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 Perusahaan PT XYZ

Berdasarkan data dari *website* XYZ, PT XYZ adalah sebuah perusahaan milik negara Republik Indonesia. Saat ini XYZ tercatat sebagai perusahaan penerbangan terbesar ke tiga puluh di dunia. Jumlah karyawan XYZ saat ini mencapai 7.008 orang (termasuk 4.821 karyawan tetap).

Pada tanggal 26 Januari 1949, pesawat RI-001 Seulawah diterbangkan dari Calcutta India menuju Rangon ibukota Burma sebagai penerbangan niaga. Peristiwa tersebut diperingati sebagai hari lahirnya XYZ, yang dulunya bernama ABC, maskapai penerbangan komersial pertama.

PT XYZ kemudian resmi menjadi Perusahaan Negara pada tahun 1950, dimana pada saat itu XYZ memiliki 38 buah pesawat yang terdiri dari 22 jenis DC-3, 8 pesawat laut Catalina dan 8 pesawat jenis Convair 240 yang diterima pemerintah Republik Indonesia dari perusahaan penerbangan KLM.

Untuk melebarkan sayapnya, XYZ kemudian mengadakan pembaruan armadanya untuk melayani penerbangannya. Jaringan penerbangan XYZ diperluas meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia kecuali Irian Jaya sedangkan ke luar negeri menjangkau kota – kota seperti Singapura, Bangkok dan Manila.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Armada perusahaan terus berkembang, hingga akhirnya pada tahun 1956, untuk pertama kalinya XYZ membawa penumpang jamaah Haji ke Mekkah. Pada tahun 1961, pesawat jenis turboprop Lockheed Electras bergabung dengan jajaran armada XYZ memulai perjalanan terbangnya ke Eropa pada tahun 1965 dengan tujuan akhir di Amsterdam.

Tahun 1980 Sepanjang tahun 1980-an, XYZ melakukan revitalisasi dan restrukturisasi berskala besar untuk operasi dan armadanya. Hal ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan program pelatihan yang komprehensif untuk awak kabin dan awak darat XYZ dan mendirikan fasilitas pelatihan khusus di Jakarta Barat dengan nama XYZ Training Center.

Tahun 1990 Armada XYZ dan kegiatan operasionalnya mengalami revitalisasi dan restrukturisasi besar-besaran di sepanjang tahun 1980-an. Hal ini menuntut perusahaan merancang pelatihan yang menyeluruh bagi karyawannya dan mendorong perusahaan mendirikan pusat pelatihan Karyawan, XYZ *Training* Center di Jakarta Barat.

Tahun 2000 XYZ memiliki tim manajemen baru, kemudian membuat perencanaan baru bagi masa depan Perusahaan. Manajemen baru XYZ melakukan evaluasi ulang dan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh dengan tujuan meningkatkan efisiensi kegiatan operasional, membangun kembali kekuatan keuangan yang mencakup menyelesaikan restrukturisasi utang, menambah tingkat kesadaran para karyawan dalam memahami pelanggan, dan memperbarui serta membangkitkan semangat karyawan PT XYZ.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Tahun 2010 penyelesaian seluruh restrukturisasi utang perusahaan mengantarkan XYZ siap untuk mencatatkan sahamnya ke publik pada 11 Februari 2011. Perusahaan resmi menjadi perusahaan publik setelah penawaran umum perdana atas 6.335.738.000 saham perusahaan kepada masyarakat. Saham tersebut telah dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia pada tanggal 11 Februari 2011 dengan kode GIAA.

XYZ merupakan perusahaan BUMN, tapi pada tanggal 20 Januari 2011. XYZ menjadi perusahaan publik karena, XYZ melaksanakan IPO (IPO = penawaran saham perdana). PT XYZ. mengharapkan memperoleh suntikan modal hingga 350 juta dolar AS dari penawaran umum saham perdana tersebut.

Sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk terus meningkatkan layanan kepada pengguna jasa XYZ memperkenalkan layanan khas "XYZ *Experience*", yang menghadirkan kerahmahtamahan, budaya, dan segala hal terbaik dari Indonesia melalui kelima panca indera yaitu *sight*, *sound*, *taste*, *scent*, dan *touch*, untuk diimplementasikan dalam layanan *pre-journey*, *pre-flight*, *in-flight*, *post-flight*, dan *post-journey*.

Pada tahun 2016 XYZ menerima sertifikat IOSA, penghargaan tersebut merupakan maskapai yang terdaftar sebagai IATA *Operational Safety Audit* (IOSA) Operator dan menerapkan standar kemanan dan keselamatan yang setara dengan maskapai internasional besar anggota IATA lainnya.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Berdasarkan data dari *website* XYZ, revitalisasi armada XYZ bertujuan untuk memperbarui aset lama serta menyesuaikannya dengan standar yang modern sebagai salah satu dasar untuk terus mengembangkan modal dan memastikan adanya pertumbuhan di industri penerbangan.

Jenis pesawat yang dipakai akan distandardisasi yaitu jenis Boeing B737-800NG dan Bombardier CRJ1000NextGen untuk rute jarak pendek dan regional, Airbus A330-200/300 untuk rute jarak menengah, Boeing B777-300ER untuk rute jarak jauh, dan Airbus A320-200 untuk Citilink.

Berdasarkan data dari *website* XYZ, anak perusahaan dari PT XYZ yaitu berguna untuk mendukung seluruh kegiatannya PT XYZ. Manajemen dari anak perusahaan diatur secara independen tetapi dibawah pengawasan induk perusahaan. Beberapa perusahaan ini memiliki bisnis perusahaan induk yang fokus pada produk atau jasa, yaitu:

1. PT Abacus Distribution Systems Indonesia

   Sabre Travel Network Indonesia merupakan perusahaan penyedia sistem perjalanan terbesar di Indonesia yang menguasai lebih dari 67% market share GDS di Indonesia. Pada 1 Juli 2015, Abacus International Pltd resmi diakuisisi oleh Sabre, dan efektif tanggal 1 Desember 2015 PT. Abacus Distribution Systems Indonesia menjadi PT. Sabre Travel Network Indonesia.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Sabre Travel Network Indonesia sebagai perusahaan pemasaran nasional bertugas menyediakan pelatihan, bantuan teknik, *helpdesk*, dan pemasaran untuk melayani serta memberikan informasi mengenai penggunaan sistem Sabre.

2. PT Aero Wisata

Didirikan dengan semangat dan komitmen untuk memberikan pelayanan dengan kualitas yang sempurna, Aerowisata mengawali perjalanannya pada tahun 1973 sebagai salah satu pendukung utama XYZ, maskapai penerbangan nasional Indonesia. Aerowisata terus membawa semangat besar untuk menyediakan pelayanan terpadu di industri hospitality. Saat ini Aerowisata menyediakan berbagai jenis pelayanan dibawah naungan empat pilar bisnisnya:

1. Aerowisata Food Services,
2. Aerowisata Hotels & Resorts Services,
3. Aerowisata Travel & Leisure Services, dan
4. Aerowisata Transportation Services.

Masing-masing pilar bisnis ini menonjolkan pelayanan yang istimewa dan dirancang untuk menyuguhkan kualitas sempurna menuju keberhasilan.

3. PT GMF

Pusat perawatan pesawat XYZ. Fasilitas perawatan pesawat ini dibangun di area seluas 115 Ha di kawasan Bandara Soekarno – Hatta

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Cengkareng. GMF beroperasi selama 24 jam setiap harinya dengan mempekerjakan kurang lebih 1.600 karyawan. Seluruh area GMF merupakan "Area yang Dibatasi Penggunaannya" dengan standar keamanan tertinggi. Terdapat tiga hangar, yang masing-masing memiliki ruang sampai 7 pesawat skala sempit dan luas. Terutama akses ke mesin akan dikontrol dengan ketat.

4. PT Aero Systems Indonesia

PT Aero Systems Indonesia, sebelumnya dikenal dengan nama PT Lufthansa Systems Indonesia, yang berdiri sejak tahun 2005. Pada awal pendiriannya, PT XYZ memiliki 51% kepemilikan di perusahaan ini, sementara sisanya sebesar 49% dimiliki oleh Lufthansa System Group GmbH (LSY). Pada 29 January 2009 terjadi pengalihan saham dari LSG kepada PT. Aerowisata. Ruang lingkup kegiatan ASYST meliputi bidang jasa konsultasi dan rekayasa sistem teknologi informasi serta jasa pemeliharaan kepada perusahaan penerbangan dan industri lainnya.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.1.2 Misi dan Visi Perusahaan

PT XYZ memiliki misi dan visi yang diterapkan dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan, antara lain:

Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan penerbang pembawa bendera bangsa *(flag carrier)* Indonesia yang mempromosikan Indonesia kepada dunia guna menunjang pembangunan ekonomi nasional dengan memberikan pelayanan yang profesional.

Visi Perusahaan

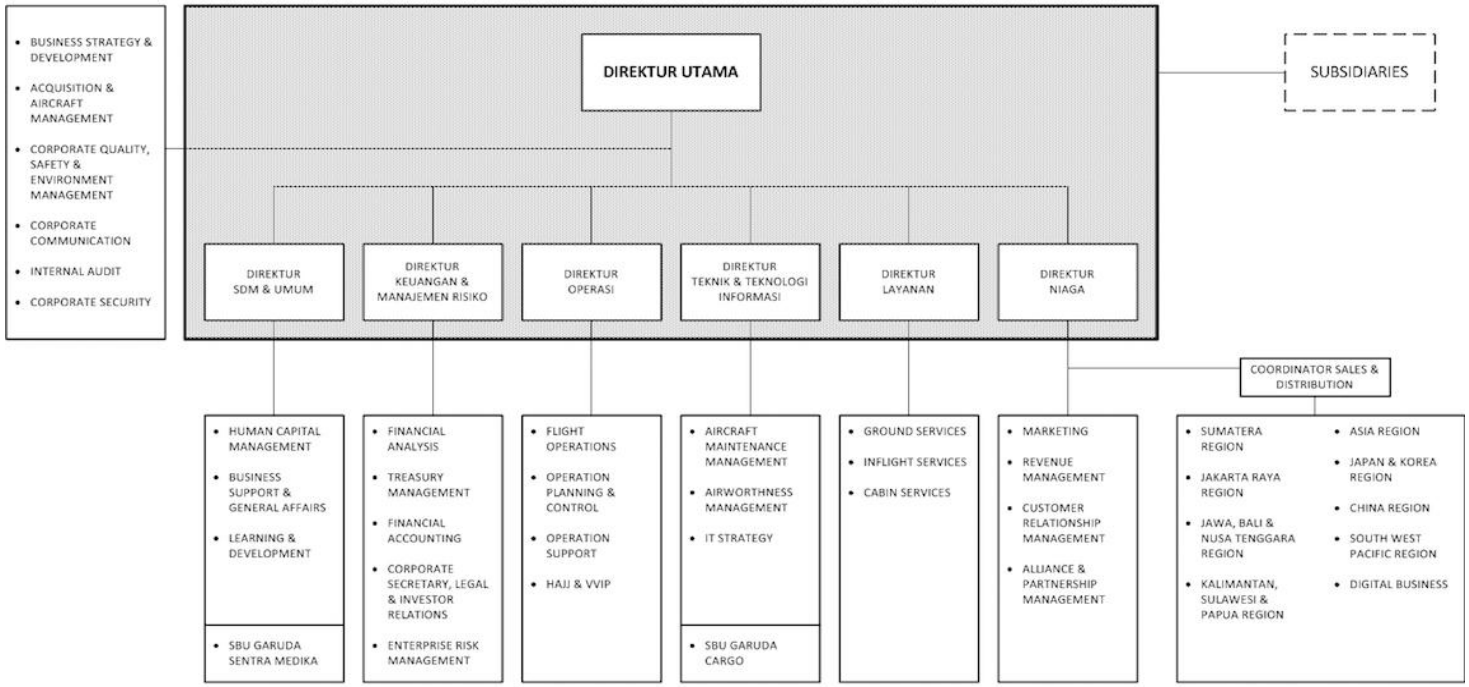
Menjadi perusahaan penerbang yang handal dengan menawarkan layanan yang berkualitas kepada masyarakat dunia menggunakan keramahan Indonesia.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.1.3 Struktur Organisasi PT XYZ

STRUKTUR ORGANISASI

PT XYZ (PERSERO) Tbk.



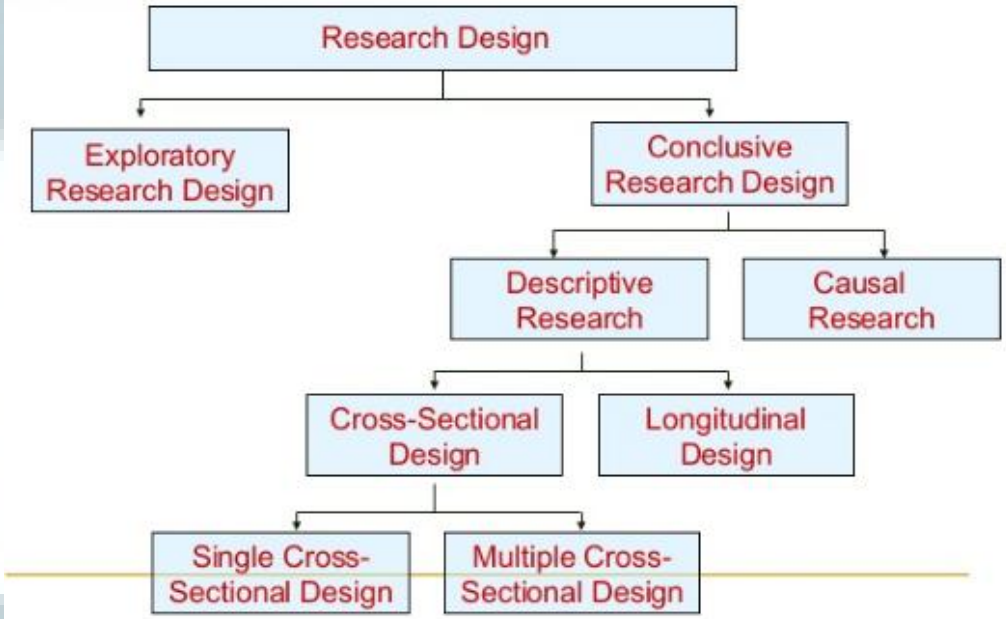
Sumber: Data Perusahaan

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT XYZ

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.2 Metode Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdiri atas 2 jenis yaitu *Exploratory Research Design* dan *Conclusive Research Design*, dimana penelitian didefinisikan sebagai suatu kerangka untuk melakukan sebuah penelitian atau riset pemasaran, yang membutuhkan prosedur yang spesifik untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan juga dapat menyelesaikan suatu masalah pada sebuah project tersebut (Malhotra, 2010).



Sumber: Malhotra, 2010

Gambar 3.2 Metode Penelitian

Exploratory Research Design penelitian yang tujuan utamanya adalah mengetahui wawasan dan pemahaman dari situasi masalah yang dihadapi peneliti. Proses penelitiannya fleksibel dan tidak terstruktur. *Conclusive Research Design*

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis spesifik dan memeriksa hubungannya.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund *et al*., (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang didapatkan merupakan hasil dari pengisian kuisioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. *Descriptive research* menurut Zikmund *et al*., (2013) adalah karakteristik deskriptif dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan, yang dicoba untuk digambarkan dari situasi tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research,* dan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dimana peneliti meneliti *sampling* unit dengan menggunakan kuisioner. Dalam membuat kuisioner peneliti membuat secara rapih dan terstruktur yang kemudian diberikan kepada sampel guna mendapatkan informasi yang spesifik.

3.2.1 Prosedur penelitian

1. Dalam mendukung penelitian peneliti mengumpulkan berbagai jurnal dan literatur pendukung untuk mendukung penelitian ini dan memodifikasi model tersebut untuk menyusun sebuah kerangka penelitian.
2. Menyusun *draft* kuisioner dengan melakukan *wording* kuisioner. Pemilihan kata yang tepat pada kuisioner bertujuan agar responden

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

lebih mudah memahami pernyataan sehingga hasilnya dapat relevan dengan tujuan penelitian.

3. Melakukan *pre-test* dengan menyebar kuisioner kepada 30 responden terlebih dahulu, sebelum melakukan pengumpulan kuisioner dalam jumlah yang lebih besar.

4. Hasil data dari *pre-test* 30 responden tersebut dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS *version* 23 Jika hasil *pre-test* tersebut memenuhi syarat, maka kuisioner dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya yaitu pengambilan data besar yang ditentukan n x 5 observasi sampai dengan n x 10 observasi (Hair *et al.*, 2010). Pada penelitian ini, penulis menggunakan n x 5 observasi.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, perlu adanya sekelompok orang atau sesuatu yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian. Objek penelitian tersebut dibutuhkan untuk dapat membuktikan apa yang menjadi dugaan dari seorang peneliti diawal proses penelitiannya. Oleh karena itu, sebelum menentukan objek yang akan diteliti, perlu terlebih dahulu mengidentifikasi populasi dan *sample* dari objek tersebut.

Populasi adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama (Zikmund *et al*., 2013). Pada penelitian ini, yang menjadi target populasinya yaitu semua *flight attendant* di PT XYZ. Elemen

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

populasi adalah individu yang merupakan anggota dari sebuah populasi (Zikmund *et al*., 2013). Pada penelitian ini, yang menjadi elemen populasi yaitu *flight attendant* di PT XYZ dan merupakan pegawai tetap.

Sampel adalah sekelompok individu dari sebuah populasi (Zikmund *et al*., 2013). Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah masyarakat yang merupakan pegawai tetap *flight attendant* di PT XYZ.

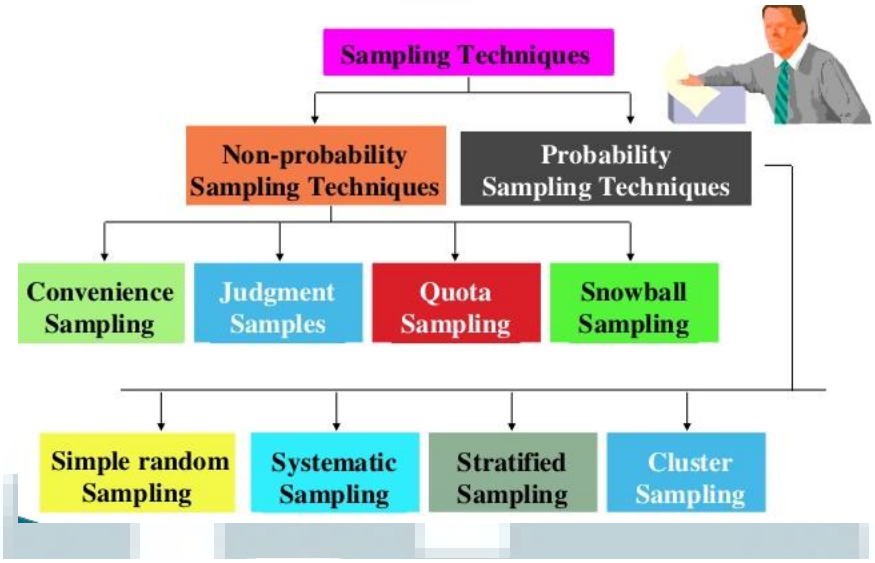
Setelah mengidentifikasi populasi, elemen populasi, dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti perlu mengetahui siapa saja yang dapat dijadikan objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan *sampling frame*. *Sampling frame* adalah daftar elemen yang dapat membuat sampel dapat digambarkan dengan baik (Zikmund *et al*., 2013). Pada penelitian ini, yang menjadi *sampling frame* adalah seluruh pegawai tetap *flight attendant* yang sedang bekerja di PT XYZ.

Namun dalam penelitian ini untuk membagikan kuisioner, penulis menggunakan akses yaitu dengan melalui perantara Bapak X selaku *human capital officer*. Sehingga peneliti tidak dapt melakukan randomisasi. Tanpa adanya randomisasi peneliti tidak menggunakan *non-probability.*

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Malhotra (2010) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis *sampling technique* yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling.*

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017



Sumber: Malhotra, 2010

Gambar 3.3 Teknik Pengambilam Sampel

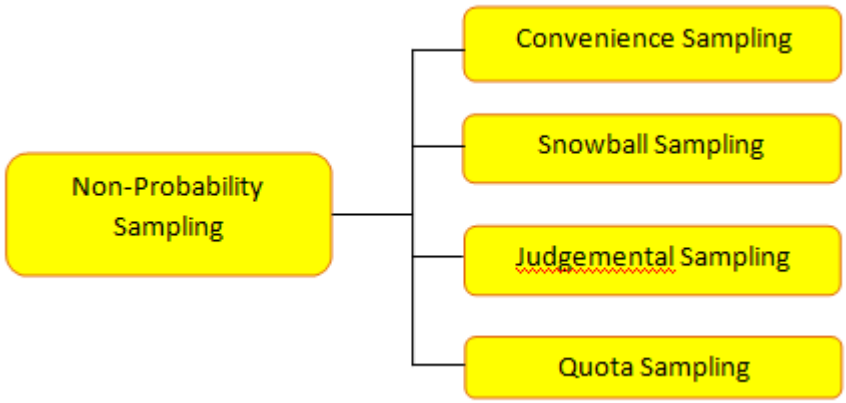
Menurut Malhotra (2012) dalam teknik *sampling* terdapat 2 jenis:

1. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* dimana orang yang ada di populasi mempunyai kesempatan sama untuk terpilih menjadi *sample* pada penelitian tersebut.
2. *Non-probability sampling* adalah teknik *sampling* yang tidak menggunakan prosedur kesempatan atau peluang, melainkan berdasarkan pada penilaian pribadi peneliti atau tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sample pada penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan *non-probability sampling* karena tidak semua karyawan *flight attendant* merupakan karyawan tetap.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Menurut Malhotra (2010) *non-probability sampling* terdapat 4 *sampling technique* yaitu *convenience sampling, judgmental sampling, snowball sampling,* dan *quota sampling.*



Sumber: Malhotra, 2010

Gambar 3.4 Teknik Pengambilam Sampel

1. *Convenience sampling* adalah teknik *sampling* berdasarkan kenyamanan si peneliti dalam mencari sample untuk penelitian nya.
2. *Snowball sampling* adalah teknik *sampling* yang didasari oleh pada referensi responden, pada penelitian ini setelah peneliti melakukan interview responden diminta untuk mereferensi orang lain yang memenuhi kriteria sebagai responden dan proses ini berlanjut hingga menimbulkan efek *snowball.*
3. *Judmental sampling* adalah bentuk dari *Convenience sampling* berdasarkan elemen populasi tertentu yang dipilih berdasarkan pertimbangan dari peneliti.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

4. *Quota sampling* yaitu teknik *sampling* dimana terdapat dua tahapan yaitu tahap pertama adalah menentukan quota dari masing-masing elemen populasi dan tahap kedua adalah mengambil sampel berdasarkan *Convenience sampling* atau *Judmental sampling.*

Dalam penelitian ini menggunakan *judgmenal sampling* karena peneliti mempunyai suatu pertimbangan atau penilaian si peneliti dan karakteristik tersendiri mengenai *element* yang diperlukan untuk melakukan *sampling*. *Element* dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki dan perempuan
2. Usia 18 – 24 tahun
3. Pendidikan terakhir D1-D3
4. Untuk menjadi karyawan tetap < 3 tahun

3.3.3 *Sampling Size*

Malhotra (2010) mengungkapkan dalam buku *Marketing Research* bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* itu kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan (Hair *et al*., 2010), penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan n x 5 observasi sampai n x 10 observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan n x 5 observasi dengan jumlah indikator 15 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

sample minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: 15 x 5 = 75 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam proses memperoleh data terdapat dua jenis yang dapat diilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yaitu *primary data* dan *secondary data.* Menurut Malhotra (2010) *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti.

Sedangkan menurut (Zikmund *et al.,* 2013) *secondary data* adalah data yang diperoleh oleh peneliti yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain. *Secondary data.* Peneliti peroleh dari beberapa sumber seperti jurnal internasional, *text book, website,* artikel, dan *in-depth interview* di perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan atau memperoleh data dengan *primary data* dan *secondary data*. Dimana *primary data,* yang peneliti dapatkan dari objek penelitian melalui obeservasi dengan *interview* dan menyebar kuisioner kepada responden.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisisan kuisioner untuk *pretest* dilakukan pada bulan April 2017. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pretest* ini adalah sebanyak 30 orang pegawai tetap *flight attendant* di PT XYZ.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Dalam kuisioner ini digunakan skala pengukuran *likert.* Seluruh variabel diukur dengan skala *likert* 1 sampai 5, dengan angka satu yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga angka lima menunjukkan sangat setuju.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	**Skala**
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

3.6 Operasionalisasi Variabel

Dalam mengukur penelitian ini, variabel yang digunakan dalam penelitian diperlukan indikator-indikator yang sesuai untuk mengukur sebuah variabel tersebut secara akurat. Indikator tersebut juga berguna untuk menghindari kesalahpahaman dalam mendefinisikan variabel-variabel yang digunakan. Dalam membuat instrumen Pengukuran maka setiap variabel penelitian perlu untuk dijelaskan definisi operasional variabelnya untuk mempermudah dalam mendefinisikan permasalahan yang ingin dibahas dalam suatu variabel, sehingga dapat menyamakan persepsi dan menghindari kesalah ahaman dalam mendefinisikan variabel yang dianalisis.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.6.1 Variabel Bebas / *Independent Variables* (X)

Menurut Zikmund (2013) *independent variable* atau variabel bebas adalah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi variabel *dependent* dalam beberapa cara. Variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel *independent* dari variabel *organizational leraning* dan *work environment*.

3.6.1.1 *Organizational learning* (X_1)

Organizational learning dianggap sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kinerja organisasi, menurut Bate & Khasawneh (2005) *organizational leraning* merupakan fenomena yang mendukung perolehan informasi, distribusi dan berbagai pembelajaran, dan yang memperkuat dan mendukung *learning* dan penerapannya untuk perbaikan organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *learning flight attandent* atas *organizational learning* yang diterima dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *learning flight attandent* atas *organizational learning* yang diterima dalam perusahaan.

3.6.1.2 *Work environment* (X_2)

Work environment menurut Khuong dan Le Vu (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman cenderung bekerja lebih efektif dan menikmati proses kerja dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *environment flight attandant* atas *work environment*

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

yang diterima dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *environment flight attandant* atas *work environment* yang diterima dalam perusahaan.

3.6.2 Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Y)

Menurut Zikmund (2013) *dependent variable* adalah berupa hasil proses atau variabel yang diprediksi dan atau dijelaskan oleh variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah pegawai tetap *flight attendant* di PT XYZ.

3.6.2.1 *Organizational commitment* (Y)

Organizational commitment menurut Aranya & ferris (1984) yaitu mengacu pada kekuatan identifikasi dan keterlibatan relatif dalam organisasi tertentu, serta kemauan untuk melakukan usaha atas nama perusahaannya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *commitment flight attandent* atas *organizational commitment* yang diterima dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *commitment flight attandent* atas *organizational commitment* yang diterima dalam perusahaan.

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian di 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. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuisioner yang digunakan dalam penelitian.

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund (2013) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuisioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (*CFA*). Menurut Ghozali (2016) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, yaitu dengan menggunakan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*), *loading factor*, dan nilai signifikan. Adapun hal penting yang perlu diperhatikan dalam uji validitas dan pemeriksaan validitas yang terdapat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Uji Validitas

No	Ukuran Validitas	Nilai Disyaratkan
1.	***Kaiser Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy*** Merupakan sebuah indeks yang digunakan untuk menguji kecocokan model analisis.	Nilai KMO ≥ 0.5 mengindikasikan bahwa analisis faktor telah memadai, sedangkan nilai KMO < 0.5 mengindikasikan analisis faktor tidak memadai.
2.	***Bartlett's Test of Sphericity*** Merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel-variabel tidak berkorelasi pada populasi. Dengan kata lain, mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel- variabel dalam faktor bersifat *related* (r = 1) atau *unrelated* (r = 0).	Jika hasil uji nilai signifikan ≤ 0.05 menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel dan merupakan nilai yang diharapkan.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.	***Anti Image Matrices*** Untuk memprediksi apakah suatu variabel memiliki kesalahan terhadap variabel lain.	Memperhatikan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada diagonal *anti image correlation*. Nilai MSA berkisar antara 0 sampai dengan 1 dengan kriteria:
		Nilai MSA = 1, menandakan bahwa variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
		Nilai MSA ≥ 0.50 menandakan bahwa variabel masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.
		Nilai MSA ≤ 0.50 menandakan bahwa variabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Perlu dikatakan pengulangan perhitungan analisis faktor dengan mengeluarkan indikator yang memiliki nilai MSA ≤ 0.50. (Malhotra, 2010).
4.	***Factor Loading of Component Matrix*** Merupakan besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk. Tujuannya untuk menentukan validitas setiap indikator dalam mengkonstruk setiap variabel.	Kriteria validitas suatu indikator itu dikatakan valid membentuk suatu faktor, jika memiliki *factor loading* sebesar 0.50 malhotra (2010).

Sumber : Malhotra (2010)

3.7.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran sebuah alat ukur (measurement) ketika akan digunakan berkali-berkali (Malhotra, 2012). Menurut Ghozali (2016) suatu kuisioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's alpha* dimana suatu variabel dikatakan handal apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0.70.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolinearitas antar variabel *independent*. multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (*VIF*). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah *tolerance* $\leq$ 0.10 atau sama dengan VIF $\geq$ 10 (Ghozali, 2016).

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) dalam buku Aplikasi Analisis *Multivariate* mengemukakan uji heteroskedastisitas adalah bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui dua dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.7.4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 bernilai minus (-) maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y. Semakin kecil nilai koefisien R^2 maka pengaruh variabel terikat semakin lemah dan jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka pengaruh tersebut semakin kuat. Kemudian nilai R^2 yang kecil (nilai *adjusted* R2) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2016) regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. Sedangkan regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Commitment*	a = Konstanta
X_1 = *Organizational Learning*	b = Koefisien Garis Regresi
X_2 = *Work Environment*	e = Error

3.7.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau H_0 : bi= 0, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) merupakan parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau HA : bi ≠ 0, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

Salah satu cara untuk menguji signifikasi parameter individual adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t_{hasil} perhitungan lebih tinggi di bandingkan nilai t_{tabel}, maka hipotesis alternatif dapat diterima.

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

3.7.7 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)		Indikator	Skala Pengukuran	Sumber Indikator
1.	***Organizational Learning*** *Organizational learning* adalah fenomena yang mendukung perolehan informasi, distribusi dan berbagi pengetahuan, dan itu memperkuat dan mendukung pembelajaran yang berkelanjutan dan pada peningkatan organisasi (Bate dan Khasawneh 2005, dalam Jalal Hanaysha, 2016).	1.	Perusahaan menciptakan kesempatan belajar yang berkelanjutan.	*Likert Scale* 1 – 5	Jalal Hanasyha "*Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment"* Jurnal of Procedia – Social and Behavioral Sciences 229, 2016.
		2.	Perusahaan memberi dorongan kepada para *flight attandent* untuk berbagi pengetahuan.		
		3.	Pemimpin perusahaan mendukung pembelajaran di setiap tingkatan (individu, tim, organisasi).		
		4.	Perusahaan membuat sistem yang memudahkan karyawan untuk berbagi pengetahuan.		
		5.	Perusahaan mengadakan berbagai kegiatan sebagai upaya agar karyawan dapat berinteraksi.		
2.	***Work Environment*** *Work environment* menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman cenderung bekerja lebih efektif dan menikmati proses kerja	1.	Saya puas dengan ruang kerja saya .	*Likert Scale* 1 – 5	Jalal Hanasyha "*Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and*
		2.	Saya puas dengan tempat kerja saya yang bersih.		
		3.	Perusahaan menyediakan tempat bagi saya dan rekan saya untuk saling		

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017

	dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman (Khuong & Le Vu, 2014, dalam Jalal Hanaysha, 2016).		berinteraksi.		*Organizational Learning on Organizational Commitment"* Jurnal of Procedia – Social and Behavioral Sciences 229, 2016.
		4.	Saya merasa lingkungan kerja saya tenang.		
		5.	Saya merasa lingkungan kerja saya menarik secara visual.		
3.	***Organizational Commitment*** *Organizational Commitment* mengacu pada kekuatan identifikasi dan keterlibatan relatif dalam organisasi tertentu, serta kemauan untuk melakukan usaha atas nama perusahaannya. (Aranya & ferris, 1984, dalam Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, 2014).	1.	Saya bersedia berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan perusahaan saya.	*Likert Scale* 1 – 5	Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, 2014. Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. Journal of Accounting in Emerging Economies, Vol. 4 Iss 2
		2.	Saya peduli tentang kelangsungan organisasi saya.		
		3.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan saya sekarang ini.		
		4.	Saya merasa banyak yang dapat diperoleh dari bekerja pada perusahaan ini		
		5.	Saya merasa ini adalah perusahaan terbaik untuk saya saat ini.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Analisis Pengaruh Organizational..., Claudia Batubuaya, FB UMN, 2017