



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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:

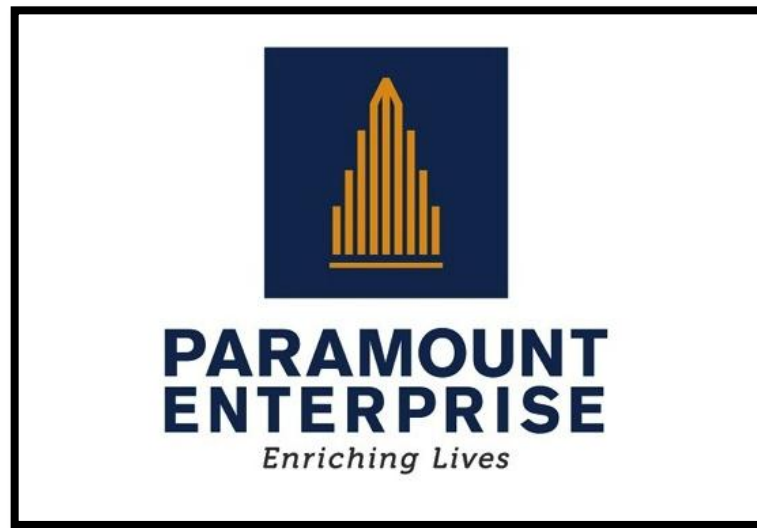
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Profil dan Sejarah Singkat Perusahaan



Sumber: Website Perusahaan, 2019

Gambar 3.1 Logo Perusahaan

Paramount Land memiliki komitmen untuk melanjutkan perkembangan dalam produk property yang berkualitas tinggi. Dengan slogannya “*Building Homes and People with Heart Across the Nation*” Paramount Land berusaha untuk membantu perkembangan standar yang tinggi dalam lingkungan hidup di Gading Serpong dan sekitarnya (Website Paramount, 2019).

Paramount Land adalah salah satu anak perusahaan PT Paramount Enterprise International (Paramount Enterprise), salah satu pemimpin perusahaan dalam bidang properti dan *lifestyle* di Indonesia. Paramount Land terlibat dalam

pembentukan sebuah perkotaan, perumahan, dan pergudangan (Website Paramount, 2019).

Proyek pertama Paramount Land adalah melakukan pengembangan di Gading Serpong yang terletak di Tangerang. Lokasinya strategis karena terhubung dengan jalan tol Jakarta-Merak dengan jarak yang dekat dengan Bandara Soekarno-Hatta, serta mudah diakses dari Serang, Cilegon dan tempat wisata Anyer (Website Paramount, 2019).

Dengan kombinasi keahlian dalam perencanaan kota, manajemen proyek dan konstruksi, manajemen kota, manajemen properti, sumber daya manusia yang berdedikasi dan pemasok yang dipilih dengan cermat, Paramount Land telah membangun infrastruktur yang baik dan fasilitas lengkap seperti: perumahan, rumah sakit, area komersial, hotel, restoran, layanan pendidikan, transportasi umum, keamanan, olahraga dan rekreasi serta taman di Gading Serpong (Website Paramount, 2019).

Saat ini Paramount Land sedang mengembangkan Paramount Village seluas 9 hektar di Jawa Tengah dan Paramount Hills di Sulawesi Utara dalam proyek perumahan seluas 20,8 hektar dengan fasilitas lengkap. Dalam waktu dekat, Paramount Land berencana untuk mengembangkan beberapa kota baru di lokasi strategis lainnya yang lebih ke arah barat dan selatan Jakarta, termasuk di Bogor dan Tangerang. Proyek Paramount Land di masa depan juga akan mencakup pengembangan terintegrasi di kawasan pusat bisnis Jakarta dan di kawasan pusat bisnis Pekanbaru (Website Paramount, 2019).

Pengembangan terintegrasi lainnya yang akan segera dikembangkan terletak di Jimbaran, Bali yang pasti akan membuatnya menjadi resor tepi laut pilihan dengan nilai komersial yang sangat tinggi. Paramount Land bekerja dengan konsultan kelas dunia dalam mengembangkan proyek-proyek ini (Website Paramount, 2019).

Selain itu, Paramount Land juga memperoleh tanah di lokasi strategis di Balikpapan untuk dikembangkan menjadi sebuah perumahan. Rencana Paramount Land untuk membangun perumahan di kota-kota besar yaitu untuk membantu menyediakan perumahan yang layak dan sangat dibutuhkan oleh orang Indonesia (Website Paramount, 2019).



Sumber: Pulau Intan, 2019

Gambar 3. 2 Plaza Paramount

Kantor PT. Paramount enterprise International Gading Serpong Kav.1, Jalan Boulevard Raya Gading Serpong, Kelapa Dua, Pakulonan Barat, Pakulonan Bar., Kec. Klp. Dua, Tangerang, Banten 15810.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Paramount Enterprise International adalah “Menjadi perusahaan properti terkemuka di Indonesia, dengan membangun tempat tinggal dan orang-orang di seluruh bangsa dengan sepenuh hati.”

Misi yang dimiliki oleh PT. Paramount Enterprise International adalah “Melayani dengan setia dan berkomitmen tinggi kepada pelanggan dan komunitas kami, sehingga mereka dapat hidup secara kesatuan dan berkelanjutan dengan mengembangkan kota-kota, *real estate*, pengembangan kota secara besar, infrastruktur dan lingkungan hidup berkualitas tinggi, sementara secara berkesinambungan juga mengamati dan mendukung pendidikan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, ketika Indonesia menjadi sebagai bangsa kuat yang diakui secara global, yang bergerak ke era keemasannya selama 20-30 tahun ke depan.”

3.1.3 Nilai Perusahaan

Paramount Enterprise International mempunyai nilai yang harus dianut oleh seluruh unitnya baik yang berada di seluruh Indonesia yaitu:

1. *Integrity*

Integrasi dalam kepercayaan, pemikiran, kata-kata dan tindakan

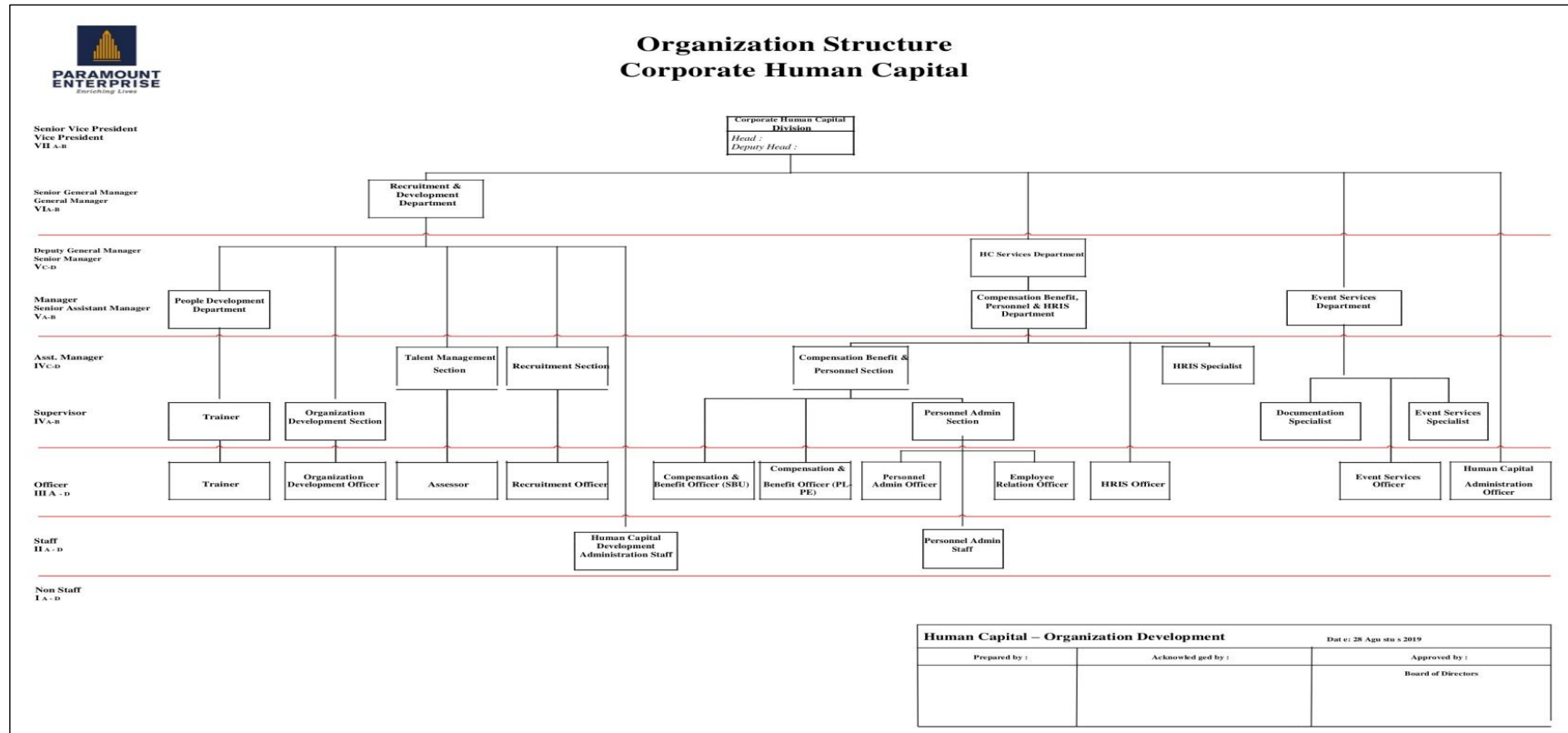
2. *Stewardship*

Sebuah pencarian, pengembangan, menggunakan pertanggungjawaban atas talenta, waktu dan harta yang telah dipercayakan kepada kita oleh Tuhan, untuk melayani dan berkembang biak dengan integritas.

3. *Respect*

Melayani pemegang kekuasaan dan kepentingan dalam semangat integritas dan pengawasan.

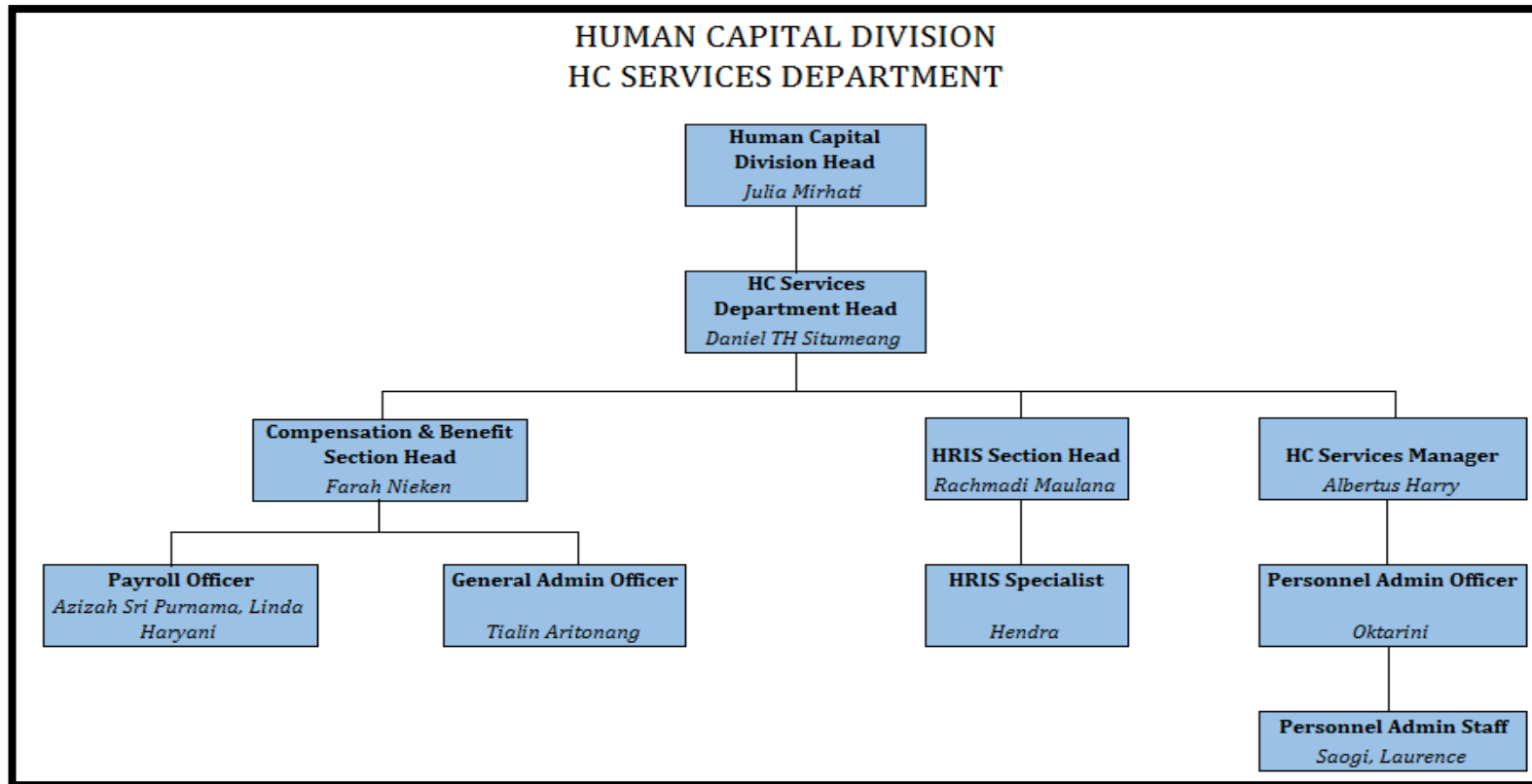
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan, 2018

Gambar 3.3 Struktur Organisasi

3.1.5 Struktur Organisasi *Human Capital Services* Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan, 2018

Gambar 3.4 Struktur HCS PT. PEI

Gambar 3.4 menggambarkan struktur organisasi perusahaan khususnya divisi *human capital*. Divisi human capital sendiri dikepalai oleh Ibu Julia Mirhati yang dibantu oleh Pak Daniel TH Situmeang sebagai *Human Capital Services Department Head*. Dilanjut Ibu Farah Nieken sebagai *Compensation and Benefit Section Head* yang dibantu oleh Ibu Azizah Sri Purnama sebagai *Payroll Officer* dan Ibu Tialin Aritonang sebagai *General Admin Officer*. Kemudian Pak Rachmadi Maulana sebagai *HRIS Section Head* yang dibantu oleh Pak Hendra sebagai *HRIS Specialist*. Sedangkan Pak Albertus Harry sebagai *Human Capital Services Manager* dibantu oleh Ibu Oktarini sebagai *Personel Admin Officer*, Pak Saogi dan Ibu Laurence sebagai *Personel Admin Staff*.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Research Data

Menurut Cooper & Schindler (2014), sumber informasi biasanya dikategorikan menjadi tiga tingkatan, yaitu:

1. *Primary data* adalah data yang digunakan untuk menjawab masalah utama. *Primary data* adalah data yang peneliti kumpulkan untuk menjawab suatu permasalahan khusus atas suatu pertanyaan penelitian. Umumnya merupakan karya asli penelitian atau data mentah tanpa interpretasi dan pertanyaan yang mewakili opini. Data yang termasuk dalam *primary data* adalah memo, surat, wawancara atau pidato lengkap (dalam format transkrip audio, video maupun tulisan), undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, serta data

pemerintahan seperti data sensus, ekonomi dan tenaga kerja (Cooper & Schindler, 2014).

2. *Secondary data* adalah data yang dikumpulkan bukan ditujukan untuk menjawab masalah utama melainkan melengkapi bahasan topik penelitian. Menurut Zikmund, et al. (2013), *secondary data* adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk beberapa tujuan tertentu daripada tujuan lainnya. Contoh dari *secondary data* adalah ensiklopedia, buku teks, buku pegangan, majalah, artikel surat kabar, dan sebagian besar berita dianggap sebagai data sekunder.
3. *Tertiary sources* atau dapat dikatakan sebagai interpretasi dari *secondary data*, namun ditunjukkan oleh indeks, bibliografi, dan alat bantu penemuan lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data dari *primary data* dan juga *secondary data*. Untuk *primary data* didapatkan dari *in depth interview* yang dilakukan dan juga kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Paramount Enterprise International (PT. PEI) yang berada di daerah Tangerang. Pelaksanaan *in-depth interview* oleh peneliti dilakukan kepada sembilan orang responden dengan kriteria yang menjadi karyawan di PT. PEI dan telah bekerja minimal dua tahun. Tujuan dilakukannya *in depth interview* adalah untuk mendapatkan fenomena yang terjadi pada perusahaan sedalam mungkin mengenai variabel *supervision, operating condition, coworkers, nature of the work* dan *job performance*.

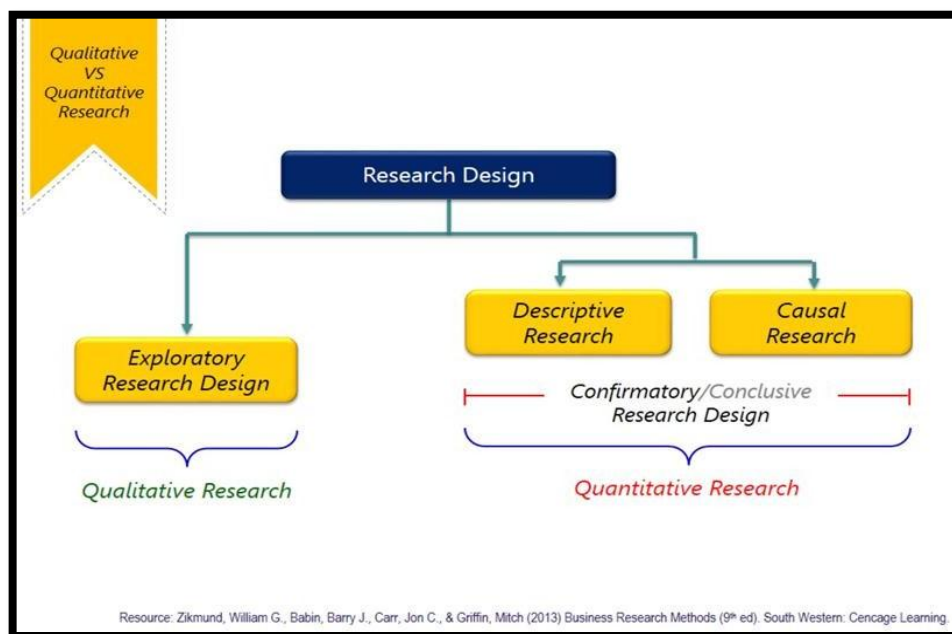
Peneliti juga menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Indikator yang penulis gunakan mengacu pada indikator yang terdapat dalam

jurnal penelitian Valaei dan Jiroudi (2016). Terdapat 25 indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, indikator tersebut menggunakan skala likert 1 sampai dengan 7 mengenai variabel *supervision*, *operating condition*, *coworkers*, *nature of the work* dan *job performance*.

Untuk *secondary data* dalam penelitian ini yang digunakan sebagai panduan dalam penjabaran variabel dan pengembangan fenomena penelitian, peneliti mendapatkan data dari jurnal, buku dan juga artikel-artikel dari website.

3.2.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian didefinisikan sebagai rancangan utama mengenai spesifikasi metode dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan.



Sumber: Zikmund et al., 2013

Gambar 3.5 Research Design

Menurut Zikmund, Jenis penelitian dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. *Qualitative Research* adalah jenis penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui teknik yang memungkinkan peneliti menjelaskan mengenai interpretasi yang rumit dari fenomena terkait tanpa bergantung pada pengukuran numerik, penelitian ini berfokus dalam menemukan makna inti dan wawasan baru (Zikmund, 2013). Contoh dari *Qualitative Research* adalah *Exploratory Research Design*.

Exploratory Research Design adalah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas dan memberikan informasi terkait situasi atau ide-ide yang kemungkinan akan menjadi peluang bisnis berpotensi tinggi (Zikmund, 2013).

2. *Quantitative Research* adalah jenis penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian percobaan empiris, penelitian ini melibatkan pengukuran numerik dan analisis data. (Zikmund, 2013) *Quantitative Research* dibagi menjadi 2, yaitu:

1. *Descriptive Research*

Penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari objek, orang, grup, organisasi, atau lingkungan terkait. (Zikmund, 2013)

2. *Causal Research*

Penelitian yang memungkinkan kesimpulan-kesimpulan yang berhubungan untuk dibuat, tujuannya untuk berusaha mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. (Zikmund, 2013)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *quantitative research* karena peneliti melakukan penelitian dengan melakukan *in depth interview* dan juga penyebaran kuisioner. Dengan hasil yang terkumpul dari penyebaran kuisioner tersebut berupa data yang diukur secara numerik dan ada analisis dari hasil numerik tersebut.

Untuk jenis *quantitative research* yang digunakan oleh penulis adalah *descriptive research* karena peneliti menggambarkan karakteristik dari karyawan yang bekerja di PT. Paramount Enterprise International, serta mendeskripsikan hasil numerik dari kuisioner mengenai variabel *supervision, operating condition, coworkers, nature of the work* dan *job performance*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang yang memiliki karakteristik yang umum (Zikmund, 2013). Menurut Sekaran (2010) populasi dijelaskan sebagai sekelompok orang atau grup yang mana peneliti ingin investigasi. Lalu menurut Cooper & Schindler (2014) Populasi adalah elemen yang peneliti ingin ambil kesimpulannya. Sampel merupakan sekelompok individu dari sebuah populasi (Zikmund, 2013).

Berdasarkan definisi dari Zikmund (2013), maka pada penelitian ini yang menjadi target populasi yang diambil peneliti adalah karyawan yang bekerja di PT. PEI dan sampelnya adalah karyawan yang bekerja di PT. PEI di Tangerang

yang sudah bekerja selama minimal dua tahun yang bekerja di divisi *marketing*, *human capital*, *finance* dan *operation*.

3.3.2 *Sampling Techniques*

Sampling Techniques adalah proses pengambilan jumlah yang cukup dari elemen populasi, sehingga hasil dari analisa pengambilan jumlah tersebut dapat menggambarkan keadaan populasi secara garis besar (Malhotra, 2012).

Zikmund, Babin, Carr & Griffin (2013) mendeskripsikan *sampling techniques* menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Teknik *sampling*, yang dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden. Sebuah *sample probability* memiliki elemen *true randomness* dari proses seleksi.

Menurut Zikmund (2013) *probability sampling* dikategorikan menjadi 7 jenis yaitu:

1. *Simple random sampling*

Sebuah teknik *sampling* yang memastikan setiap elemen dari populasi dapat memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

2. *Systematic sampling*

Sebuah teknik *sampling* dimana anggota dari populasi diberikan nomor urut dan kemudian dipilih sesuai urutan tertentu.

3. *Stratified sampling*

Sebuah teknik sampling dimana elemen dari sebuah populasi dipilih berdasarkan strata atau karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Proportional sampling*

Sebuah teknik sampling yang merupakan bagian dari stratified sampling dimana sample yang dipilih didasarkan pada kategori yang telah ditentukan peneliti.

5. *Dispropotional sampling*

Sebuah teknik sampling yang merupakan bagian dari stratified sampling dimana sample yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisa selanjutnya oleh karena strata yang ada tidak proposional.

6. *Cluster sampling*

Sebuah teknik sampling dimana pemilihan sample bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.

7. *Multistage area sampling*

Sebuah teknik sampling yang melibatkan dua atau lebih probability sampling.

2. *Non-Probability Sampling*

Teknik sampling yang dimana semua populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden, tetapi responden dipilih berdasarkan penilaian pribadi dan kemudahan peneliti dalam mengambil sampel.

Zikmund (2013) nonprobability sampling dikategorikan menjadi empat yaitu:

1. *Convenience sampling*

Sebuah teknik sampling yang dimana untuk memperoleh sample sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilihat melalui sisi kemudahan peneliti.

2. *Judgement sampling*

Sebuah teknik sampling dimana elemen dari suatu populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan peneliti.

3. *Quota sampling*

Sebuah teknik sampling dimana peneliti memilih sampel sesuai yang diinginkan peneliti hingga memenuhi kuota sampel yang dibutuhkan.

4. *Snowball sampling*

Sebuah teknik sampling dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan dari kebutuhan dan pertimbangan atau penilaian peneliti sendiri. Dari keempat teknik *non-probability sampling* peneliti menggunakan yaitu *judgement sampling*. Penggunaan *judgement sampling* karena peneliti mempunyai pertimbangan dan karakteristik tersendiri untuk melakukan sampling, yaitu karyawan yang bekerja di PT. Paramount Enterprise International Tangerang yang sudah bekerja selama minimal dua tahun di departemen *HC, Marketing, Operation* dan *Finance*.

3.3.3 Sampling Size

Menurut Maholtra (2012), *sampling size* merupakan jumlah elemen yang akan diikutsertakan dalam penelitian. Penentuan jumlah *sampling size* dihitung dari banyaknya jumlah pertanyaan yang ditanyakan dalam kuisisioner penelitian.

Menurut Hair et al. (2010), landasan untuk menentukan ukuran minimum sampel penelitian adalah:

1. Jumlah sampel harus lebih banyak dari jumlah variabel.
2. Jumlah minimal sampel size secara absolut adalah 50 observasi.
3. Jumlah minimal sampel adalah 5 observasi per variabel.

Maka dari pertimbangan di atas peneliti telah mengidentifikasi 25 indikator untuk seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian. Dari indikator tersebut dikalikan lima untuk menentukan ukuran sampel penelitian. Sehingga hasil yang ditemukan yaitu berjumlah minimal 125 sampel yang artinya peneliti harus membagikan kuisisioner kepada minimal 125 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Zikmund, Babin, Carr dan Griffin (2013), dalam penelitian terdapat dua jenis pengumpulan data, yaitu *secondary data* dan *primary data*. Dalam penelitian ini juga menggunakan *primary data* serta *secondary data* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Primary data

Sumber informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan tujuan khusus

dalam menangani masalah yang dihadapi (Malhotra, 2012). Dalam penelitian ini, *primary data* didapatkan dari *in-depth interview* dan juga dari hasil kuesioner yang disebarakan pada responden. Pelaksanaan *in-depth interview* dilakukan oleh peneliti kepada delapan orang responden dengan kriteria karyawan yang bekerja di PT. PEI yang sudah bekerja selama minimal 2 tahun. Dengan tujuan melakukan *in-depth interview* adalah untuk mendapatkan fenomena yang terjadi pada perusahaan sedalam mungkin mengenai variabel *co-workers*, *supervision*, *operating condition*, *nature of work* dan *job performance*. Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Indikator yang penulis gunakan mengacu pada indikator yang terdapat dalam jurnal penelitian Valaei dan Jiroudi (2016). Terdapat 25 indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, indikator tersebut menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 7 mengenai variabel *co-workers*, *supervision*, *operating condition*, *nature of work* dan *job performance*.

2. *Secondary data*

Data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan tertentu dan bukan dari tangan pertama (Malhotra, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *secondary data* didapatkan dari jurnal penelitian, buku-buku, dan juga artikel di internet.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund *et al.* (2013) terdapat beberapa kategori metode yang biasa digunakan untuk pengumpulan data, yaitu:

1. *Observation Research*

Sebuah metode dengan proses sistematis dalam merekam pola perilaku kumpulan orang, objek dan juga kejadian yang disaksikan.

2. *Survey Research*

Metode pengumpulan data primer melalui komunikasi langsung dengan responden baik secara *face to face* ataupun melalui media dengan menggunakan telepon atau kuesioner.

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data yang ada di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian dengan melakukan *in-depth interview* terhadap beberapa responden dan juga menyebarkan kuesioner.

3.5 Periode Penelitian

Menurut Maholtra (2012), *time frame* merupakan waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mengumpulkan data sampai dengan mengelolanya. Penelitian ini dilakukan pada periode waktu September 2019 sampai dengan Desember 2019. Jika perjas maka *pre-test* dilakukan pada 12 November 2019 dengan jumlah responden yang dikumpulkan adalah 30 dan *Main Test* dilakukan pada 20 November 2019 dengan jumlah responden yang terkumpul adalah 139 responden.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Zikmund *et al.* (2013), skala likert adalah pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai menurut pendapatnya dari yang

sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-7. Penggunaan skala likert ini mengacu pada jurnal utama yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Agak Setuju	AS
Netral	N
Agak Tidak Setuju	ATS
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Pengolahan data Primer, 2019

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund et al. (2009), variabel adalah segala sesuatu yang memiliki variasi atau perubahan dari satu contoh ke contoh yang lainnya yang dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat atau sebab yang menimbulkan variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Supervision*

Menurut Valaei & Jiroudi (2016), *Supervision* adalah tingkat dukungan atasan yang dapat memengaruhi performa karyawan. Misalnya, saat di mana atasan menyediakan fasilitas untuk mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan sumber daya seperti peralatan dan pelatihan. Namun pengaruhnya kepada karyawan dapat dimediasi oleh bentuk tanggapan karyawan terhadap suatu perubahan pada lingkungan kerjanya yang dirasakan dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya tertekan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* SS sampai dengan STS. Skala SS menunjukkan tingginya dukungan *Supervision* di dalam perusahaan dan skala STS menunjukkan rendahnya dukungan *Supervision* di dalam perusahaan.

2. *Operating Condition*

Menurut Valaei & Jiroudi (2016), *operating conditions (operating procedures)* adalah *workload* (beban kerja) seperti jumlah dokumen ataupun pekerjaan lain terkait organisasi atau perusahaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* SS sampai dengan STS. Skala SS menunjukkan tingginya *operating condition* di dalam perusahaan dan skala STS menunjukkan rendahnya *operating condition* di dalam perusahaan.

3. *Co-worker*

Coworker (rekan kerja) adalah individu yang bekerja bersama dan berinteraksi secara teratur, dan biasanya memiliki peran yang sama atau bekerja di tingkat hierarki yang sama dalam organisasi yang dikemukakan oleh (Gordon, 1992) dan dikutip kembali oleh (McMullan, et al., 2018).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* SS sampai dengan STS. Skala SS menunjukkan tingginya hubungan antar *coworkers* di dalam perusahaan dan skala STS menunjukkan rendahnya hubungan antar *coworkers* di dalam perusahaan.

4. *Nature of Work*

Menurut Giddens (1984) dan Barley & Tolbert (1997) dalam Stephen, Frances, dan Beth (2017) *nature of work* terkait erat dengan apa yang dilakukan seseorang, bagaimana mereka melakukannya, dan dengan tatanan sosial yang membentuk dan diciptakan oleh pekerjaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* SS sampai dengan STS. Skala SS menunjukkan tingginya *nature of work* di dalam perusahaan dan skala STS menunjukkan rendahnya *Nature of Work* di dalam perusahaan.

3.7.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job Performance*

Dalam Jalagat (2017), *job performance* dipandang sebagai gelar yang berhubungan dengan aktivitas di mana seseorang siap untuk menyelesaikan tugas diberikan kepadanya dengan sukses, memperhatikan pemanfaatan sumber daya yang dapat diperoleh dengan biaya yang relatif kecil. *Job performance* mengacu pada hasil bahwa seseorang telah mau dan dengan sadar berkontribusi dan terlibat pada organisasi, dan organisasi dapat menilainya sebagai sesuatu yang produktif atau tidak produktif.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* SS sampai dengan STS. Skala SS menunjukkan tingginya *job performance* di dalam perusahaan dan skala STS menunjukkan rendahnya *job performance* di dalam perusahaan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi, pada umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai variabel laten. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang diamati. Untuk mengukur kelayakan kuesioner dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji instrumen yang terbagi atas dua, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji instrumen untuk pre-test dan main- test dengan menggunakan software IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi ke-24, yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik (parametrik/non parametrik).

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu indikator dikatakan valid jika ada pertanyaan pada kuesioner yang mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah sebagai berikut:

1. *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*

Nilai *KMO* yang dikehendaki harus ≥ 0.5 (Ghozali, 2016).

2. *MSA*

Nilai *MSA* yang dikehendaki harus ≥ 0.5 . *Measurement* yang berada di bawah 0.5 harus dihilangkan dan tidak diikutsertakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2010).

3. *Significant*

Nilai *significant* yang dikehendaki harus < 0.05 yang menunjukkan adanya korelasi antar variabel (Hair *et al.*, 2010).

4. *Component matrix*

Nilai *component matrix* yang dikehendaki harus ≥ 0.5 (Hair *et al.*, 2010).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas suatu *measurement* dalam kuesioner, peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan nilai yang dikehendaki harus ≥ 0.7 (Ghozali, 2016).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji ditemukan atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independent) dalam model regresi. Model regresi dikategorikan baik jika tidak ditemukannya multikolonieritas antar variabel bebas (independent). Jika variabel bebas (independent) saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal (variabel bebas sama dengan nol). Tolak ukur multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Dengan kata lain, jika nilai Tolerance lebih ≥ 0.1 dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2016).

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser, yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas (*independent*). Jika variabel bebas (*independent*) signifikan secara statistik memengaruhi variabel terikat (*dependent*), maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas dan begitu juga sebaliknya. Tolak ukur untuk menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi yang harus di atas 5% (Ghozali, 2016).

3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Normalitas dapat dilihat melalui histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka di dalam model regresi ditemukan adanya normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka di dalam model regresi tidak ditemukan adanya normalitas (Ghozali, 2016).

3.10 Uji Model

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan terbatasnya kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent*). Sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (*dependent*). Dengan kata lain, semakin kecil nilai R^2 , maka pengaruh variabel terikat (*dependent*) semakin lemah dan sebaliknya jika nilai R^2 semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel terikat (*dependent*) semakin kuat (Ghozali, 2016).

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikan parameter individual atau yang disebut dengan uji statistik t, pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Jika jumlah *degree of freedom* (*df*) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan adalah sebesar 5%. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

1. $H_0 : b_i = 0$

Variabel bebas (*independent*) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Hipotesis alternatif (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

2. $H_A : b_i \neq 0$

Variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Selain itu, salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji statistik t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_A) dapat diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima) begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2016).

3.11.2 Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*)

Menurut Ghozali (2016), analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (*dependent*)
 a = konstanta

b = koefisien garis regresi

X = variabel bebas (*independent*)

e = *error*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda yang didasarkan pada model penelitian yang mengandung lebih dari satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Oleh karena itu, persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian

ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{brand commitment}$

$a = \textit{konstanta}$

$b = \textit{koefisien garis regresi}$

$X_1 = \textit{perceived sustainable organizational support (PSOS)}$

$X_2 = \textit{perceived sustainable supervisor support (PSSS)}$

$X_3 = \textit{brand distinctiveness}$

$X_4 = \textit{brand trust}$

$e = \textit{error}$

3.12 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
1	<i>Supervision</i>	<i>Supervision</i> adalah tingkat dukungan atasan yang dapat memengaruhi perfoma karyawan. (Babin and Boles (1996) dalam Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016)	<p>Saya menyukai atasan saya.</p> <p>Saya merasa atasan saya kompeten dalam bekerja.</p> <p>Saya merasa atasan saya tidak adil kepada saya.</p> <p>Saya merasa atasan saya mau mengerti perasaan bawahannya.</p>	<i>1 - 7 Likert scales (STS-SS)</i>	Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016
2	<i>Operating Condition</i>	<i>Operating Condition</i> adalah <i>workload</i> (beban kerja) seperti jumlah dokumen ataupun pekerjaan lain terkait organisasi atau perusahaan. Van Saane (2003) dalam Valaei, N., & Jiroudi, S., (2016)	<p>Saya merasa aturan dan prosedur yang ada membuat bekerja menjadi mudah.</p> <p>Saya berusaha untuk melakukan sesuatu dengan baik namun terhalang oleh peraturan yang berlebihan atau kaku.</p> <p>Saya memiliki pekerjaan yang sangat banyak.</p> <p>Saya memiliki sedikit dokumen yang harus dikerjakan.</p>	<i>1 - 7 Likert scales (STS-SS)</i>	Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
3	<i>Co-worker</i>	<i>Coworker</i> (rekan kerja) adalah individu yang bekerja bersama dan berinteraksi secara teratur, dan biasanya memiliki peran yang sama atau bekerja di tingkat hierarki yang sama dalam organisasi. dikemukakan oleh (Gordon, 1992) dan dikutip kembali oleh (McMullan, et al., 2018)	<p>Saya menyukai rekan kerja saya.</p> <p>Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya.</p> <p>Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja tidak kompeten.</p> <p>Saya tidak pernah mengalami pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja.</p>	1 - 7 Likert scales (STS-SS)	Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016
4	<i>Nature of Work</i>	<i>Nature of Work</i> terkait erat dengan apa yang dilakukan seseorang, bagaimana mereka melakukannya, dan dengan tatanan sosial yang membentuk dan diciptakan oleh pekerjaan. Menurut Giddens (1984) dan Barley & Tolbert (1997) dalam Stephen, Frances, dan Beth (2017)	<p>Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak berarti.</p> <p>Saya menyukai hal-hal yang saya lakukan untuk pekerjaan saya.</p> <p>Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.</p> <p>Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan.</p>	1 - 7 Likert scales (STS-SS)	Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
5	<i>Job Performance</i>	<i>Job performance</i> dipandang sebagai gelar yang berhubungan dengan aktivitas di mana seseorang siap untuk menyelesaikan tugas diberikan kepadanya dengan sukses, memperhatikan pemanfaatan sumber daya yang dapat diperoleh dengan biaya yang relatif kecil. Dalam Jalagat (2017)	<p>Saya merasa efisiensi kerja saya lebih tinggi dibanding karyawan lainnya.</p> <p>Saya merasa kualitas kerja saya lebih tinggi dari standar yang ditetapkan perusahaan.</p> <p>Saya merasa kinerja saya memenuhi harapan manajer.</p> <p>Saya berjuang agar dapat memperoleh kualitas kerja yang lebih tinggi daripada yang diperlukan.</p> <p>Saya berharap dapat dipromosikan lebih cepat dibanding karyawan lainnya.</p> <p>Saya memiliki pengetahuan yang jauh lebih baik dibanding karyawan lain yang bekerja di bidang yang sama.</p> <p>Saya sangat menikmati pekerjaan saya, dan saya cukup puas akan hal tersebut.</p> <p>Saya berniat untuk menetap dalam profesi saya.</p>	1 - 7 Likert scales (STS-SS)	Valaei, N., & Jiroudi, S., 2016