

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh *Employee Expectations* terhadap *Work-Related Boredom* dan Implikasinya terhadap *Intrinsic Motivation*; Telaah terhadap PT Indo-Rama Synthetics Tbk divisi Polyester”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - Berdasarkan profil responden, mayoritas responden memberikan jawaban bahwa sebesar 56% responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria, 29% berusia antara 26-30 tahun, S1 merupakan pendidikan terakhir dari 59% responden, 52% memiliki rentang waktu bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun, 39% bekerja di departemen *accounting* dan *purchasing*, 48% memiliki jabatan kerja sebagai *officer*, 100% memiliki semangat kerja yang tinggi, 61% responden tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, 56% tidak merasa cocok terhadap posisi kerja responden saat ini, dan 65% responden menjawab bahwa kebutuhan SD (Sumber Daya) di tempat kerja saat ini tidak terpenuhi
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator pada variabel *Employee Expectations*, seluruh indikator yaitu EE1, EE2, EE3 dan EE4 pada tabel 4.2 memiliki kategori “cukup” pada

penilaian yang diberikan oleh responden terhadap variasi pertanyaan dan pernyataan pada variabel ini.

- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator pada variabel *Work-Related Boredom*, seluruh indikator yaitu WRB1, WRB2, WRB3 dan WRB4 pada tabel 4.3 memiliki nilai/kategori “cukup”. Oleh karena itu, responden memberikan penilaian “cukup” terhadap pernyataan pada indikator-indikator yang berkaitan dengan kejenuhan saat bekerja.
- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator (IM1-IM5) pada variabel *Intrinsic Motivation*, indikator pada kode IM1, IM2 dan IM5 memiliki nilai “cukup”. Sedangkan indikator dengan kode IM3 dan IM4 memiliki penilaian “baik” yang diberikan oleh responden.

2. Hasil uji hipotesis pada ketiga hipotesis (H_1 , H_2 dan H_3) dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gkorezis dan Kastritsi (2016) dalam penelitian mereka yang berjudul “Employee Expectations and Intrinsic Motivation: Work-Related Boredom as a Mediator”. Rincian dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_1 yaitu *Employee Expectations* berpengaruh positif terhadap *Intrinsic Motivation* memiliki kesimpulan bahwa hipotesis ini terbukti. Dimana pada uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.562 > 1.990$.
- H_2 yaitu *Employee Expectations* berpengaruh negatif terhadap *Work-Related Boredom* memiliki kesimpulan bahwa hipotesis ini terbukti. Dimana pada uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-10.362 > 1.990$.

- H₃ yaitu *Work-Related Boredom* berpengaruh negatif terhadap *Intrinsic Motivation* memiliki kesimpulan bahwa hipotesis ini terbukti. Dimana pada uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3.151 > 1.990$.

5.2. Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel penelitian *Employee Expectations*, *Work-Related Boredom* dan *Intrinsic Motivation*, peneliti dapat memberikan saran bagi perusahaan yaitu

5.2.1.1 *Employee Expectations* terhadap *Intrinsic Motivation*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Expectations* berpengaruh positif terhadap *Intrinsic Motivation*. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi ekspektasi karyawan terhadap segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula motivasi yang akan berkembang dalam diri masing-masing karyawan. Oleh karena itu, peneliti memiliki saran bagi perusahaan yaitu :

1. Perusahaan perlu untuk memperhatikan ekspektasi karyawannya pada saat ini.

Oleh karena itu, karyawan perlu untuk mendapatkan kesempatan agar dapat berkembang. Peneliti sarankan bagi perusahaan untuk membuat buku panduan bagi masing-masing karyawan yang berisi *competency cluster*, dengan aspek-aspek yang dimasukkan yaitu kategori *integrity*, *self-control*, *self-confidence* dengan mengacu kepada prinsip *knowledge*, *skills* dan *attitudes* (KSA). Ketiga aspek ini merupakan aspek *soft skills* yang utamanya perlu untuk dimiliki masing-masing karyawan dari departemen manapun. Apabila dikaitkan dengan

prinsip KSA, maka masing-masing karyawan memiliki kategori yang berbeda apabila dikaitkan dengan waktu/lama bekerja dan tingkat intensitas pekerjaan mereka masing-masing. Pada buku panduan yang peneliti sarankan, perlu untuk dijabarkan secara lengkap mengenai identifikasi perilaku yaitu cara menguraikan masalah yang dihadapi, melihat pola saat bekerja dan kemampuan-kemampuan dasar yang perlu untuk dimiliki oleh karyawan terkait dengan penempatan kerja mereka masing-masing sehingga hasil akhirnya yaitu dapat meningkatkan semangat dari dalam diri masing-masing karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Melalui buku panduan ini, peneliti harapkan masing-masing karyawan dapat merasa bahwa pekerjaan yang mereka laksanakan sehari-hari tidak lepas dari perhatian perusahaan kepada masing-masing karyawannya sehingga buku panduan ini dapat menjadi *guidelines* karyawan dalam memenuhi ekspektasi mereka dan menjadi dasar/bagian dari proses rekrutmen.

2. Perusahaan perlu untuk menepati janji-janji yang sudah diberikan kepada karyawan pada saat dahulu karyawan masih menjalani proses rekrutmen karena janji tersebut akan selalu tertanam di benak masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak terlalu banyak memberikan harapan yang terlalu besar kepada karyawan, seperti *rewards*, pengembangan karir, fasilitas/suasana lingkungan kerja yang mendukung. Peneliti menyarankan bagi perusahaan agar memberikan fakta sesuai dengan keadaan dan kondisi perusahaan, dimulai dari pemasangan lowongan kerja di *platform* seperti LinkedIn, Jobstreet, dsb. Kemudian dilanjutkan dengan cara menjelaskan kepada karyawan tersebut program-program *rewards* yang tengah berjalan, pengembangan karir dijabarkan sesuai dengan kenyataan pada masing-masing

departemen dan masing-masing karyawan yang menjalani proses rekrutmen diberikan gambaran lengkap mengenai suasana kerja mereka dengan cara diantar kepada departemen yang dituju sehingga mereka mendapatkan gambaran lengkap terkait lingkungan kerja mereka kedepannya. Oleh karena itu, pada saat proses rekrutmen sedang berlangsung, calon karyawan sebaiknya diberikan wawasan mengenai situasi dan kondisi yang saat ini sedang terjadi. Kecenderungan yang saat ini terjadi adalah *recruiter* tidak membahas mengenai masalah ini, melainkan lebih fokus untuk menggali apakah karyawan tersebut sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan pun baru mengetahui situasi sebenarnya yang terjadi di perusahaan pada saat mereka memulai bekerja di perusahaan/departemen masing-masing.

3. Ada baiknya ekspektasi dasar terkait dengan *progress* pekerjaan karyawan dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil kuesioner pada penelitian ini, terdapat cukup banyak responden/karyawan yang mengemukakan bahwa fasilitas kerja di departemen mereka sudah mulai usang sehingga sering mengganggu kegiatan operasional mereka sehari-hari. Pada saat peneliti melaksanakan kegiatan magang, peneliti juga mendapati bahwa terdapat cukup banyak fasilitas kerja seperti komputer yang sudah melebihi masa manfaat pada beberapa departemen seperti di Personalia. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk dapat *upgrade* fasilitas kerja yang masing-masing memiliki masa manfaat dan perlu untuk secara rutin dilakukan *maintenance* sehingga pekerjaan mereka menjadi tidak terganggu.

4. Perusahaan perlu untuk selalu mengingatkan keamanan saat bekerja seperti aman dari ancaman fisik, pelecehan seksual dan pelecehan verbal sehingga

mereka memiliki ekspektasi yang tinggi bagi perusahaan dan diri mereka sendiri (karena merasa diperhatikan dan dilindungi oleh perusahaan) serta memiliki semangat kerja yang baik. Melalui proses magang yang peneliti jalankan dan saat menjalani proses-proses lainnya dalam penelitian ini, spanduk-spanduk yang berkaitan dengan keamanan dalam bekerja, yaitu K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) masih minim untuk ditemukan di perusahaan. Utamanya hanya berada di depan gerbang perusahaan dan tempat absensi bagi seluruh karyawan. Pada kenyataannya, aspek K3 merupakan salah satu aspek penting dalam standar operasional perusahaan sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi bagian mana saja yang perlu untuk dilakukan pembenahan. Selain itu, berdampak juga kepada tingkat produktifitas karyawan terkait dengan jaminan keamanan dari perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk penambahan spanduk-spanduk yang ditempatkan di dalam pabrik dan beberapa tempat-tempat strategis lainnya yang banyak dilewati oleh karyawan tetap yang bekerja di dalam perusahaan (seperti kantor pada masing-masing departemen, pintu masuk dari proses produksi Polyester, dan tempat-tempat strategis lainnya).

5. Perusahaan perlu untuk selalu memberikan perlindungan bagi masing-masing karyawannya dari tindakan yang memiliki dampak trauma psikologis, yaitu *sexual harassment*/pelecehan seksual dengan kategori pelecehan secara lisan, tertulis maupun tindakan. Agar kasus pelecehan seksual yang sebelumnya pernah terjadi di perusahaan tidak terulang kembali, peneliti menyarankan agar masing-masing karyawan diberikan jaminan dan kepastian hukum sesuai dengan yang tertera di UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003. Selain itu, dari

perusahaan perlu untuk melakukan pengawasan dan edukasi-edukasi terhadap pekerja ekspatriat maupun dari dalam negeri mengenai tindakan ini. Apabila ditemukan kasus-kasus pelecehan seksual di dalam perusahaan, maka peneliti dapat menyarankan bahwa elemen-elemen di dalam perusahaan, yaitu sesama rekan kerja, pimpinan departemen dan serikat pekerja untuk dapat segera melaporkan tindakan tersebut kepada lembaga perselisihan hubungan industrial dan kantor dinas tenaga kerja setempat, agar dapat diberikan sanksi sesuai dengan derajat kesalahan oknum-oknum tersebut.

6. Karyawan saat baru memasuki tempat kerja, akan merasa diakui apabila perusahaan langsung memberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Peneliti melaksanakan *in-depth interview* lebih dalam terkait dengan hal ini, dan didapatkan jawaban bahwa karyawan baru tersebut tampaknya tidak langsung dilibatkan dalam *project* yang diinisiasi oleh masing-masing departemen. Para karyawan perlu untuk melaksanakan orientasi dengan rentang waktu maksimal 1 bulan (umumnya 2 minggu) dan satu hari penuh (pada jam kerja), yaitu melaksanakan *in-depth learning* semua proses pada 3 divisi utama dari perusahaan ini beserta fungsi dari masing-masing departemen sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Menurut peneliti, cara agar ekspektasi karyawan dapat terpenuhi dan karyawan tersebut merasa telah diakui sebagai bagian dari keluarga besar Indo-Rama saat pertama kali diterima bekerja oleh perusahaan yaitu dari awal sekali saat mereka diterima sudah mulai diikutsertakan untuk turut terlibat dalam berbagai pengerjaan *project* tertentu sehingga karyawan tersebut akan merasa lebih diakui dan meningkatkan kebanggaan bagi diri mereka sendiri. Apabila

masih dalam proses orientasi, maka dapat diberikan jadwal sesuai dengan alokasi waktu yang membagi antara proses orientasi dan proses pengerjaan *project* sehingga dalam waktu 1 hari tidak sepenuhnya menjalani proses orientasi saja.

5.2.1.2 Employee Expectations terhadap Work-Related Boredom

Di dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee expectations* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-related boredom*. Dengan kata lain, apabila ekspektasi karyawan saat dikaitkan dengan pekerjaannya rendah, maka tingkat kejenuhan dalam bekerja akan semakin tinggi. Terkait dengan hal ini, peneliti memiliki beberapa saran bagi perusahaan yaitu :

1. Ada baiknya bagi karyawan yang merasa bosan dalam pekerjaan mereka sehari-hari dan kebosanan tersebut terus berlanjut sehingga menghambat kinerja mereka, maka karyawan tersebut perlu untuk menemukan alasan utama dari kebosanan mereka. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan saat ini yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang cukup banyak dibebankan kepada masing-masing karyawan sesuai *job description* mereka masing-masing. Oleh karena itu, peneliti dapat menyarankan agar perusahaan tetap memberikan beban kerja dengan *deadline* tetapi tidak mewajibkan karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan tersebut diluar waktu jam kerja karena kebanyakan karyawan menginginkan waktu bebas untuk mereka ketika jam kerja telah berakhir. Ada yang sekedar ingin melepas penat, ada juga yang ingin membagi waktu dan pikirannya untuk keluarga mereka. Dan jikapun ada tugas tambahan, maka lebih baik diberitahu ketika jam kerja sehingga karyawan akan merasa dihargai.

2. Berdasarkan observasi yang peneliti laksanakan pada saat menjalani proses magang, terdapat cukup banyak karyawan yang merasa jenuh dalam bekerja karena mereka hanya bekerja sesuai dengan *job description* mereka saja. Apabila pekerjaan mereka telah diselesaikan, karyawan tersebut cenderung untuk menghabiskan waktu dengan mengobrol hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga hanya sekedar untuk menghabiskan waktu saja. Untuk mengatasi kebosanan dalam bekerja, perusahaan perlu untuk memberikan perhatian lebih kepada masing-masing karyawan. Ada baiknya bahwa karyawan sejak awal diberikan *mindset*/pemahaman bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sebatas *job description* saja, namun mereka dapat memahami pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan oleh rekan kerja mereka sehingga pengetahuan yang mereka miliki tidak hanya seputar pekerjaan yang dijalani sehari-hari saja. Oleh sebab itu, keunggulan lainnya adalah apabila rekan kerja mereka tidak dapat hadir untuk bekerja, maka individu tersebut dapat membantu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari rekan kerja tersebut sehingga tidak akan merasa jenuh saat berada di tempat kerja.
3. Apabila melihat dari struktur organisasi *functional* Polyester PT Indo-Rama Synthetics Tbk, maka dapat disimpulkan bahwa *span of control*/rentang kendali per departemen terlalu panjang. Peneliti dapat menyarankan kepada perusahaan agar departemen-departemen yang terpisah satu sama lain di dalam satu divisi, seperti departemen

personalia umum, *welfare*, *industrial relations* dan *training* dari masing-masing divisi agar kedepannya dapat dipertimbangkan untuk digabung ke dalam satu departemen. Menurut peneliti, langkah ini merupakan langkah yang tepat sehingga meminimalkan terjadinya ekspektasi karyawan yang rendah terhadap pekerjaannya, sumbatan informasi, pengambilan keputusan dari pemimpin (komunikasi yang tidak lancar) dan menurunnya efektivitas organisasi. Dengan penggabungan departemen-departemen ini menjadi 1 departemen, maka diharapkan pemimpin masing-masing departemen dapat lebih mudah mengontrol, mengendalikan karyawannya dan proses pengambilan keputusan dapat lebih mudah untuk dijalankan (dapat saling berintegrasi karena menurunnya jumlah lapisan hirarki pada struktur organisasi unit kerja Polyester).

5.2.1.3 Work-Related Boredom terhadap Intrinsic Motivation

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *work-related boredom* terdapat pengaruh negatif dengan *intrinsic motivation*. Apabila tingkat kejenuhan seorang karyawan tinggi di dalam perusahaan, maka memiliki dampak yaitu tingkat motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut menjadi rendah. Berkaitan dengan hipotesis ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan bagi perusahaan yaitu :

1. Saat melaksanakan observasi, baik pada saat menjalankan kegiatan dan proses-proses lainnya dalam penelitian ini seperti *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner, peneliti melihat bahwa tempat kerja karyawan tidak rapi dan cenderung meninggalkan kesan yang kumuh seperti terdapat cukup

banyak karyawan yang meja kerjanya tidak tertata dengan rapi dan tumpukan *files* yang tidak diurus. Apabila dikaitkan dengan prinsip 5S (sortir, susun, sapu, standarisasi dan swa-disiplin) *habit/kebiasaan*, peneliti memiliki saran akan lebih baik apabila para karyawan tersebut dapat mengatur tempat kerja mereka dengan cara mengatur penataan barang yang berguna agar mudah dicari dan aman, dan lingkungan kerja mereka yang sudah rapi dan bersih untuk selalu dijaga agar dapat menjadi suatu standar dalam bekerja. Oleh karena itu, standar ini perlu untuk diimplementasikan ke seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, baik kepada karyawan yang bekerja di dalam *office* maupun yang pekerjaannya berhubungan langsung dengan mesin (pekerja lapangan).

2. Berdasarkan hasil *in-depth interview* peneliti dengan Bapak Haruman, Head of Function PT Indo-Rama Synthetics Tbk, kurangnya motivasi dalam diri karyawan sudah banyak terlihat pada karyawan-karyawan beliau. Oleh karena itu, Bapak Haruman mengungkapkan bahwa karyawan biasanya ingin bekerja hanya pada saat jam kerja dan mereka enggan untuk bekerja diluar jam bekerja serta hanya ingin bekerja sesuai dengan *job description* mereka saja (cepat puas diri). Menurut peneliti, apabila melihat motivasi dalam diri karyawan, maka setiap karyawan perlu untuk memiliki target tertentu yang ingin tercapai. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki keinginan bekerja yang tinggi dan memiliki target tertentu yang ingin dicapai. Peneliti mengajukan saran agar motivasi intrinsik karyawan dapat terpenuhi yaitu dengan berani menghadapi tantangan yang diberikan oleh pimpinan maupun pekerjaan yang dihadapi saat ini, memiliki keinginan dan

kemauan untuk dapat memiliki jenjang karir yang semakin meningkat, dan ingin bersaing dengan sesama rekan kerjanya. Selain itu, para karyawan perlu untuk dapat memiliki pemikiran dan pemahaman bagaimana cara untuk mengembangkan pekerjaan yang saat ini mereka tangani. Apabila terdapat saran, ide maupun masukan, maka ada baiknya karyawan tersebut dapat mengkonsultasikannya kepada pemimpin masing-masing untuk diberikan *feedback* lebih dalam. Kecenderungan yang peneliti temukan pada saat peneliti melakukan observasi yaitu mayoritas karyawan lebih cepat merasa puas diri dan apabila pekerjaan mereka telah selesai, maka mereka menghabiskan waktu dengan bersantai saja. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang sering tidur di meja kerja ataupun pada sofa di ruang rapat yang berlokasi di sebelah tempat kerja mereka.

3. Dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari, perusahaan menggunakan teknologi yaitu mesin-mesin yang digunakan di dalam kegiatan produksi polyester/kain sintesis. Mesin-mesin ini perlu untuk beroperasi selama 24 jam tanpa henti, dan diperlukan karyawan-karyawan yang bertugas untuk memastikan bahwa mesin tersebut harus selalu berjalan dengan kecepatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Peneliti memiliki saran kepada perusahaan yaitu agar karyawan tidak merasa jenuh saat bekerja terkait dengan pekerjaan mereka dengan mesin-mesin tersebut, maka perusahaan perlu untuk secara rutin memberikan pembekalan pengetahuan kepada karyawan. Pembekalan pengetahuan tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan pengetahuan yang sudah mereka miliki, dengan cara *up-skills* kemampuan yang mereka miliki

maupun *re-skills* apabila dipindahkan ke departemen lainnya apabila dikaitkan dengan pekerjaan mereka. Dengan metode pengembangan *up-skills* seperti ini, karyawan tidak hanya sekedar memahami operasional dari mesin tersebut, namun mereka juga dapat memahami langkah-langkah yang diperlukan terkait dengan gangguan pada mesin dan cara mengatasinya, fungsi dari masing-masing *button* pada mesin sehingga semakin memperkaya pengetahuan terhadap ranah pekerjaan mereka masing-masing dan juga metode *re-skills* dapat membuka peluang karir di divisi/departemen lainnya.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya dengan rincian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel responden sebanyak 82 karyawan yang bekerja di PT Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi Polyester sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak, dapat dengan cara mengambil sampel kepada kedua divisi lainnya yang terdapat di dalam perusahaan (divisi spinning dan weaving) agar peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat memiliki keterkaitan dalam penelitian ini. Sebagai contoh, penambahan pada variabel *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *turnover intentions* seperti yang dapat ditemukan dalam jurnal *Yücel* (2012). Selain itu, apabila dikaitkan dengan aspek *boredom*, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jurnal dari Hooff & Hooff (2016) yang berjudul “*Work-Related*

Boredom and Depressed Mood from a Daily Perspective: The Moderating Roles of Work Centrality and Need Satisfaction”.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan karakteristik sampel yang berbeda dari penelitian ini. Salah satu syarat sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1,5 tahun di dalam perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan *newcomers* atau karyawan yang baru bergabung agar dapat masuk ke dalam syarat sampel penelitian, supaya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda dimana terdapat fenomena yang kuat dan lebih beragam apabila dikaitkan dengan motivasi karyawan. Tidak hanya di industri manufaktur saja, namun dapat dikembangkan ke industri lainnya seperti industri jasa, perbankan, perhotelan, dsb yang memiliki kriteria seperti pada penelitian ini.
5. Apabila peneliti selanjutnya menggunakan variabel dan model penelitian yang sama dengan penelitian ini, maka peneliti menyarankan untuk menambahkan jumlah indikator dalam *measurement*/pengukuran selain yang digunakan dalam jurnal utama dalam penelitian ini. Penambahan pengukuran dapat dilakukan dengan mencari jurnal-jurnal pendukung lainnya agar mampu mendapatkan hasil yang terbaik.