



### **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 Perusahaan

PT Roda Mandala Dwipa adalah salah satu perusahaan industri perkebunan yang berdiri pada tahun 1992 yang berlokasi di Lampung. PT Roda Mandala Dwipa telah berdiri lebih dari 20 tahun di industri perkebunan.

Produk utama yang dijual belikan oleh PT Roda Mandala Dwipa adalah kopi, coklat, cengkeh, dan gula. Pada mulanya, pasar utama perusahaan ini adalah dalam negeri. Sejak tahun 2000, PT Roda Mandala Dwipa mulai menembus ke pasar ASEAN dan sekarang produk-produk tersebut telah menjangkau ke negara-negara Asia, dan Amerika.

Saat ini PT Roda Mandala Dwipa dipimpin oleh Bapak Budiman Kencana sebagai Presiden Direktur. Bapak Budiman Kencana yang menjabat sebagai Direktur memiliki visi dan misi perusahaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tujuan perusahaan.

##### 3.1.1 Visi dan Misi

Berikut adalah visi dan misi dari PT Roda Mandala Dwipa :

Visi :

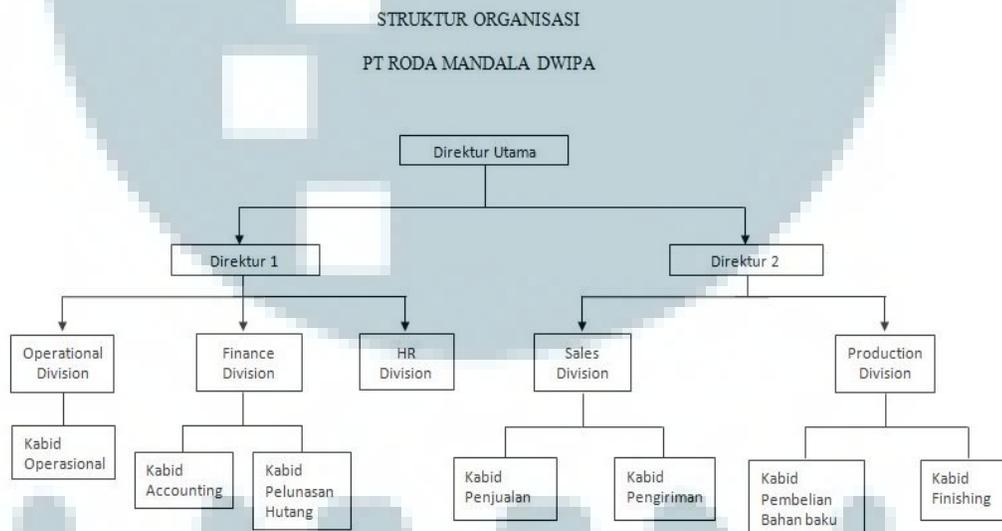
- Menjadi perusahaan industri perkebunan terkemuka di Indonesia

Misi :

- Memberikan layanan yang berkualitas baik dan komitmen kepada pelanggan
- Membuat dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan
- Membangun dan memelihara budaya dan nilai-nilai perusahaan

### 3.1.2 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Roda Mandala Dwipa :



Sumber : PT Roda Mandala Dwipa, 2016

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada semua *staff* di semua departemen dan pekerja lapangan yang telah bekerja  $\geq 1$  tahun di PT Roda Mandala Dwipa yang berlokasi di Jl. Walasakti No. 21-Way Laga, Bandar Lampung 35245, Indonesia.

### 3.3 Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian kuantitatif.

Menurut Zikmund (2013:53), penelitian deskriptif merupakan metode yang dilakukan untuk memastikan dan dapat menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan. Tujuan dari metode ini adalah untuk menawarkan kepada peneliti suatu profil atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan dari suatu fenomena yang menarik dari seorang individu, organisasi, orientasi suatu industry ataupun sudut pandang lain.

Menurut Zikmund (2013:132), penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui empiris yang melibatkan pengukuran numeric dan analisis. Menurut Sugiyono (2013:36), metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.4 Ruang Lingkup Penelitian

#### 3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua *staff* di semua departemen dan pekerja lapangan PT Roda Mandala Dwipa. Menurut Sugiyono (2010:61), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2010:62), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang *staff* yang telah bekerja selama  $\geq 1$  tahun di semua departemen PT Roda Mandala Dwipa.

#### 3.4.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2010:63), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2010:66), *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *judgemental sampling*. Menurut Zikmund (2013:393), *judgemental sampling* yaitu teknik dimana seorang individu

berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaiannya tentang beberapa karakteristik yang sesuai yang diperlukan dari anggota sampel.

### **3.4.3 Periode Penelitian**

Penyebaran kuesioner dan pengumpulan kuesioner adalah Mei 2016. Responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan yang telah bekerja  $\geq 1$  tahun di PT Roda Mandala Dwipa.

Setelah semua data terkumpul, maka data tersebut dianalisis menggunakan metode faktor analisis dengan software SPSS version 23.0. Dalam kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek, dimana respon akan mengisi kolom jawaban sesuai dengan persepsi mereka masing-masing. Skala Likert yang digunakan peneliti adalah likert scale 5 (five) point, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

Sangat Setuju : point 5

Setuju : point 4

Netral : point 3

Tidak Setuju : point 2

Sangat Tidak Setuju : point 1

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1 Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:113), sumber data dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti sebagai tangan pertama terhadap variabel tertentu untuk tujuan khusus penelitian. Ada beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer antara lain *focus group*, panel, wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada dimana dalam hal ini peneliti hanya menjadi “tangan kedua” yang memperoleh data yang diperoleh dari catatan atau arsip perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang ditawarkan oleh media, situs web, internet, dan sebagainya.

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari PT Roda Mandala Dwipa, sedangkan Data sekunder yang digunakan didapatkan dari beberapa sumber seperti website PortalHR, Kompasnia, dan lain-lain serta *textbook human resources management*.

### 3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2013:236), *observation methods* adalah proses sistematis untuk mencatat pola perilaku orang lain, objek, dan kejadian yang peneliti saksikan.

Selain itu, menurut Zikmund (2013:185), *survey research* adalah proses pencarian data primer berdasarkan komunikasi dengan perwakilan sampel secara individualis.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *observation methods* berupa pengamatan peneliti secara tidak langsung dengan cara mengamati lingkungan dan kondisi perusahaan dan karyawan PT Roda Mandala Dwipa dan *survey research* berupa kuisioner yang diisi oleh karyawan.

### **3.6 Definisi Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2010:2), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.
2. Variabel Intervening atau variabel penyela (Y) merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.
3. Variabel Dependen atau variabel terikat (Z) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari dua variabel yaitu :

1. *Working Conditions*

Menurut Kamus Bisnis dalam Ali *et al* (2013), *working conditions* mengacu pada lingkungan kerja dan semua keadaan yang mempengaruhi tenaga kerja di tempat kerja, termasuk jam kerja, aspek fisik, hak-hak hukum, tanggung jawab beban kerja, dan pelatihan.

2. *Teamwork*

Menurut Griffin *et al* (2001) dalam Khuong dan Tien (2013), efektif kerja tim dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dan *self efficacy*. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dan *self-efficacy* melalui kerja sama tim dapat menjadi sumber otonomi karyawan, signifikansi, ikatan dengan anggota tim dan kepuasan tim.

Terdapat juga, variabel intervening dalam penelitian ini adalah :

1. *Employee Satisfaction*

Menurut Locke (1976) dalam Waqas *et al* (2014), kepuasan karyawan dalam bekerja sebagai pengaruh positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja telah menjadi sikap yang paling signifikan dan berulang kali dipelajari di ilmu manajemen.

Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

1. *Employee Loyalty*

Menurut Encyclopedia Britannica (1998) dalam Waqas *et al* (2014), loyalitas dapat didefinisikan sebagai keterikatan seseorang terhadap objek tertentu, yaitu sekelompok orang, pekerjaan tertentu, atau penyebab yang membuat seseorang untuk menunjukkan pengabdianya. Loyalitas itu sendiri diungkapkan oleh orang-orang yang berjuang untuk melakukan hal-hal yang baik untuk objek tertentu.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Ghozali (2013:15), dalam melakukan proses analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS (Statistical Package For Social Sciences)* version 23.0 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistic parametik maupun non-parametik dengan basis *windows*.

#### **3.7.1 Uji Instrumen**

Menurut Sugiyono (2010:348), instrumen merupakan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian, dimana instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid (instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur) dan instrument yang reliable berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian yang menjadi valid dan reliabel.

### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:225), validitas merupakan sebuah tes seberapa baik suatu instrument yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang hendak diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan cara uji *confirmatory factor analysis*. Menurut Ghazali (2013:58), asumsi dasar pada uji ini adalah data-data harus saling berkorelasi sehingga digunakan alat uji *Barlett of Sphericity* dan *Kaizer-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Pertanyaan kuisioner dapat disimpulkan valid jika memenuhi analisis faktor nilai yang dikehendaki yaitu KMO harus  $\geq 0.50$ , tingkat signifikan harus  $\leq 0.50$ , MSA harus  $\geq 0.50$  dan *loading factor* harus  $\geq 0.50$ .

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:225), reliabilitas merupakan sebuah tes seberapa konsisten instrument pengukuran mengukur konsep tertentu yang hendak diukur. Suatu kuisioner dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2013:48), di dalam SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang merupakan ukuran dalam mengukur

korelasi antar jawaban pertanyaan dan suatu konstruk atau variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.70$ .

### **3.7.2 Uji Asumsi klasik**

Uji asumsi klasik diperlukan dalam penelitian untuk meminimalkan bias atau kesalahan pada hasil penelitian sehingga dapat menghasilkan model regresi yang baik. Menurut Ghozali (2013:105), uji asumsi klasik terdiri dari empat, yaitu uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji lienaritas

#### **3.7.2.1 Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dimana hasil model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ .

#### **3.7.2.2 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau nilai residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis grafik dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus

diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7.2.4 Uji Linearitas**

Menurut Ghozali (2013:166), uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan adanya uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

### 3.7.3 Uji Model

Uji model digunakan untuk menguji sejauh mana model yang ada pada penelitian dalam menerangkan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mengujinya digunakan koefisien determinasi.

#### 3.7.3.1 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

UMMN

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan 0, atau :

$H_0 : b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

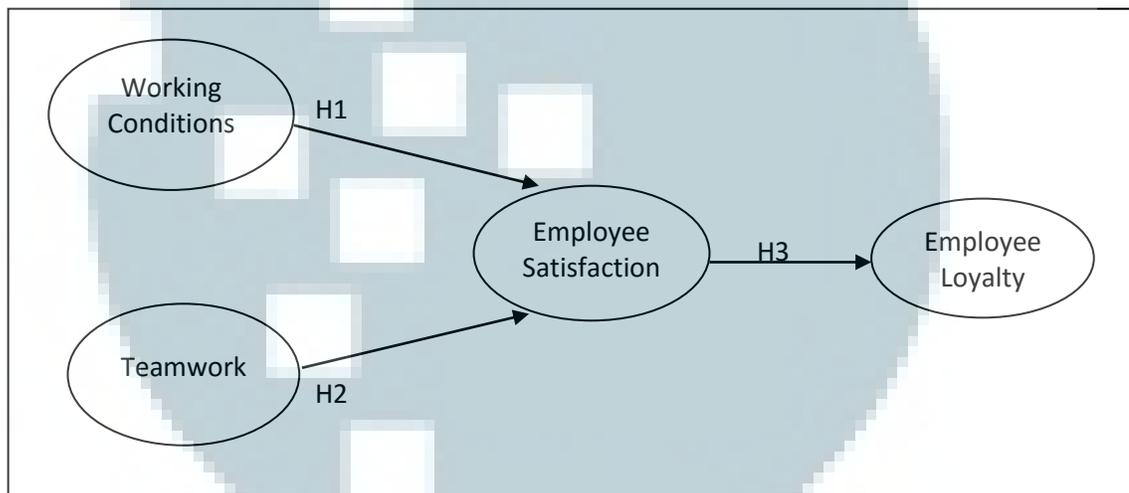
$H_A : b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t-hitung  $>$  t-tabel maka  $H_A$  diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian  $H_0$  ditolak.

#### 3.7.4.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2013:95), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) dimana hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen yang diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda sederhana untuk menguji pengaruh *Working Conditions*, *Teamwork* terhadap *Employee Satisfaction* dan pengaruh *Employee Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty*.



Sumber : Ali Turkyilmaz, Gulsen Akman and Coskun Ozkan, Zbigniew Pastuszak (2011), "Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction, *Industrial Management & Data Systems* Vol. 111 No. 5,2011 pp. 675-696

Gambar 3.2 Model Penelitian

Berikut merupakan persamaan regresi untuk menguji masing-masing hipotesis berdasarkan model penelitian di atas :

- Analisis regresi sederhana untuk H1, yaitu  $Y = a + bX_1 + e$

Dimana :

$Y = Employee\ Satisfaction$

$X = \textit{Working Conditions}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b = \textit{Koefisien garis regresi}$

$e = \textit{error}$

- Analisis regresi sederhana untuk H2, yaitu  $Y = a + bX_2 + e$

Dimana :

$Y = \textit{Employee Satisfaction}$

$X = \textit{Teamwork}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b = \textit{Koefisien garis regresi}$

$e = \textit{error}$

- Analisis regresi sederhana untuk H3, yaitu  $Y = a + bX_3 + e$

Dimana :

$Y = \textit{Employee Loyalty}$

$X = \textit{Employee Satisfaction}$

$a = \textit{Konstanta}$

$b = \textit{Koefisien garis regresi}$

$e = \textit{error}$

**Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel**

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Reference
1	<i>Working Conditions</i>	<i>Working Conditions</i> adalah kondisi kerja yang diciptakan oleh interaksi karyawan dengan organisasi yang menginginkan lingkungan kerja dengan kenyamanan fisik yang lebih baik (Gerber <i>et al.</i> ,1998 dalam Ali <i>et al.</i> ,2013)	<p>1. <i>Problem Solving</i></p> <p>2. <i>Highly Initiative</i></p> <p>3. <i>Freedom of Motivation</i></p>	<p>(1) Tingkat dorongan yang diberikan kepada karyawan dalam memecahkan suatu masalah</p> <p>(2) Tingkat pengakuan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki inisiatif tinggi</p> <p>(3) Tingkat kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bermotivasi</p>	Likert 1-5	Sabri <i>et al.</i> ,2011

			<p>4. <i>Learning and Development</i></p> <p>5. <i>Think Globally</i></p>	<p>(4) Tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan ide</p> <p>(5) Tingkat dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk berpikir secara global</p>		
2	<i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> adalah kelompok kecil dengan keterampilan yang saling melengkapi dan saling bertanggung	<p>1. <i>Good Received</i></p> <p>2. <i>Have the Support</i></p>	<p>(1) Tingkat frekuensi atas masukan dari rekan kerja</p> <p>(2) Tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja</p>	Likert 1-5	Feng Chien <i>et al.</i> ,2012.

		<p>jawab untuk tujuan yang sama (Kreitner dan Kinicki, 2008)</p>	<p>3. <i>Work Together</i></p> <p>4. <i>Ask Questions</i></p> <p>5. <i>Suggestions</i></p>	<p>(3) Tingkat kerjasama yang baik antar rekan kerja</p> <p>(4) Tingkat kemudahan untuk bertanya tentang hal yang tidak diketahui</p> <p>(5) Tingkat kesempatan memberikan saran untuk sebuah masalah yang ada</p>		
3	<i>Employee Satisfaction</i>	<p><i>Employee Satisfaction</i> adalah variabel penting yang mampu memberikan pendapat tentang emosi</p>	<p>1. <i>Working Environment</i></p> <p>2. <i>Job Location</i></p>	<p>(1) Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja perusahaan</p> <p>(2) Tingkat kepuasan terhadap lokasi</p>	Likert 1-5	Kabir <i>et al.</i> ,2011

		<p>umum dan bentuk pemikiran karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka ( Togia <i>et al.</i>,2004 dalam Turkyilmaz <i>et al.</i>,2011)</p>	<p>3. <i>Working Hour</i></p> <p>4. <i>Salary Structure</i></p> <p>5. <i>Work Responsibilities</i></p> <p>6. <i>Work Relationship</i></p>	<p>pekerjaan</p> <p>(3) Tingkat kepuasan terhadap jam kerja di perusahaan</p> <p>(4) Tingkat kepuasan terhadap struktur gaji pokok yang ada di perusahaan</p> <p>(5) Tingkat kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan</p> <p>(6) Tingkat kepuasan terhadap</p>		
--	--	---	---	---	--	--

				hubungan kerja dengan rekan kerja di perusahaan		
4	<i>Employee Loyalty</i>	<i>Employee Loyalty</i> adalah keadaan psikologis karyawan pada saat bekerja dan ciri hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki keputusan untuk tetap dengan organisasi (Allen dan Grisaffe,2011 dalam Turkyilmaz et al.,2011)	<p>1. <i>Work Culture</i></p> <p>2. <i>Gain Experience</i></p> <p>3. <i>Commitment to Development</i></p> <p>4. <i>Effort to Improve Performance</i></p>	<p>(1) Tingkat tanggung jawab untuk membentuk budaya kerja perusahaan</p> <p>(2) Tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mencari pengalaman dalam bekerja</p> <p>(3) Tingkat komitmen terhadap pengembangan kinerja</p> <p>(4) Tingkat inisiatif yang dimiliki untuk meningkatkan</p>	Likert 1-5	Mehta et al.,2010

			<p><i>5. Part of The Family</i></p>	<p>kinerja</p> <p>(5) Tingkat kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan</p>		
--	--	--	-------------------------------------	---	--	--

UMN