



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:

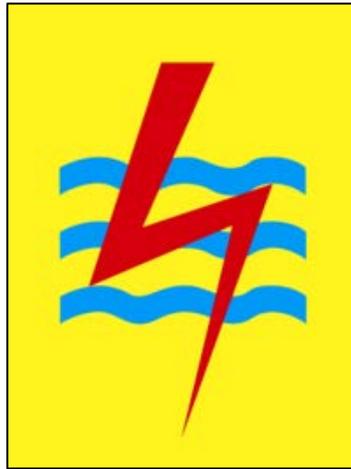
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Sejarah Singkat PT PLN (Persero)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.1 Logo PLN

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal perang dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir perang dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/pegawai listrik dan gas

yang bersama-sama dengan pemimpin KNI pusat berinisiatif menghadap presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas di bawah departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961. Jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas, dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, dua perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. (PLN, 2019).

3.1.2 Visi dan Misi PT PLN (Persero)

Visi – Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.1.3 Core Value PT PLN (Persero)

Berikut ini adalah nilai-nilai penting yang terkandung dan diterapkan oleh PT PLN (Persero) sebagai penunjang visi dan misi PLN yang dikembangkan dari kata “TRUSTed”, yaitu:

1. *Trust*

Dapat dipercaya atau berintegrasi, konsisten, dan selaras antara perkataan dan perbuatan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pelanggan.

2. *Reliable*

Memberikan kualitas layanan prima yang melampaui harapan pelanggan, serta senantiasa memperhitungkan risiko minimal atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

3. *Useful*

Berpegang teguh terhadap nilai-nilai bisnis yang positif dan saling menguntungkan, dengan tidak melebih-lebihkan atau mengurangi komitmen dan janji kepada pelanggan.

4. *Smart*

Senantiasa melakukan pengembangan dan penyesuaian kemampuan kerja dan menciptakan pengelolaan pembangkit dan distribusi yang lebih baik, dengan menerapkan ilmu dan teknologi mutakhir.

5. *Tenable*

Menjadi rasional dalam bertindak, setiap keputusan dan tindakan selalu didasarkan pada prinsip-prinsip yang mengutamakan kepentingan pelanggan dan dapat dipertanggung jawabkan.

3.1.4 Anak Perusahaan PT PLN (Persero)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.2 Anak Perusahaan PT PLN (Persero)

PLN sebagai BUMN yang bergerak di bidang energi memiliki 11 anak perusahaan yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan. Anak perusahaan PLN diantaranya bergerak pada bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, dan pelayanan pemeliharaan.

1. PT Indonesia Power (IP)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.3 Logo PT Indonesia Power (IP)

Bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha lain yang terkait. Berdiri tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PJB I dan pada tanggal 1 September 2000 berubah menjadi PT Indonesia Power. Anak perusahaan PT IP adalah:

- PT Cogindo Daya Bersama bergerak di bidang usaha *cogeneration, distribute generation*, dan jasa *operation & maintenance*.
- PT Artha Daya Coalindo bergerak di bidang usaha *trading* dan jasa transportasi batubara.
- PT Indo Pusaka Berau dengan kegiatan usaha penyediaan listrik dari produksi PLTU Lati di Berau, Kaltim.

2. PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.4 Logo PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB)

Bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha lain yang terkait. Berdiri tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PJB II dan pada tanggal 1 September 2000 berubah menjadi PT PJB. Anak perusahaan PT PJB yang bergerak di bidang operasi dan pemeliharaan, yaitu PT Pembangkitan Jawa Bali Services yang berdomisili di Surabaya.

3. PT Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.5 Logo PT Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam)

Berdiri tanggal 3 Oktober 2000 dan bergeak dalam usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di wilayah pulau Batam.

4. PT Indonesia Comnets Plus (PT ICON+)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.6 Logo PT Indonesia Comnets Plus (PT ICON+)

Berdiri tanggal 3 Oktober 2000 dan bergerak dalam bidang usaha telekomunikasi.

5. PT PLN Tarakan

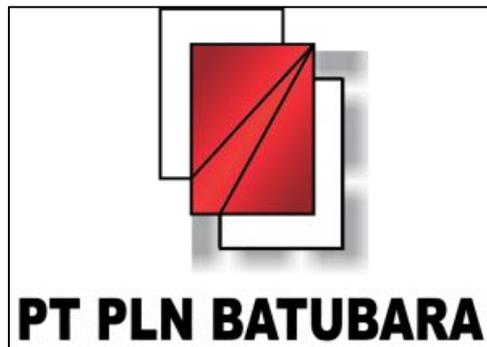


Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.7 Logo PT PLN Tarakan

Didirikan tanggal 15 Desember 2003 dan bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di wilayah pulau Tarakan, Kalimantan Timur.

6. PT PLN Batubara



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.8 Logo PT PLN Batubara

Didirikan tanggal 3 September 2008 dan merupakan anak perusahaan yang bergerak di bidang usaha tambang batubara sebagai bahan utama dari Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU).

7. PT PLN Geothermal



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.9 Logo PT PLN Geothermal

Anak perusahaan PLN yang bidang usahanya terfokus kepada usaha penyediaan tenaga listrik terbarukan, melalui kegiatan pengembangan dan pengoperasian pembangkit tenaga listrik panas bumi yang ekonomis bermutu tinggi dengan keandalan yang baik.

8. PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PLN-E)



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.10 Logo PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PLN-E)

Berdiri pada 3 Oktober 2002, PLN-E adalah anak perusahaan PLN yang bergerak pada bidang konsultan teknik (*engineering consultancy*).

9. Majapahit Holding BV



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.11 Logo Majapahit Holding BV

Didirikan tanggal 3 Oktober 2006 dan merupakan suatu lembaga keuangan yang berkedudukan di Amsterdam, Belanda.

10. PT Haleyora Power



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.12 Logo PT Haleyora Power

Berdiri pada tanggal 18 Oktober 2011 dan ditugaskan PLN untuk melaksanakan pengamanan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi tenaga listrik berdasarkan keputusan direksi PT PLN (Persero) No 459.K/DIR/2012 tanggal 12 September 2012, yang kemudian diganti oleh peraturan direksi PT PLN (Persero) No 0734.K./DIR/2013.

11. PT Pelayaran Bahtera Adhiguna



Sumber: Website PLN, 2019

Gambar 3.13 Logo PT Pelayaran Bahtera Adhiguna

Perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi batu bara. Pada Mei 2011, menteri BUMN mengeluarkan keputusan pengalihan modal saham Republik Indonesia kepada PT Pelayaran Bahtera Adhiguna menjadi perusahaan perseroan PT PLN (Persero). Pada Agustus 2011, ditandatangani pengalihan hak atas saham tersebut.

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Research Data

Menurut Cooper & Schindler (2014) metode pengumpulan data terdiri dari dua bagian, yaitu data primer dan sekunder.

1. *Primary data* adalah data yang digunakan karena kedekatan data terhadap kebenaran dan pengendali terhadap kesalahan.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari data dengan melakukan interview dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT PLN (Persero) guna mendapatkan data.

2. *Secondary data* adalah data yang setidaknya memiliki satu tingkat interpretasi yang dimasukkan diantara kejadian dan catatannya.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari data melalui jurnal *review* yang berasal dari jurnal acuan penulis melakukan penelitian ini, artikel, serta referensi buku-buku yang terdapat di perpustakaan Universitas Multimedia Nusantara.

3.3.2 Metode Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014) dalam buku *Business Research Methods* ada 3 jenis penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. *Exploratory research*, mencoba untuk menjelaskan sebuah kejadian, tindakan atau karakteristik yang diukur dengan penelitian.

2. *Descriptive research*, upaya untuk mendeskripsikan atau mendefinisikan suatu subjek, seringkali dengan membuat profil sekelompok masalah, orang, atau peristiwa, melalui pengumpulan data dan tabulasi frekuensi variabel penelitian atau interaksinya; Studi mengungkapkan siapa, apa, kapan, di mana, atau berapa banyak; Studi ini membahas pertanyaan atau hipotesis univariat dimana penelitian tersebut menanyakan atau menyatakan sesuatu mengenai ukuran, bentuk, distribusi, atau keberadaan suatu variabel.
3. *Causal research*, penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel (A menghasilkan B atau menyebabkan B terjadi).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *descriptive research* dan *casual research* karena dalam penggunaan *descriptive research* penulis mengumpulkan data dengan cara pengisian kuesioner yang telah di isi oleh responden, kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. Sedangkan, penggunaan *causal research* dalam penelitian ini untuk menemukan bagaimana pengaruh antar variabel terhadap masalah yang terdapat dalam penelitian

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2014) dalam buku *Business Research Methods* populasi adalah banyaknya unsur-unsur yang ingin dibuat menjadi beberapa

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (*full-time employees*) yang bekerja di PT PLN (Persero) cabang Serpong.

3.4.2 *Sampling Techniques*

Menurut Cooper dan Schindler (2014), pengambilan sampel (*sampling*) adalah bahwa dengan memilih beberapa elemen dalam populasi, kita mungkin dapat menarik kesimpulan mengenai seluruh populasi. Terdapat dua teknik *sampling* yang dapat digunakan untuk pengambilan sampel, yaitu:

1. *Probability sampling*, didasarkan pada konsep pemilihan acak atau suatu prosedur terkendali yang memastikan bahwa setiap elemen populasi diberikan kesempatan nol-nol yang diketahui untuk pemilihan. Terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu:
 - a. *Simple random sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang memastikan setiap elemen dari populasi dapat dijadikan sampel.
 - b. *Systematic sampling*: sebuah teknik *probability sampling* dimana anggota dari populasi diberikan nomor urut dan kemudian dipilih sesuai urutan tertentu.
 - c. *Stratified sampling*: sebuah teknik *probability sampling* dimana elemen dari sebuah populasi dipilih berdasarkan strata atau karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti.

- d. *Proportional sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sampel yang dipilih didasarkan pada kategori yang telah ditentukan peneliti.
 - e. *Disproportional sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana *sample* yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisa selanjutnya oleh karena strata yang ada tidak proporsional.
 - f. *Cluster sampling*: sebuah teknik *probability sampling* dimana pemilihan *sample* bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.
 - g. *Multistage area sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang melibatkan dua atau lebih *probability sampling*.
2. *Non-probability sampling*, bersifat arbitrer dan subjektif, setiap anggota populasi tidak mengetahui kesempatan yang dimiliki untuk dilibatkan. Terdapat 4 teknik dalam *non-probability sampling techniques*, yaitu:
- a. *Convenience sampling*: sebuah teknik *non-probability sampling* yang dimana untuk memperoleh *sample* sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilihat melalui sisi kemudahan peneliti.
 - b. *Judgement sampling*: sebuah teknik *non-probability sampling* dimana elemen dari suatu populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan peneliti.

- c. *Quota sampling*: sebuah teknik *non-probability sampling* dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu sampai mencapai kuota yang diinginkan peneliti.
- d. *Snowball sampling*: sebuah teknik *non-probability sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Sampling techniques dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* yang masuk ke dalam kategori *judgement sampling*. Dimana *sample* ini diambil secara acak sebelumnya dan data yang dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan peneliti. Alasan peneliti menggunakan *judgement sampling* karena penelitian ini memiliki beberapa kriteria dalam memilih responden. Kriteria tersebut adalah karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun di PT PLN (Persero) cabang Serpong dan merupakan karyawan tetap.

3.4.3 Sampling Size

Sample size mengacu pada banyaknya elemen yang akan dimasukkan ke dalam penelitian (Hair et al., 2010). Jumlah sampel ditentukan berdasarkan teori Hair et al., (2010) bahwa penentuan banyaknya sampel sesuai dengan banyaknya jumlah pernyataan yang digunakan pada kuesioner tersebut, dimana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$. Terdapat 5 variabel dengan 25 indikator pengukuran, maka $25 \times 5 = 125$. Jadi diperlukan 125 responden dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari data dengan melakukan interview dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT PLN (Persero) guna mendapatkan data dan juga mencari data melalui jurnal *review* yang berasal dari jurnal acuan penulis melakukan penelitian ini, artikel, serta referensi buku-buku yang terdapat di perpustakaan Universitas Multimedia Nusantara.

Dalam melakukan proses interview penulis sebelumnya membuat surat yang diberikan kepada perusahaan sebagai ijin dalam melaksanakan interview. Penulis melakukan interview kepada lima belas karyawan di PT PLN. Setelah proses interview selesai penulis juga membuat surat ijin. Surat juga dibuat dalam melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT PLN (Persero), pada awalnya penulis menyebarkan tiga puluh kuesioner dalam mencari data *pre-test* dan penulis menyebarkan 146 kuesioner pada karyawan dalam mencari data *main-test*.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

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

1. *Survey research* dapat diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data primer melalui survei dengan sample yang diwakili oleh individu-individu (Zikmund et al., 2013).

2. *Observation research* merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek, dan kejadian-kejadian yang terjadi (Zikmund et al., 2013).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian ini. Dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan *in-depth interview* kepada responden, yaitu karyawan PT PLN (Persero) dengan cara melakukan pertemuan dan perjanjian dengan calon narasumber dan setelah responden telah siap, kemudian akan dilaksanakan proses *in-depth interview* pada karyawan tersebut.

3.6 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada Oktober 2019. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden *pre-test* ini adalah sebanyak 30 orang. Sedangkan *main-test* dilakukan pada November 2019 dengan jumlah total responden yang masuk sebanyak 146 responden. Kemudian penulis melakukan *screening* data untuk mengambil responden yang sesuai dengan kriteria yang merupakan karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap. Sehingga responden yang sesuai kriteria jumlahnya 130 responden.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala likert merupakan pengukuran sikap yang memungkinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari penilaian sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti ketentuan yang diberikan.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

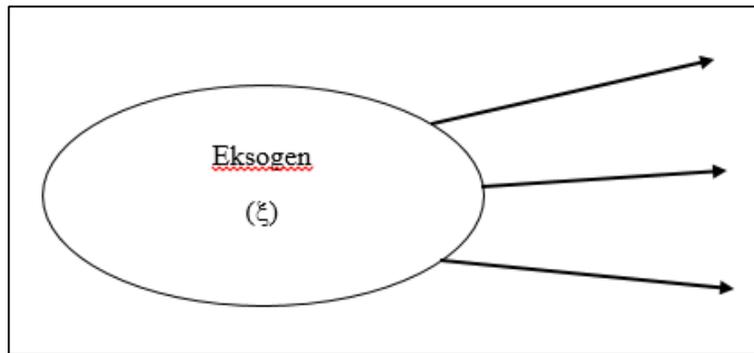
Sumber: Nazli & Khairudin, 2018

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund et al., (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke yang lain, dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

3.8.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada di dalam model. Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani ξ (“ksi”). Variabel eksogen digambarkan sebagai lingkaran dengan anak panah yang menuju ke luar (Hair et al., 2010). Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel endogen adalah *work engagement*, *organizational learning culture*, dan *training simulation*.



Sumber: Hair et al., 2010

Gambar 3.15 Variabel Eksogen

1. *Organizational Learning Culture*

Organizational learning culture merupakan sebuah budaya organisasi yang memfasilitasi pembelajaran semua anggotanya dan dengan demikian secara terus-menerus mengubah dirinya (Sylvester, 2003) dalam Nazli & Khairudin (2018).

2. *Work Engagement*

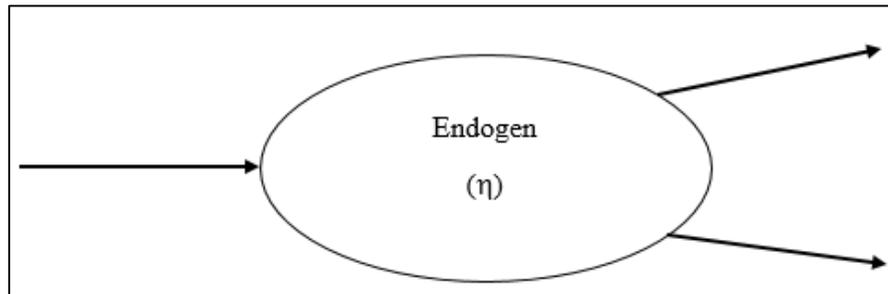
Work engagement merupakan rasa energik dan koneksi efektif yang dimiliki oleh karyawan yang terlibat dengan kegiatan kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2003) dalam Nazli & Khairudin (2018).

3. *Training simulation*

Training simulation merupakan perangkat yang menghasilkan lingkungan sintesis dan interaktif berdasarkan model matematika, fisik, atau logis yang mewakili (aspek) dunia nyata (operasional), untuk memperoleh tujuan pelatihan (Korteling et al, 2016) dalam Nazli & Khairudin (2018).

3.8.2 Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit terdapat pada satu persamaan model, meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Notasi matematik dari variabel endogen adalah η (“eta”). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang masuk ke lingkaran tersebut (Hair et al., 2010). Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel endogen adalah *transfer of training* dan *organizational citizenship behavior*.



Sumber: Hair et al., 2010

Gambar 3.16 Variabel Endogen

1. *Transfer of training*

Transfer of training merupakan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (KSA) yang diperoleh melalui pelatihan di tempat kerja serta pemeliharannya selama periode waktu tertentu (Xiao, 1996) dalam Nazli & Khairudin (2018).

2. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan Perilaku bermanfaat yang mendukung tatanan sosial organisasi yang berada di luar tugas-tugas inti pekerjaan (Suzy & Paul, 2011) dalam Nazli & Khairudin (2018).

3.9 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian di bidang ilmu social 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 instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Dalam *pre-test* penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametric maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali I. , 2016). IBM SPSS versi 25 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test*, sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* penulis menggunakan program IBM SPSS versi 25 dan AMOS versi 25.0.

3.9.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sehingga suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali I. , 2016). Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali I. , 2016).
2. $\text{Sig} < 0.05$. Nilai *significant* yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel (Hair et al., 2010).

3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) > 0.05 . *Measurement* variabel yang memiliki nilai MSA < 0.05 harus dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* satu per satu, dimulai dari variabel dengan nilai terendah (Hair et al., 2010).
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus memiliki nilai > 0.05 (Hair et al., 2010).

3.9.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α), dimana syarat nilai Cronbach's Alpha yaitu ≥ 0.7 (Hair et al., 2010).

3.9.4 Metode Analisis Data dengan *Structural Equation Modeling* (SEM)

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang merupakan sebuah teknik *statistic multivariate* yang menggabungkan beberapa aspek dalam regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersamaan (Hair et al., 2010).

Dilihat dari sudut pandang metodologi, metode SEM memiliki beberapa peran, yakni sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*), *analysis of covariance structure*, dan model persamaan struktural (Hair et al., 2010). Analisa hasil penelitian menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) karena model penelitian ini memiliki lebih dari 1 variabel endogen. *Software* yang digunakan adalah Amos versi 25.0 untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, hingga uji hipotesis penelitian. Struktural model disebut juga *latent variable relationship*.

3.9.4.1 Variabel-Variabel dalam SEM

Dalam *Structural Equation Modeling* terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel laten (*latent variables*) dan variabel terukur (*measured variables*) atau disebut juga variabel teramati (*observed variables*). Variabel laten dapat diartikan sebagai sebuah konsep secara abstrak yang menjadi perhatian khusus dan utama pada SEM. Variabel laten terbagi menjadi dua, yaitu eksogen dan endogen. Variabel eksogen ξ (“ksi”) merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas di dalam model penelitian. Sedangkan variabel endogen η (“eta”) merupakan variabel terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model penelitian (Hair et al., 2010). Kemudian variabel terukur merupakan sebuah variabel yang dapat diukur dan diamati secara empiris dan sering disebut sebagai indikator (Hair et al., 2010).

3.9.4.2 Tahapan Prosedur SEM

Dalam buku yang dibuat oleh Hair et al., (2010) terdapat tujuh tahapan pembentukan dan analisis SEM, yaitu:

1. Pembentukan model teori sebagai dasar model yang akan di *input* di dalam SEM dengan teoritis yang kuat.
2. Membuat *path* diagram dari hubungan setiap variabel berdasarkan dasar teori. *Path* diagram memudahkan peneliti untuk melihat hubungan-hubungan antar variabel yang akan di uji.
3. Membagi *path* diagram tersebut menjadi satu set model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*).
4. Memilih matrik data untuk di *input* dan mengestimasi model yang diajukan. Di dalam SEM hanya menggunakan matrik varian/kovarian atau matrik korelasi sebagai data *input* untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan.
5. Menentukan identifikasi dari struktural model. Langkah ini diperlukan untuk menentukan model yang ingin difokuskan, bukan model yang tidak dapat terdeteksi. *Problem* yang biasanya terjadi, akan muncul melalui gejala berikut:
 - a. *Standard error* dari beberapa koefisien sangat besar.
 - b. Muncul angka yang tidak relevan seperti terdapat eror dari varian yang menunjukkan angka negatif.

- c. Korelasi yang sangat tinggi antar korelasi estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0.9).
 - d. Mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
6. Mengevaluasi kriteria dari *goodness of fit* atau uji kecocokan. Pada tahap ini model penelitian yang digunakan kesesuaiannya akan dievaluasi melalui berbagai kriteria *goodness of fit* sebagai berikut:
 - a. Ukuran sampel minimal 100 -150 dengan perbandingan 5 observasi untuk setiap estimasi pengukuran.
 - b. Normalitas dan linearitas.
 - c. Outliers.
 - d. Multicolinierity dan singularity.
7. Menginterpretasikan hasil yang di dapat, jika masih belum menemukan kecocokan dapat mengubah model jika diperlukan.

3.9.4.3 Kecocokan Model Pengukuran (*Measurement Model Fit*)

Uji kecocokan model pengukuran akan dilakukan terhadap setiap *construct* atau model pengukuran (hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/indikator) secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran (Hair et al., 2010).

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

Menurut Hair et al., (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap *construct* atau variabel latennya. Jika muatan faktor standar (*standardized loading factor*) $\geq 0,50$.

2. Evaluasi terhadap reliabilitas (*reliability*) dari model pengukuran

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 , dan
- b. Nilai Variance Extracted (AVE) ≥ 0.50

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

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum e}$$

$$\text{Construct Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

3.9.4.4 Kecocokan Model Keseluruhan (*Overall Model Fit*)

Berdasarkan Hair et al., (2010) GOFI (*Goodness of Fit Indices*) atau ukuran-ukuran GOF dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu *absolute fit measures* (ukuran kecocokan absolut), *incremental fit measures* (ukuran kecocokan inkremental), dan *parsimonious fit measures* (ukuran kecocokan parsimoni).

1. Ukuran kecocokan absolut (*absolute fit measures*)

Ukuran kecocokan absolut menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian.

2. Ukuran kecocokan inkremental (*incremental fit measures*)

Ukuran kecocokan incremental membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model*) yang sering disebut sebagai *mill model* atau *independence model*.

3. Ukuran kecocokan parsimony (*parsimonious fit measures*)

Model dengan parameter relatif sedikit (dan *degree of freedom* relatif banyak) sering dikenal sebagai model yang mempunyai parsimoni atau kehematan tinggi sedangkan model dengan banyak parameter (dan *degree of freedom* sedikit) dapat dikatakan model yang kompleks dan kurang parsimoni.

Menurut Hair et al., (2010), uji *structural model* dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilai:

1. Nilai X^2 dengan DF
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, Normed Chi-Square)
3. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., CFI atau TLI)
4. Satu kriteria *goodness of fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI)

5. Satu kriteria *badness of fit index* (RMSEA, SRMR)

3.9.4.5 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 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 hipotesis didukung oleh data yang artinya terdapat pengaruh signifikan karena tingkat eror yang dimiliki masih di bawah 0.05, maka hipotesis dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki eror yang besar, sehingga data tidak mendukung hipotesis yang telah dibuat.

Tabel 3.2 Perbandingan Ukuran-Ukuran GOF

FIT INDICES		CUT OFF 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	Significants p-values expected	Insignificant p-values expected	Significants p-values expected	Significants 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	SRMS	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)	$(\chi^2/DF) < 3$ is very good or $2 \leq (\chi^2/DF) \leq 5$ is acceptable					
Incremental Fit Indices							
1	NFI	$0 \leq NFI \leq 1$, model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥ 0.97	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI > 0.90
3	CFI	CFI ≥ 0.97	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI > 0.90
4	RNI	May not diagnose misspecification well	RNI ≥ 0.95	RNI > 0.92	RNI ≥ 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	$0 \leq NFI \leq 1$, relatively high values represent relatively better fit					

Note: m = number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time

Sumber: Hair et al., 2010

3.10 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Measurement	Jurnal Referensi	Skala Likert
1	<i>Organizational Learning Culture</i>	Sylvester (2003) mendefinisikan <i>organizational learning culture</i> sebagai sebuah budaya organisasi yang memfasilitasi pembelajaran semua anggotanya dan dengan demikian secara terus-menerus mengubah dirinya.	<p>Saya mendapatkan pembelajaran dari sebuah pelatihan</p> <p>Orang-orang toleran jika saya melakukan kesalahan</p> <p>Saya diberi kesempatan untuk mencari tahu tentang pekerjaan dari anggota staf lainnya</p> <p>Perusahaan menerima gagasan dari para stafnya</p> <p>Dalam perusahaan, karyawan memiliki sikap yang sama tentang nilai perusahaan yang terpenting</p>	Nazli & Khairudin (2018)	<i>Likert Scale</i> 1 - 5
2	<i>Work Engagement</i>	<i>Work engagement</i> didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2003) sebagai rasa energik dan	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh semangat		

No.	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Measurement	Jurnal Referensi	Skala Likert
		koneksi efektif yang dimiliki oleh karyawan yang terlibat dengan kegiatan kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka.	<p>Saya menemukan pekerjaan yang dilakukan penuh tujuan</p> <p>Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja</p> <p>Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja</p> <p>Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan</p>	Nazli & Khairudin (2018)	<i>Likert Scale</i> 1 - 5
3	<i>Training Simulation</i>	<i>Training simulation</i> didefinisikan oleh Korteling et al., (2016) sebagai perangkat yang menghasilkan lingkungan sintesis dan interaktif berdasarkan model matematika, fisik, atau logis yang mewakili (aspek) dunia	<p>Simulasi pelatihan meningkatkan kepercayaan diri saya dalam melakukan tugas saya</p> <p>Dalam sebuah pelatihan membutuhkan metode simulasi</p> <p>Dalam sebuah pelatihan, simulasi sangat berguna</p> <p>Manfaat dari simulasi memberikan efek pembelajaran jangka panjang</p>	Nazli & Khairudin (2018)	<i>Likert Scale</i> 1 - 5

No.	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Measurement	Jurnal Referensi	Skala Likert
		nyata (operasional), untuk memperoleh tujuan pelatihan.	Simulasi pelatihan membantu karyawan lebih memahami tugas yang dilakukan		
4	<i>Transfer of Training</i>	<i>Transfer of training</i> didefinisikan oleh Xiao (1996) sebagai penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (KSA) yang diperoleh melalui pelatihan di tempat kerja serta pemeliharannya selama periode waktu tertentu.	<p>Menggunakan pengetahuan yang baru dari pelatihan telah membantu saya meningkatkan pekerjaan saya</p> <p>Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat setelah mengikuti pelatihan</p> <p>Saya membuat lebih sedikit kesalahan dalam bekerja saat menggunakan pengetahuan yang baru</p> <p>Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lebih baik dengan menggunakan pengetahuan yang baru</p> <p>Kualitas pekerjaan saya meningkat setelah menggunakan pengetahuan yang baru</p>	Nazli & Khairudin (2018)	<i>Likert Scale</i> 1 - 5

No.	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Measurement	Jurnal Referensi	Skala Likert
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Menurut Suzy & Paul (2011) <i>organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku bermanfaat yang mendukung tatanan sosial organisasi yang berada di luar tugas-tugas inti pekerjaan.	<p>Saya memberikan saran untuk meningkatkan lingkungan kerja</p> <p>Saya meluangkan waktu untuk membimbing rekan kerja</p> <p>Saya membantu rekan kerja mempelajari keterampilan baru dengan berbagi pengetahuan saya terkait pekerjaan</p> <p>Saya membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan</p> <p>Saya bekerja pada akhir pekan atau hari libur lainnya untuk menyelesaikan tugas saya</p>	Nazli & Khairudin (2018)	<i>Likert Scale</i> 1 - 5