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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Traveloka

TRAVELOKA merupakan perusahaan penyedia layanan pemesanan tiket pesawat dan hotel dengan fokus perjalanan domestik di Indonesiayang memiliki basis operasional di Jakarta, didirikan pada tahun 2012 (Bloomberg, 2019) oleh Ferry Unardi, Derianto Kusuma, dan Albert Zhang (Dailysocial, 2012). Ide ini muncul disaat Ferry Unardi sering mengalami kesulitan dalam pemesanan pesawat, terutama disaat dia ingin pulang ke Padang, Indonesia, dari Amerika Serikat (Eyerys, 2019). Pada awalnya TRAVELOKA berfungsi sebagai mesin pencari untuk membandingkan harga tiket pesawat dari berbagai situs lainnya. Pada bulan Maret 2014, Ferry Unardi menyatakan bahwa TRAVELOKA akan segera masuk ke bisnis reservasi kamar hotel. Pada bulan Juli 2014, jasa pemesanan hotel telah tersedia di situs TRAVELOKA (Techinasia, 2018). Menurut survei yang ditanyakan kepada 2013 responden melalui *JakPat Mobile Survey Platform* pada Februari 2018 antara 50%-70% responden menggunakan Traveloka dan/atau Tiket.com untuk mereservasi tiket pesawat, tiket kereta, dan/atau ruang hotel, itu artinya Traveloka dan Tiket.com merupakan dua *online travel agent* yang paling diminati oleh masyarakat untuk sekarang ini (Dailysocial, 2018).

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

Kriteria promosi pekerjaan yang dimiliki TRAVELOKA yaitu dengan cara mengadakan ujian tentang segala hal yang bersangkutan dengan pekerjaan diperusahaan yang sudah ditetapkan dan ditentukan oleh TRAVELOKA, dan syarat untuk mengikuti ujian tersebut yaitu dengan minimal bekerja 1 tahun dan berstatus karyawan tetap. Dari ujian tersebut, akan diterima 1 orang untuk mengisi jabatan yang sedang kosong (Traveloka, 2019).

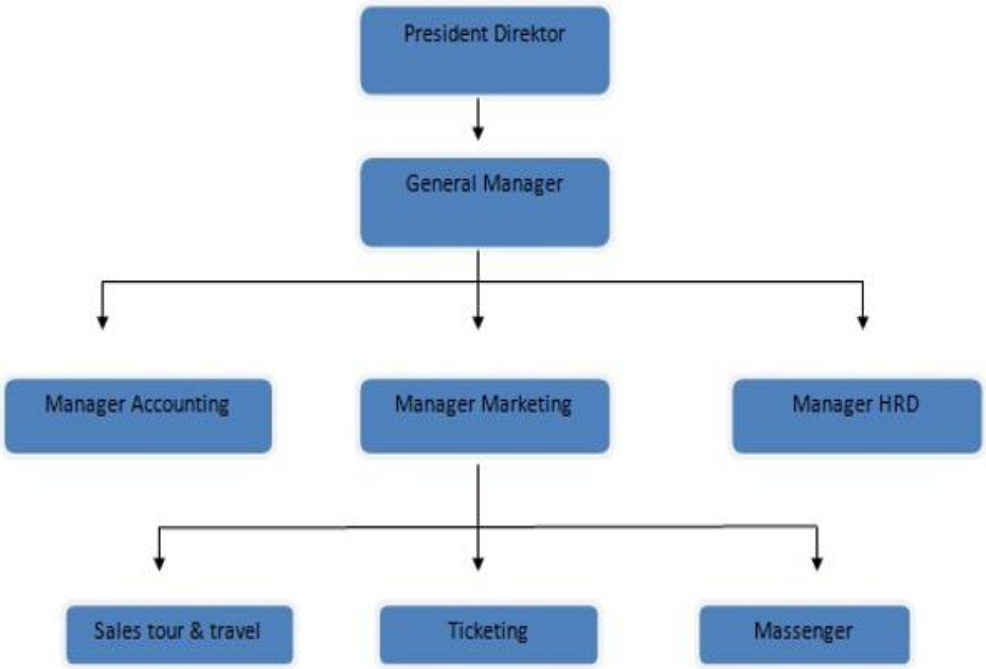
3.1.1.1 Visi

1. *Travelling* menjadi lebih mudah, cepat, dan menyenangkan melalui teknologi
2. Menjadi salah satu perusahaan Biro Perjalanan Wisata (Agen Perjalanan) terbaik di Indonesia.
3. Berkontribusi didalam meningkatkan industri pariwisata dan transportasi/perjalanan di Indonesia.

3.1.1.2 Misi

1. Selalu menghadirkan produk-produk dan layanan terbaik.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi setiap pelanggan .
3. Secara terus menerus meningkatkan kemampuan SDM dan infrastuktur perusahaan sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh pelanggannya.
4. Menjalin dan meningkatkan kerja sama dengan semua mitra usaha, baik domestik dan International.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA



Sumber: Traveloka, 2016

Gambar 3 1 Struktur Organisasi Traveloka

3.1.2 Tiket.com

TIKET.COM adalah situs web yang menyediakan layanan pemesanan hotel, tiket pesawat, tiket kereta api, penyewaan mobil, tiket konser, tiket atraksi, tiket hiburan dan tiket event yang berbasis di Jakarta, Indonesia. TIKET.COM dibentuk pada bulan Agustus 2011(Kumparan, 2019).

TIKET.COM didirikan oleh Wenas Agusetiawan, Dimas Surya Yaputra, Natali Ardianto, Mikhael Gaery Undarsa pada bulan Agustus 2011. Pada awalnya, Wenas Agusetiawan membeli domain tiket.com dan mengajak beberapa kolega untuk membuat sebuah situs web untuk melayani pemesanan tiket pesawat dan

kereta api. TIKET.COM merupakan salah satu rekan bisnis Kereta Api Indonesia di Indonesia. TIKET.COM juga bekerjasama dengan berbagai maskapai di Indonesia untuk memudahkan orang untuk pemesanan tiket pesawat melalui internet (Dictio 2017).

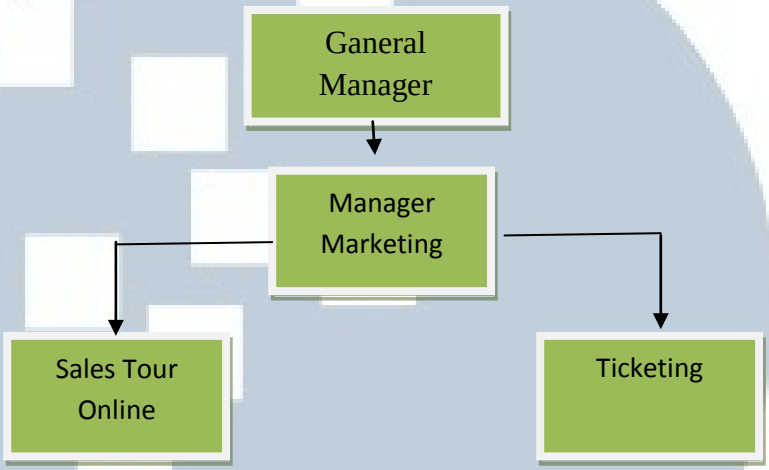
TIKET.COM adalah salah satu perusahaan OTA (Online Travel Agent) terbesar di Indonesia yang menyediakan dan menyelenggarakan sistem dan fasilitas pemesanan dan pembelian tiket secara online. Produk yang ditawarkan lebih bervariasi, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perjalanan tetapi juga waktu luang. TIKET.COM memungkinkan konsumen untuk mencari informasi produk yang diingkinkan, melakukan pemesanan, pembelian, sekaligus melakukan pembayaran secara *online* dan aman melalui berbagai sistem dan fasilitas pembayaran yang telah disediakan (Tiket.com, 2019).

Kriteria promosi pekerjaan yang dimiliki TIKET.COM yaitu dengan minimal 1 tahun bekerja dan berstatus karyawan tetap. Kemudian perusahaan akan memilih seseorang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan perusahaan dan wajib memiliki hasil *key performance indicator* yang baik (Tiket.com, 2019).

3.1.2.1 Visi dan Misi

Memiliki visi menjadi situs *One Stop Travel & Entertainment* terbaik di Indonesia dengan misi Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan solusi terbaik bagi setiap konsumen yang ingin *travelling* serta mendapatkan hiburan di Indonesia.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA



Sumber: Tiket, 2019

Gambar 3 2 Struktur Organisasi Tiket.com

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Desain Penelitian menawarkan *framework* atau *plan of action* untuk peneltian (Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin, 2013)

3.2.1 *Research Data*

Research data merupakan sekumpulan data yang dikumpulakan oleh seorang peneliti dengan tujuan untuk sebuah penelitian terhadap objek yang ingin diteliti dan digunakan untuk penunjang sebuah penelitian. Terdapat dua jenis data

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian (Malhotra, 2010) yaitu data primer dan data sekunder.

1. *Primary data*

   Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2. *Secondary data*

   Merupakan data yang didapat melalui sumber-sumber terpercaya atau dengan kata lain data yang didapatkan secara tidak langsung.

Dari kedua metode pengumpulan data penelitian diatas, penulis menggunakan kedua metode tersebut yaitu *primary data* dan *secondary data. Primary data* digunakan saat melakukan *in depth interview* untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena di perusahaan dan survei kuisioner untuk menentukan hasil penelitian. Penulis juga menggunakan *secondary data* untuk mendapatkan informasi dan literatur yang diperlukan terkait penelitian ini dari sumber buku, jurnal, dan artikel dari internet.

3.2.3 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund *et al* (2013) terdapat tiga jenis penelitian antara lain:

1. *Exploratory Research*

   Dilakukan untuk memeperjelas situasi yang ambigu atau menemukan ide-ide yang dapat menjadi peluang bisnis potensial.

2. *Descriptive Research*

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

penelitian untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan yang dicoba untuk digambarkan dari situasi tertentu.

3. *Causal Research*

   Berusaha untuk mengidentifikasi hubungan suatu sebab-akibat.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian di atas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *descriptive research.* Karakteristik yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan pegawai tetap dengan minimal bekerja satu tahun. Dengan cara menyebarkan survei kuisioner dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan dengan skala *likert* 1 sampai 6.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi menurut Zikmund *et al*., (2013) adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasinya yaitu karyawan yang bekerja di Traveloka dan Tiket.com yang berpusat di DKI Jakarta.

Sampel menurut Zikmund *et al*., (2013) adalah sekelompok individu dari sebuah populasi. Berdasarkan definisi tersebut, yang dianggap sample dalam penelitian ini adalah karyawan Traveloka dan Tiket.com yang berumur 19 hingga 39 tahun, memiliki status karyawan tetap dan sudah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun diwilayah DKI Jakarta.

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

3.3.2 *Sampling Techniques*

Terdapat dua teknik pengambilan sampel dan beberapa elemennya dalam sebuah penelitian (Zikmund *et al.*, 2013), yaitu:

3.3.2.1 *Probability Sampling Technique*

Dalam *probability sampling*, setiap elemen dari populasi sudah diketahui dan bukan *nonzero probability*. Sebagai tambahan, *probability sample* memiliki elemen secara *random* pada proses seleksi (Zikmund *et al.*, 2013). Terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

   Sebuah prosedur *sampling* yang memungkinkan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Zikmund *et al.*, 2013).

2. *Systematic Sampling*

   Sebuah prosedur *sampling* dimana titik mulai dipilih berdasarkan proses yang acak dan setiap angka *n* akan dipilih (Zikmund *et al.*, 2013).

3. *Stratified Sampling*

   Prosedur sampling probabilitas di mana kumpulan sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi (Zikmund *et al.*, 2013).

4. *Proportional Stratified Sample*

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

Sampel bertingkat dimana jumlah unit sampling yang diambil dari setiap tingkat sebanding dengan ukuran populasi tingkat itu (Zikmund *et al*., 2013).

5. *Disproportional Stratified Sample*

   Sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analitis (Zikmund *et al*., 2013).

6. *Cluster Sampling*

   Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit sampling primer bukanlah elemen individual dalam populasi melainkan sejumlah besar elemen; Kelompok dipilih secara acak (Zikmund *et al*., 2013).

7. *Multistage Area Sampling*

   Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik sampling probabilitas (Zikmund *et al*., 2013)

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling*

Merupakan sebuah teknik *sampling* di mana unit sampel ditentukan atas dasar penilaian pribadi, probabilitas dari anggota populasi tidak diketahui (Zikmund *et al*., 2013). Terdapat 4 teknik dalam *nonprobability sampling techniques* yaitu:

1. *Convenience Sampling*

   Prosedur pengambilan sampel untuk mendapatkan orang-orang atau unit yang paling mudah tersedia (Zikmund *et al*., 2013).

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

2. *Judgemental Sampling*

   Merupakan teknik *nonprobablility sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan penilaian diri sendiri berdasarkan karakteristik yang sesuai dari *sample member* (Zikmund *et al*., 2013).

3. *Quota Sampling*

   Sebuah prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan variasi *subgroups* dari populasi yang akan merepresentasikan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti (Zikmund *et al*., 2013).

4. *Snowball Sampling*

   Prosedur *sampling* dimana responden awal dipilih dari metode *probability* dan responden tambahan didapatkan dari informasi yang diberikan oleh responden awal (Zikmund *et al*., 2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan bahwa penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *non-probability*, karena tidak semua calon responden memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian, karena dalam penelitian ini terdapat beberapa karakteristik yang dijadikan sebagai syarat responden. Penulis juga menggunakan *snowball sampling*, di mana responden dapat membantu menyebarkan kuisioner penelitian kepada responden lainnya yang berada dalam satu divisi atau departemen perusahaan, dan penulis juga menggunakan *judgement*, dimana sample dipilih berdasarkan penilaian penulis tentang beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sample. Dalam penelitian ini, kriteria yang dimaksud penulis adalah karyawan Traveloka dan Tiket.com yang berumur 19 hingga 39 tahun, memiliki

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

status karyawan tetap dan sudah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun diwilayah DKI Jakarta.

3.3.3 *Sampling Size*

Penentuan jumlah sampel sebagai responden berdasarkan jumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan mengasumsikan n x 5 observasi sampai dengan n x 10 observasi. Pada penelitian ini terdapat 29 pertanyaan sehingga jika jumlah pertanyaan dikali 5 maka minimal responden yang didapatkan sejumlah 145 responden (Hair, Black, Babin, Anderson., 2010).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kedua metode pengambilan data, yaitu primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari objek penelitian. Data primer ini penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan pelaksanaan in-depth interview kepada karyawan Traveloka dan Tiket.com.

Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari objek penelitian, melainkan didapatkan dari media, seperti buku-buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan majalah (Zikmund et al., 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder yang penulis dapatkan berasal dari jurnal, artikel, dan buku.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund *et al.*, (2013) mengkategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain:

1. *Observation research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang terjadi (Zikmund, et al., 2013).
2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data primer melalui komunikasi dengan *sample* yang diwakili oleh individu-individu (Zikmund, et al., 2013).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode yaitu metode *survey research* dalam penelitian. Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan *survey* dan melakukan *in-depth interview* kepada karyawan Traveloka dan Tiket.com di DKI Jakarta.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisisan kuesioner untuk *pretest* dilakukan pada bulan Maret 2019. *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.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

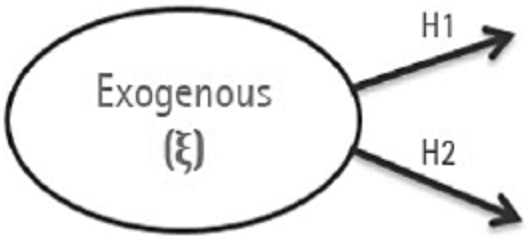
Keterangan	Skala
Sangat setuju	6
Setuju	5
Cukup setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (variabel eksogen) dan variabel terikat (variabel endogen).

3.6.1 Variabel Bebas/Variabel Eksogen



Sumber: Hair et al (2010)

Gambar 3.3 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel bebas yang muncul dalam semua persamaan pada suatu model. Variabel eksogen sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel yang lain serta tidak dipengaruhi oleh variabel lain didalam model dan variabel tersebut selalu menjadi variabel yang independen. Dalam notasi matematik dari variabel eksogen merupakan huruf Yunani ξ ("ksi") (Hair *et al*., 2010). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel eksogen adalah *autonomy* dan *supervisor work-life balance support.*

3.6.1.1 *Autonomy*

Autonomy adalah sejauh mana karyawan diberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan dalam mengatur pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melakukan tugasnya (Robbin & Coutler, 2007).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *autonomy* karyawan dalam dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *autonomy* karyawan dalam perusahaan.

3.6.1.2 *Supervisor Work-Life Balance Support*

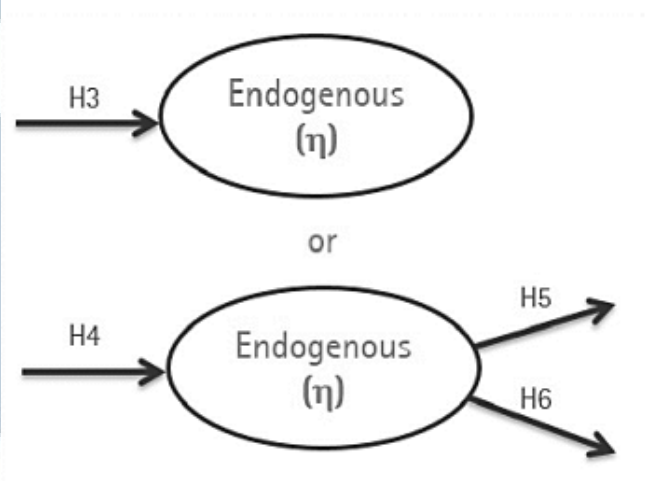
Supervisor work-life balance support dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pengawas terhadap karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka dirumah dan ditempat kerja (Thomas & Ganster, 1995).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *supervisor work-life balance support* dalam

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *supervisor work-life balance support* dalam perusahaan.

3.6.2 Variabel Endogen



Sumber: Hair et al (2010)

Gambar 3.4 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah varibel terikat pada satu persamaan dalam model, meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Variabel endogen dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Variabel endogen dikenal juga sebagai variabel dependen. Dalam notasi matematik dari variabel endogen merupakan η ("eta") (Hair *et al*., 2010). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel endogen adalah *employee work-life balance, organizational pride,* dan *job satisfaction.*

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

3.6.2.1 *Employee Work-Life Balance*

Employee work-life balance merupakan suatu upaya dalam membantu karyawan mengatasi tekanan, frustasi, dan konflik dalam menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan luar pekerjaan (Noe, 2013).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee work-life balance* dalam dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *employee work-life balance* dalam perusahaan.

3.6.2.2 *Organizational Pride*

Organizational pride adalah sikap kolektif yang dihasilkan dari kebutuhan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi (Lea & Webley 1997). Sedangkan menurut Mischkin (1998) dalam Daniel (2016), *organizational pride* juga merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dihasilkan dari identitasnya dengan reputasi dan kesuksesan perusahaan (Mischkin 1998).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *organizational pride* karyawan dalam dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *organizational pride* karyawan dalam perusahaan.

3.6.2.3 *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, dan salah satu hal yang diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan yang puas

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

dengan pekerjaannya cenderung bekerja keras dan setia dengan perusahaannya (Robbin & Coutler 2007).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *job satisfaction* karyawan dalam dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.7 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3 1 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Dimensi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	***Job Satisfaction*** didefinisikan sebagai, keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dihasilkan dari evaluasi kerja atau pengalaman kerja karyawan (Zhang, Ma, Fu, Feng, 2018).	*Satisfaction with pay*	1	Penghasilan saya lebih rendah dibandingkan di perusahaan lain dengan pekerjaan yang serupa (R)	*Likert Skala 1-6*	*The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors,* (Rutherford, Boles, Hamwi, Madupalli & Lean, 2009)
			2	Menurut opini saya, rata-rata penghasilan karyawan di perusahaan ini lebih rendah dibanding perusahaan lain (R)		
			3	Penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari		
		Satisfaction with promotion and advancement	4	Kesempatan untuk naik jabatan diperusahaan ini sangat terbatas (R)		
			5	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan		
			6	Ada banyak pekerjaan disini untuk naik jabatan		

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Dimensi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		Satisfaction with supervision	7	Atasan saya sering memberi apresiasi		
			8	Atasan saya sering memberi pujian		
			9	Atasan saya selalu menepati janji		
2	***Organizational Pride*** merupakan sikap kolektif, yang dihasilkan dari kebutuhan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi (Lea & Webley, 1997 dalam Gouthier et al, 2011).	-	1	Saya merasa bangga bekerja diperusahaan tempat saya bekerja	*Likert Skala 1-6*	*Organizational pride and its positive effects on employee behavior,* (Gouthier et al, 2011)
			2	Saya merasa bangga jika saya memberitahu orang lain dimana tempat saya bekerja		
			3	Saya senang telah menjadi bagian dari perusahaan		
			4	Saya turut bangga jika perusahaan berhasil mencapai kesuksesan		
			5	Saya bangga telah berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan		
3	***Employee Work-Life Balance*** merupakan penilaian individu atas			Saya tidak masalah jika harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam		*Factors that influence perceptions*

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Dimensi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	puasnya pekerjaan dan kehidupan secara bersamaan (Greenhaus & Allen, 2010 dalam Jill et al, 2014).	-	1	kerja	*Likert Skala 1-6*	*of work-life balance in owners of copreneurial firms,* (Jill et al, 2014)
			2	Keluarga saya mendukung pekerjaan saya		
			3	Keluarga saya mengerti atas apa yang saya kerjakan		
			4	Pekerjaan saya memberikan dampak positif terhadap keluarga saya		
			5	Keluarga saya memberikan dampak posirif terhadap pekerjaan saya		
	Supervisor Work-Life Balance Support didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pengawas terhadap karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di rumah dan di tempat kerja (Thomas & Ganster, 1995	-	1	Atasan saya paham atas kebutuhan saya sebagai anggota keluarga	*Likert Skala 1-6*	*Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector,* (Khan et al, 2018)
			2	Atasan saya mau mendengar ketika saya bercerita tentang keluarga saya		
			3	Atasan saya mengerti bahwa saya memiliki kewajiban sebagai anggota keluarga		

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Dimensi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	dalam Khan et al, 2018)		4	Atasan saya menjadi panutan dalam hal tanggung jawab pekerjaan maupun keluarga		
			5	Atasan saya mengajarkan bagaimana cara seseorang dapat berhasil didalam maupun diluar pekerjaan		
	Autonomy adalah kebebasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Klein, 1991 dalam Patterson et al, 2005)	-	1	Atasan sering memberikan kesempatan kepada saya untuk mengambil keputusan	*Likert Skala 1-6*	*Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*, (Patterson et al, 2005)
			2	Atasan mempercayai saya untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan tanpa mendapatkan izin terlebih dahulu		
			3	Atasan saya mengontrol dengan ketat hasil pekerjaan saya (R)		
			4	Atasan percaya bahwa pekerjaan yang diberikan khusus kepada saya berjalan dengan baik		

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Dimensi	Indikator		Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
			5	Saya harus memeriksa terlebih dahulu kepada atasan saya sebelum mengambil keputusan (R)		

Sumber: Data Olahan Penulis

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 3 2 Characteristics Of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-Of-Fit Across Different Model Situations

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

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
	(χ^2/DF)						
Incremental Fit Indices							
1	NFI	$0 \leq$ NFI ≤ 1, model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI $\geq$ 0.97	TLI $\geq$ 0.95	TLI > 0.92	TLI $\geq$ 0.95	TLI > 0.92	TLI > 0.90
3	CFI	CFI $\geq$ 0.97	CFI $\geq$ 0.95	CFI > 0.92	CFI $\geq$ 0.95	CFI > 0.92	CFI > 0.90
4	RNI	May not diagnose misspecification well	RNI $\geq$ 0.95	RNI > 0.92	RNI $\geq$ 0.95, not used with N > 1,000	RNI > 0.92, not used with N > 1,000	RNI > 0.90, not used with N > 1,000
Parsimony Fit Indices							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	$0 \leq$ NFI ≤ 1, relatively high values represent relatively better fit					

Sumber: Hair et al., 2010

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.8 Teknik Pengolahan Anailisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016), dalam bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi dan sosiologi, pada umumnya variabel penelitian dirumuskan sebagai variabel laten, seperti variabel yang tidak dapat diukur langsung, melainkan dibentuk melalui indikator atau dimensi yang diamati. Ada dua jenis uji instrumen yang digunakan untuk mengukur kelayakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Pada saat *pre-test* penulis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23, yaitu *software* yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik, baik untuk parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. Sedangkan untuk *main-test*, penulis menggunakan program AMOS versi 22.

3.8.2 Uji Validitas

Dalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariete (Ghozali, 2016), uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapatdilakukan analisis faktor.

3.8.3 Uji Reliabilitas

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 kuesioner 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. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan *loading factor* yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.50.

3.9 *Structural Equation Model (SEM)*

Structural Equation Model (SEM) merupakan sebuah teknik *statistic multivariate* yang menggabungkan aspek-aspek dalam regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor tidak terukur dengan variabel multi yang digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersamaan. Berikut tahapan teknik analisis SEM:

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

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

3.9.1 Uji Kecocokan Model Pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran (hubungan antar sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati) secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan realibilitas dari model pengukuran tersebut (Hair et al., 2010).

1. Evaluasi terhadap validitas (*validity*) dari model pengukuran

   Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap construct atau variabel latennya jika muatan faktor standar (standard loading factor) ≥ 0,50 (Hair et al., 2010).

2. Evaluasi terhadap realibilitas (*realibility*) dari model pengukuran

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

Realibilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Berdasarkan Hair et al., (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas baik jika:

a. Nilai construct reliability (CR) ≥ 0.70
b. Nilai Variance Extracted (AVE) ≥ 0.50

Berdasarkan Hair et al., (2010) ukuran tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = (\Sigma std.\ loading)2$$

$$(\Sigma std.\ loading)2 + \Sigma e$$

$$Variance\ Extracted = \Sigma std.\ loading2$$

$$\Sigma std.\ loading2 + \Sigma e$$

3.9.2 Uji Kecocokan Model Keseluruhan

GOFI (*Goodness of Fit Indicies*) dibagi dalam 3 bagian yaitu (Hair et al.,2010) :

1. *Absolute fit indices*

Absolute fit measure digunakan untuk mengukur seberapa baik model yang ditentukan oleh peneliti terhadap data yang diamati (Hair et al., 2010, p. 648)

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

2. *Incremental fit measures*

   Incremental fit measures digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai *null model* atau *independence model* (Hair et al., 2010, p. 650)

3. *Parsimonius fit measures*

   Parsimonius fit indices digunakan untuk memberikan informasi tentang model mana yang paling baik digunakan, dengan mempertimbangkan kesesuaian model yang relatif terhadap kompleksitasnya (Hair, et al., 2010, p. 650)

Uji structural model dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model*

yang menyertakan kecocokan nilai (Hair et al.,2010, p. 659) :

a. Nilai X2 dengan DF
b. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, *Normed Chi-square*)
c. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., CFI atau TLI)
d. Satu kriteria *goodness-of-fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI)
e. Satu kriteria *badness-of-fit index* (RMSEA, SRMR)

3.9.3 *Testing Structural Relationship*

Menurut Hair et al., (2010), model fit yang baik saja tidak cukup untuk mendukung teori *structural* yang diajukan. Peneliti juga harus memeriksa estimasi

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019

parameter individu yang mewakili hipotesis-hipotesis tertentu. Model teoritis dianggap valid jika:

1. Memiliki nilai standar koefisien ≥ 0 berarti memiliki hubungan yang positif dan kurang dari 0 memiliki hubungan yang negatif.
2. Memiliki nilai p-value ≤ 0.05. Jika p-value ≤ 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis didukung oleh data yang artinya terdapat pengaruh signifikan karena tingkat eror yang dimiliki masih dibawah 0.05, maka hipotesis dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki eror yang besar, sehingga data tidak mendukung hipotesis yang telah dibuat.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sarana pengujian atas pernyataan-pernyataan yang belum terbukti kebenarannya atau persoalan yang menjadi inti dari penelitian (Malhotra, 2012). Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *p-value* dan *standardized regression coeficcient. P-value* merupakan nilai probabilitas, atau tingkat signifikansi yang diamati dan dihitung, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi untuk menguji hipotesis (Zikmund, 2013). Sedangkan *standardized regression coeficcient* merupakan koefisien yang diperkirakan dapat menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel yang diuji dengan skala yang terstandar, dengan nilai yang berkisar antara (-1) sampai dengan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel yang diuji (Zikmund, 2013).

Analisa pengaruh autonomy..., Tommy Febrian Sudiarto, FB UMN, 2019