, 1998)
	0.75 (besar), 0.50 (moderet), 0.25 (lemah) (Hair et al., 2011)

Effect Size F2	0.35 (besar), 0.15 (menengah), 0.02 (kecil)
Q2 Predictive Relevance	Apabila nilai $Q2 > 0$, maka model memiliki <i>predictive relevance</i> , namun apabila nilai $Q2 < 0$, maka model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
q2 Predictive Relevance	0.35 (kuat), 0.15 (moderate), 0.02 (lemah)
Signifikansi (two-tailed)	<i>t-value 1.65 (significance level = 10%)</i>
	<i>t-value 1.96 (significance level = 5%)</i>
	<i>t-value 2.58 (significance level = 1%)</i>

Sumber : Gozali & Latan, 2015

3.10. Table Operasional Variabel

Tabel 3.5 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala	Referensi
1	<p><i>Employee Empowerment</i></p> <p>merupakan memberikan kekuasaan dan wewenang kepada karyawan melalui manajer untuk berbagi tanggung jawab dengan karyawan, hal ini akan membantu dalam meningkatkan</p>		<p>1. Saya merasa kompeten dalam melakukan tugas yang di berikan di posisi saya</p> <p>2. Saya yakin tentang kemampuan serta keterampilan saya dalam melakukan pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya memiliki wewenang dalam mengambil keputusan yang di</p>	1-5	<p>Jalal Hanaysha (2016), Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment</p>

	pengakuan dan status karyawan yang bekerja dalam perusahaan.		<p>perlu untuk melakukan pekerjaan dengan baik</p> <p>4. Atasan saya mempercayai saya untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya</p> <p>5. Saya memiliki kesempatan besar serta kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya.</p>		
2	<i>Teamwork</i> merupakan kumpulan dua atau lebih orang yang menjadi satu team yang masing – masing individunya mempunyai peran dan fungsi		<p>1. Anggota tim dalam satu divisi saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Anggota tim dalam satu divisi merasa dekat satu dengan yang lainnya.</p>	1-5	Jalal Hanaysha (2016), Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee

	tertentu yang saling bekerja sama dengan berbagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan mis bersama di perusahaan.		<p>3. Anggota tim dalam satu divisi saya saling menghargai</p> <p>4. Anggota dalam satu divisi saya saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sampai berhasil</p> <p>5. Anggota dalam satu divisi bekerja sama dengan baik</p>		Training on Organizational Commitment
3	<i>Employee Training</i> merupakan serangkaian kegiatan yang memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.		<p>1. Perusahaan saya memberikan kesempatan pelatihan untuk memenuhi perubahan di tempat kerja</p> <p>2. Pelatihan dihargai di perusahaan saya</p> <p>3. Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima di tempat kerja bermanfaat untuk pekerjaan saja</p>	1-5	Jalal Hanaysha (2016), Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment

			4. Secara keseluruhan, Pelatihan yang saya terima di tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya		
			5. Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja		
4	<i>Organizational Commitment</i> merupakan orientasi karyawan terhadap organisasi dalam hal kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi	<i>Affective Commitment</i> mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi, keterlibatan	1. Saya senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini 2. saya merasa seolah - olah masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah masalah saya sendiri 3. Saya merasa seperti "bagian dari keluarga" di perusahaan ini	1-5	İlhami Yücel (2012), Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and

		emosional dan terlibat dalam organisasi, karyawan mempunyai <i>affective commitment</i> yang kuat memutuskan tetap bersama organisasi karena mereka menginginkan ya.	4. Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini		Turnover Intention: An Empirical Study
--	--	--	---	--	--

		<p><i>Continuance Commitment</i></p> <p>merupakan komitmen berkelanjutan yang mengacu pada biaya kesadaran karyawan jika meninggalkan organisasi, karyawan yang terikat dengan organisasinya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini, kebutuhan untuk tetap di perusahaan ini sama besarnya dengan keinginan pribadi saya 2. Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini 3. Terlalu banyak pertimbangan bagi saya jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini 4. Meninggalkan perusahaan ini akan menjaaid kelangkaan alternatif yang tersedia 	1-5	<p>İlhami Yücel (2012), Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study</p>
--	--	--	--	-----	---

		berdasarkan <i>Continuance commitment</i> dikarenakan mereka harus melakukanya.			
		<i>Normative Commitment</i> merupakan mencerminkan perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meninggal kan perusahaan ini merupakan hal yang salah jika perusahaan ini menguntungkan untuk saya 2. Saat ini saya tidak berniat meninggalkan perusahaan ini karena saya mempunyai tanggung jawab di dalam perusahaan 	1-5	İlhami Yücel (2012), Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study

		satu organisasi, karyawan yang mempunyai tingkat <i>Normative commitment</i> yang tinggi akan merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi	3. Saya berhutang banyak pada perusahaan ini		
			4. Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saat ini		