



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 Object Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan keuangan bukan bank dengan kegiatan utama perusahaan yaitu menjalankan usaha sektor pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau modal berbentuk sewa pembiayaan serta pembiayaan konsumen. Ruang lingkup pembiayaan yang dilakukan oleh PT XYZ meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna dan kegiatan usaha lain berdasarkan otoritas jasa keuangan. PT XYZ berdiri pada tahun 1982 sebagai PT Manufacturer Hanover Leasing Indonesia, yaitu sebuah perusahaan patungan antara Manufacturer Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat dengan pemegang saham lokal.

PT XYZ juga merupakan perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Kantor pusat PT XYZ berlokasi di Sunburst CBD Lot 1.2, Jl. Kapt. Soebijanto Djojohadikusumo BSD City, Tangerang Selatan 15322 – Indonesia. Saat ini, PT XYZ mempunyai jaringan dan cakupan produk luas yang didukung oleh 9.884 karyawan di 210 kantor cabang dan 100 gerai yang tersebar di wilayah Indonesia. PT XYZ melakukan *go public* pada bulan Mei 1990.

Setelah menjalankan proses restrukturisasi utang yang bersumber dari krisis keuangan 1998, perusahaan secara resmi berganti nama menjadi PT XYZ pada 2001 disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.C-03668.HT.01.04. TH.2001 tanggal 24 Juli 2001 dan diumumkan dalam Lembaran Berita Negara No. 35 tanggal 30 April 2002, Tambahan No. 4195. Pada 20 Februari 2006, Menteri Keuangan Republik Indonesia mengamandemen izin usaha Perusahaan melalui Keputusan No. KEP-038/ KM.5/2006 untuk memberlakukan secara surut izin usaha yang sebelumnya diberikan kepada PT XYZ sejak tanggal disetujuinya perubahan nama Perusahaan menjadi PT XYZ melalui Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-03668.HT.01.04.TH.2001 tanggal 24 Juli 2001. Per 31 Desember 2017, Trinugraha Capital & Co SCA, lembaga keuangan yang berbasis di Luxembourg, adalah pemegang saham mayoritas PT XYZ, dengan kepemilikan sebesar 42,80%.

3.1.2 Kegiatan Usaha PT XYZ

PT XYZ memiliki tiga kegiatan utama dalam melayani masyarakat berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan yaitu:

a. Sewa Guna Usaha

PT XYZ Tbk merupakan salah satu perusahaan *leasing* tertua di Indonesia dengan spesialisasi pada pembiayaan alat-alat berat seperti mesin-mesin, percetakan, tekstil, dan alat transportasi. Perusahaan menyediakan berbagai program pembiayaan yang akan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pelanggan dalam rangka meningkatkan keuntungan

b. Pembiayaan Konsumen

PT XYZ memberikan fleksibilitas dan kecepatan persetujuan kredit khususnya dalam pembiayaan kendaraan baru dan bekas termasuk kendaraan baru roda dua

c. Anjak Piutang

Saat ini perusahaan yang memerlukan modal untuk mendukung pertumbuhan dan melakukan pembangunan akan bekerjasama dengan pihak bank untuk mendapatkan pinjaman. Akan tetapi, untuk memperoleh pinjaman dari bank memerlukan proses yang cukup rumit khususnya bagi perusahaan yang masih berkembang. Bagi perusahaan yang memiliki tagihan dagang yang berkualitas bisa menjual tagihan dagang tersebut kepada perusahaan anjak piutang dengan nilai tunai setelah dipotong diskon. Anjak piutang merupakan suatu cara alternatif yang nyata untuk mendapatkan modal kerja

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat

Misi:

1. Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami.
2. Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan mempertahankan reputasi kami sebagai perusahaan publik terpercaya

3. Menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi.
4. Membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan
5. Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat

3.1.4 Core Value Perusahaan

Perusahaan mempunyai nilai-nilai inti yang harus dipahami dengan baik dan ditegakkan sebagai budaya perusahaan. Nilai-nilai dasar ini dikenal sebagai "GREAT", yang merupakan singkatan giat memperbaiki diri secara berkesinambungan, realisasikan saling menghormati dan peduli, ekstra layanan kepada pelanggan internal dan eksternal, absolut dan integritas, dan tim kerja yang solid dan saling percaya.

a. Grow and Improve Continuously

Nilai ini mengacu pada komitmen perusahaan untuk selalu bertumbuh, baik dari kualitas maupun kuantitas dalam hal perkembangan bisnis dan sumber daya manusia, lebih efektif dan produktif dalam berpikir dan bertindak, serta dari proses dan hasil kerja nyata yang menghasilkan dukungan pertumbuhan dari organisasi. Komitmen untuk perkembangan ini juga diikuti dengan peningkatan yang konsisten dan berkelanjutan dalam segala aspek, untuk menyebutkan, perkembangan organisasi, bisnis, produk, proses kerja dan kualitas sumber daya manusia.

b. Respect and Care

Saling menghormati dan menunjukkan perhatian merupakan nilai dasar perusahaan yang telah dilakukan secara konsisten, tidak terbatas pada rekan kerja tetapi juga pada aspek lainnya yang saling berhubungan dengan organisasi. Dalam hal ini, menghormati berarti saling menghargai sesama rekan kerja dengan cara menghargai adanya perbedaan, baik dalam hal berpikir maupun bertindak serta mencari kesamaan untuk membangun dasar perusahaan agar dapat lebih kuat lagi. Sementara itu, menunjukkan perhatian disini berarti peduli terhadap kondisi dan situasi dari perusahaan dan selalu mengambil bagian untuk mendukung pencapaian dan prestasi perusahaan dalam semua situasi.

c. *Excellent Service*

Nilai ini didefinisikan sebagai permintaan yang berkelanjutan untuk dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pemikiran ini sangat penting sebagai panduan Perusahaan dalam mempersiapkan asas dari ketentuan dan strategi, kegiatan bisnis, pengambilan keputusan, dan penyediaan layanan.

d. *Absolute Integrity*

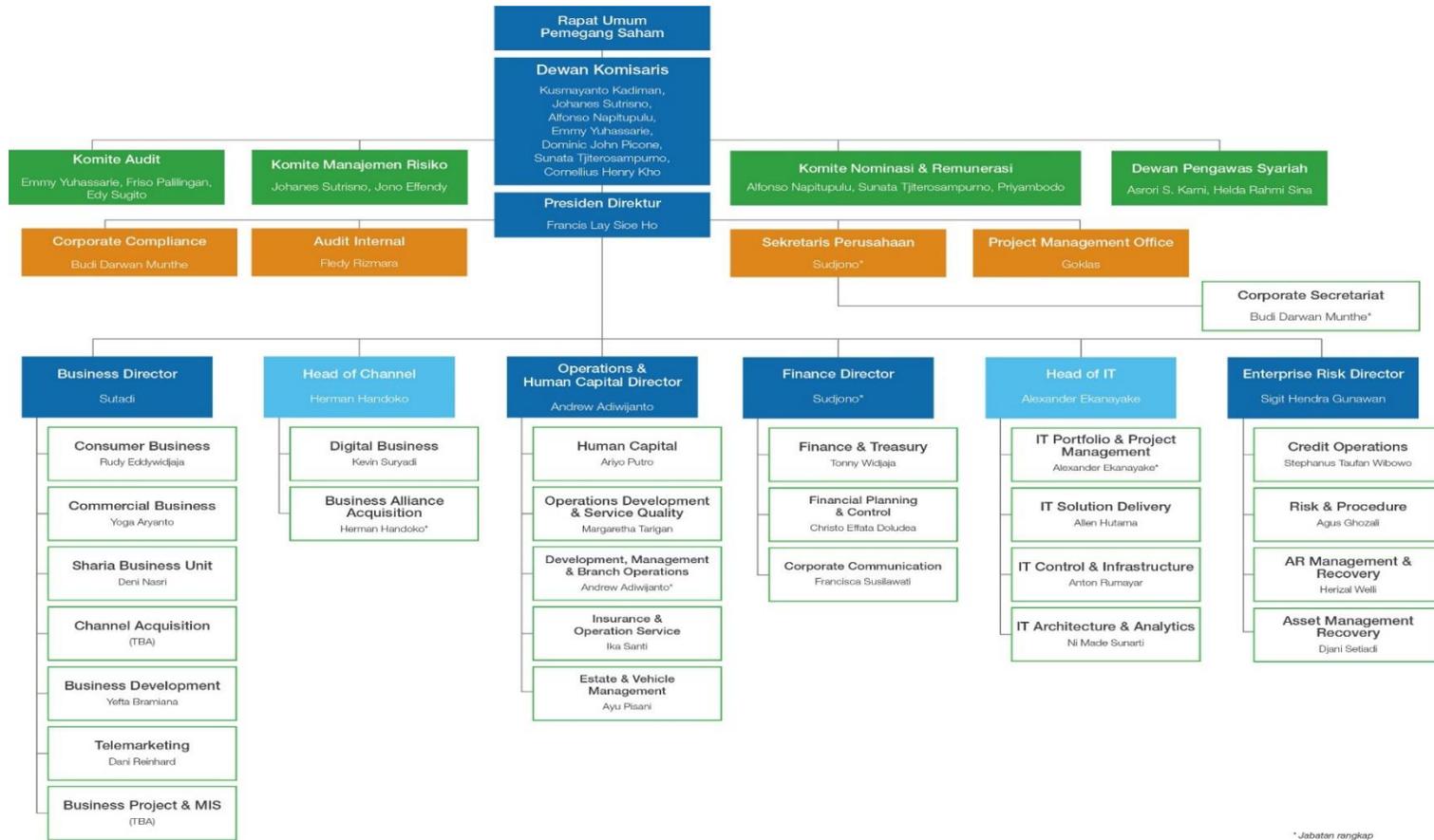
Integritas mengacu pada kebajikan dan keseimbangan antara perspektif, kata dan tindakan terhadap situasi dan kondisi, termasuk kejujuran, ketulusan, dan komitmen terhadap suatu kondisi. Integritas juga mencerminkan tentang bagaimana karyawan menyeimbangkan antara kesesuaian dan konsistensi antara perkataan dan perilaku untuk membuat Perusahaan menjadi lebih efisien dan stabil. Integritas terlihat ketika melakukan apa yang benar dan memiliki

keberanian untuk mengakui kesalahan agar tercipta lingkungan yang transparan dan positif.

e. *Trust and Team Spirit*

Kerja sama yang utuh dan optimal dapat diperoleh dari kepercayaan yang dibangun dari berbagai situasi dan kondisi. Saling percaya merupakan modal dasar organisasi untuk menguatkan hubungan antara rekan kerja, antara karyawan dan perusahaan dan sebaliknya. Saling percaya untuk itikad baik dan semangat positif untuk kemajuan organisasi menjadi dasar dalam pembentukan hubungan baik dan kerja sama jangka panjang.

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data Penulis, 2020

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Keseluruhan PT XYZ

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian menyediakan kerangka atau perencanaan yang dipakai untuk penelitian (Zikmund, 2013)

3.2.1 *Research Data*

Menurut Zikmund (2013), terdapat dua jenis *research data* dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. *Qualitative Research*

Qualitative research merupakan penelitian dengan menggunakan teknik yang memungkinkan penulis untuk memberikan penilaian yang lebih jelas terkait fenomena yang terjadi pada objek penelitian, tanpa harus bergantung kepada pengukuran numerik serta berfokus kepada penemuan arti yang sebenarnya, dan mendapatkan suatu wawasan baru. (Zikmund, 2013)

2. *Quantitative Research*

Quantitative research merupakan penelitian yang membahas mengenai tujuan penelitian dengan menggunakan penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis serta makna dari hasil perhitungan tersebut (Zikmund, 2013).

Penulis menggunakan metode *quantitative research* karena dalam mengambil sumber data pada penelitian, salah satu sumber data berasal dari hasil penyebaran kuesioner pada objek penelitian yang tersusun dari beberapa indikator terkait *variable*

penelitian dan dengan data yang telah terkumpul, selanjutnya penulis akan menganalisis statistic tersebut dalam bentuk numerik

3.2.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, juga dikelompokan menjadi 3 jenis menurut Zikmund (2013) yaitu:

1. *Exploratory Research*

Exploratory research merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mengklarifikasi situasi yang ambigu atau menemukan ide yang mungkin merupakan peluang bisnis potensial (Zikmund, 2013)

2. *Descriptive Research*

Descriptive research merupakan jenis penelitian yang mendeskripsikan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan (Zikmund, 2013).

3. *Causal Research*

Causal research merupakan jenis penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan sebab akibat atau mengidentifikasi hubungan sebab atau akibat dari adanya suatu permasalahan (Zikmund, 2013)

Dalam penelitian ini,, penulis menggunakan *descriptive research* karena dalam penelitian ini, peneliti ingin mendeskripsikan karakteristik dari suatu objek, grup, organisasi, atau suatu lingkungan yang dijelaskan dalam bentuk paragraph deskriptif.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Zikmund (2013) mengatakan bahwa populasi adalah kelompok dalam suatu organisasi yang memiliki satu kesatuan dan memiliki beberapa karakteristik yang sama. Target populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT XYZ minimal 2 tahun. Dalam mendapatkan data yang diperoleh melalui *in-depth interview* juga yang sudah bekerja di *Head Office* PT XYZ selama minimal 2 tahun dan berstatus karyawan tetap. Populasi jumlah karyawan yang ada pada *Head Office* PT XYZ sendiri yaitu 975 orang dengan karyawan tetap berjumlah 800 orang.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund (2013), terdapat dua jenis *sampling techniques* yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*

1. Probability sampling

Probability sampling merupakan suatu teknik pengambilan *sample* yang semua anggota populasinya sudah diketahui sebelumnya dan memberikan peluang yang sama besarnya kepada setiap populasi sehingga dapat dijadikan *sample* penelitian. Terdapat beberapa jenis *probability sampling*, yaitu sebagai berikut:

a. Simple Random Sampling

Simple random sampling merupakan suatu prosedur *sampling* yang memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk disertakan ke dalam *sample* (Zikmund, 2013)

b. Systematic Sampling

Systematic sampling merupakan suatu prosedur *sampling* di mana titik awal dipilih secara acak (Zikmund, 2013)

c. *Stratified Random Sampling*

Stratified random sampling merupakan suatu prosedur *sampling* terkait kumpulan sampel dipilih secara acak secara sederhana yang memiliki karakteristik yang kurang lebih sama dalam setiap tingkat populasinya (Zikmund, 2013)

d. *Cluster Sampling*

Cluster Sampling merupakan *sampling* dengan menggunakan populasi yang sangat besar, luas, dan tidak homogen. Misalkan penduduk pada suatu provinsi atau karyawan perusahaan yang tersebar pada suatu daerah (Zikmund, 2013)

e. *Double Sampling*

Double Sampling merupakan gabungan dari kedua jenis *sampling* yang ada, misalkan antara *simple random sampling* dan *stratified random sampling*.

2. *Non-probability sampling*

Menurut Zikmund (2013), *non-probability sampling* merupakan suatu teknik *sampling* dengan unit-unit dari sampel dipilih berdasarkan penilaian dasar pribadi, dan probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui.

a. *Convenience Sampling*

Convenience sampling merupakan suatu prosedur *sampling* dengan cara memperoleh dari orang-orang atau unit-unit yang paling mudah untuk dilakukan (Zikmund, 2013)

b. *Judgement Sampling*

Judgement sampling merupakan suatu teknik memberikan sampel dengan pertimbangan khusus maupun kriteria tertentu untuk respondennya sehingga layak dijadikan sampel

c. *Snowball Sampling*

Snowball sampling menggunakan ibarat bola salju yang menggelinding dari kecil yang semakin lama semakin menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, lalu diteruskan kepada responden selanjutnya dari responden pertama.

d. *Quota Sampling*

Quota sampling dilakukan dengan memberi ciri-ciri pada sampel dalam suatu populasi, melihat sampai ke jumlah kuota yang sesuai dengan beberapa jumlah yang diinginkan atau sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan teknik pengambilan *non probability sampling* di mana unit sampel yang dipilih berdasarkan penilaian dan kebutuhan penulis yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, penulis menggunakan *judgemental sampling* dikarenakan sampel yang dipilih oleh penulis harus memenuhi karakteristik yang ditentukan oleh penulis agar memperoleh hasil data

yang akurat. Kriteria sampel yang dipilih oleh penulis yaitu karyawan tetap *Head Office* PT XYZ dan minimal kerja 2 tahun.

Penelitian ini juga menggunakan teknik *snowball sampling* karena sampel yang diperoleh oleh penulis bersumber dari responden awal dalam penelitian ini. Setelah itu, responden awal itu akan membantu penulis meneruskan kepada responden berikutnya.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Slovin (1960) dalam Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel dilakukan dengan cara mempersempit populasi karyawan tetap yang ada di PT BFI Finance sejumlah 800 orang dengan menggunakan teknik slovin. Rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = nilai persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e=10%

Populasi karyawan tetap yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 800 orang dengan tingkat *error* sebesar 10%, maka besar ukuran sampel pada penelitian ini:

$$n = \frac{800}{1 + (800 \times 10\% \times 10\%)}$$

= 88,88 dibulatkan menjadi 89

Jadi, jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu minimal 89 karyawan tetap.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Cooper&Schindler (2014), terdapat dua metode untuk mengumpulkan data yaitu *primary data* dan *secondary data*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode yaitu sebagai berikut:

1. *Primary Data*

Primary data merupakan hasil asli dari penelitian atau data mentah tanpa interpretasi maupun pernyataan yang disajikan sebagai opini resmi (Cooper&Schindler, 2013). Pada penelitian ini, *primary data* diperoleh dari objek penelitian yaitu karyawan dari beberapa departemen *Head Office* PT XYZ. Data penelitian yang penulis dapat juga melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada karyawan dari beberapa departemen di PT XYZ dengan minimal kerja 2 tahun. Tujuan peneliti melakukan *in-depth interview* adalah untuk menggali lebih dalam terkait fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

2. *Secondary Data*

Secondary data merupakan interpretasi dari data *primary* (Cooper&Schindler, 2013). Penulis mendapatkan *secondary data* yang digunakan dalam penelitian ini melalui media seperti buku, jurnal penelitian sebelumnya, media online, artikel-artikel terkait penelitian

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2013), terdapat beberapa metode dalam mengumpulkan data yaitu:

a. *Observation Research*

Observation research merupakan suatu proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, object-object, dan kejadian-kejadian yang terjadi

b. *Survey Research*

Survey research merupakan sebuah metode dalam mengumpulkan data primer melalui komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh masing-masing responden yang terpilih.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *survey research* penelitian. Dalam metode *survey research* ini, peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan *in-depth interview* kepada karyawan tetap di *Head Office* PT XYZ.

3.5 Periode Penelitian

Periode penyebaran dan pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada tanggal 18 Maret 2020 – 25 Maret 2020. Jumlah responden pada *pre-test* ini adalah

sebanyak 30 responden dengan kriteria untuk responden *pre-test* yaitu karyawan tetap di *Head Office* PT XYZ yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun dalam perusahaan

Sedangkan untuk periode penyebaran dan pengisian kuesioner untuk *main-test* dilakukan pada tanggal 8 April 2020 – 30 April 2020. Jumlah responden pada *main-test* ini sebanyak 90 responden dengan kriteria untuk responden *main-test* yaitu karyawan tetap di *Head Office* PT XYZ yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun dalam perusahaan

3.6 Skala Penelitian

Penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner di mana menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Zikmund (2013), skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

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

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2020

3.7 Definisi Operasional *Variable*

Definisi *variable* menurut Zikmund (2013) merupakan perubahan-perubahan dari satu contoh ke yang lainnya yang dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai, biasanya dalam besaran atau kekuatan, atau dalam arahnya. Setiap *variable* yang disajikan dalam model akan menjadi faktor penting dalam memecahkan masalah penelitian. Oleh karena itu diperlukan untuk indikator-indikator yang sesuai untuk mengukur *variable* penelitian secara akurat. Dalam hal ini terdapat juga 2 jenis *variable* yaitu *variable independent* dan *dependent* dengan pengertian sebagai berikut

3.7.1 *Independent Variable*

Independent variable atau variabel bebas merupakan variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi *dependent variable* (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi *independent variable* adalah sebagai berikut:

3.7.1.1 *Organizational Learning and Training*

Organizational learning and training merupakan suatu upaya berkelanjutan untuk menciptakan, memperoleh, serta mengintegrasikan pengetahuan dan pelatihan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari untuk mempertahankan daya saing organisasi dan kinerja (Sampe, 2012).

Variable ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *organizational learning and training* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *organizational learning and training* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan.

3.7.1.2 Reward System

Menurut Ibrar & Khan (2015), *reward system* merupakan salah satu elemen penting yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan atas kontribusi mereka dengan memberikan upaya penuh untuk menghasilkan ide inovasi dalam membantu perkembangan perusahaan.

Variable ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *reward system* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *reward system* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan

3.7.1.3 Employee Involvement

Employee involvement terdapat suatu komitmen yang tinggi terhadap keterlibatan karyawan dalam suatu pengambilan keputusan dan kepercayaan antara manajemen dengan karyawan yang dapat diperoleh dari komunikasi secara adil (Agyemen, 2012).

Variable ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *employee involvement* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *employee involvement* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan.

3.7.1.4 Teamwork

Teamwork merupakan cara yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Melalui adanya *teamwork* yang baik, setiap karyawan dapat

memiliki kesempatan untuk bisa berbagi dengan orang lain mengenai bagaimana melakukan tugas tertentu sesuai dengan keahliannya (Hanaysha, 2016)

Variable ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *teamwork* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *teamwork* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan.

3.7.1.5 Information Sharing

Information sharing merupakan suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya (Pawit, 2012)

Variable ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *information sharing* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *information sharing* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan.

3.7.2 Dependent Variable

Dependent variable atau yang biasa disebut variabel yang terikat merupakan suatu proses *outcome* atau sebuah variabel yang dipengaruhi oleh *independent variable* atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Zikmund, 2013). Dalam penelitian ini, yang merupakan *dependent variable* yaitu:

3.7.2.1 Workforce Agility

Workforce Agility merupakan suatu kemampuan dari individu untuk respon secara cepat terhadap adanya perubahan pasar saat beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompetitif (Momeni & Pourasadi, 2015).

Variable ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya kualitas *workforce agility* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya kualitas *workforce agility* yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 24 untuk mengolah data *pre-test* dan *main-test*. Menurut Ghazali (2016) menyatakan bahwa SPSS memiliki kepanjangan *statistical package for social sciences* yaitu *software* yang berfungsi dalam menganalisis data, melakukan perhitungan statistik yang baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu *measurement* sehingga *measurement* tersebut dapat digunakan untuk kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menyatakan sesuatu yang bisa diukur sesuai dengan kuesioner tersebut.

Menurut Ghazali (2016), cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah kuesioner valid atau tidak pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji

Confirmatory Factor Analysis (CFA). Terdapat 4 alat uji yang dapat digunakan untuk melihat tingkat interkorelasi pada masing-masing variabel, dan apakah bisa dilakukan analisis faktor, diantaranya yaitu:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 hingga 1 dengan nilai yang dikehendaki harus $\geq 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2016)
2. $\text{Sig} < 0,05$. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel (Hair *et al*, 2010)
3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) $\geq 0,5$. *Measurement variabel* yang memiliki nilai MSA $< 0,5$ 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 $\geq 0,5$ (Hair *et al*, 2010)

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach's alpha* dimana suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2016) dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar *independent variable*. Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolinieritas antar *independent variable*. Jika *independent variable* saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Jika terjadi hal tersebut, maka model regresi menjadi bias. Variabel ortogonal merupakan *independent variable* yang mempunyai nilai korelasi antar sesama *independent variable* adalah sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2016), untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* variabilitas *independent variable* yang terpilih tidak dijelaskan oleh *independent variable* lainnya. Oleh karena itu, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1 / Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016) dapat digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas. Namun, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang mengalami

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada grafik *scatter plot*. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat dinyatakan tidak konstan.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan cara melihat grafik *scatter plot*. Ghozali (2016) menjelaskan bahwa terdapat dua dasar analisis dalam melihat grafik *scatter plot*, yaitu:

1. Jika dalam grafik *scatter plot* menunjukkan titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang atau melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut dapat dinyatakan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, kemudian titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Hal ini juga dijelaskan bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik dinyatakan tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

Ghozali (2016) juga mengatakan bahwa apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka hal tersebut menunjukkan adanya pola distribusi normal dan model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika tampilan grafik histogram terlihat seperti membentuk

pola yang melenceng (*skewness*) atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut dinyatakan menyalahi asumsi normalitas.

3.10 Uji Model

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *dependent variable*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Apabila nilai R² menunjukkan jumlah yang kecil, berarti kemampuan *independent variable* dalam menjelaskan variasi *dependent variable* akan sangat terbatas. Semakin nilai koefisien mendekati satu, berarti *independent variable* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *independent variable*.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016), analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, analisis ini dilakukan juga untuk menunjukkan arah hubungan antar *dependent variable* dan *independent variable*. Pada *dependent variable*, diasumsikan memiliki distribusi probabilitas, sedangkan *independent variable* memiliki nilai tetap. Persamaan regresi linear pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

$Y_1 = \textit{Workforce Agility}$

$X_1 = \textit{Organizational Learning and Training}$

$X_2 = \textit{Reward System}$

$X_3 = \textit{Employee Involvement}$

$X_4 = \textit{Teamwork}$

$X_5 = \textit{Information Sharing}$

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

3.11.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya ingin menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji suatu parameter (b) sama dengan nol, atau:

$H_0 : b = 0$ artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a : b \neq 0$ artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen

Kaidah penyimpulan uji hipotesis adalah dengan membandingkan nilai mutlak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka nilai H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.11.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi F (p-value) < 0.05 , maka hipotesis diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

3.12 Tabel Operasional Penelitian

Tabel 3.2 Tabel Operasional Penelitian

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<i>Organizational Learning and Training</i> merupakan suatu upaya berkelanjutan untuk menciptakan, memperoleh, serta mengintegrasikan pengetahuan dan pelatihan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari untuk mempertahankan daya saing organisasi dan kinerja (Sampe, 2012)	1. PT XYZ memberikan dukungan terkait proses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi saya terhadap perubahan yang terjadi di ruang lingkup bisnis perusahaan	Likert Scale 1-6	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.
		2. PT XYZ memfasilitasi proses pelatihan untuk meningkatkan		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		kemampuan adaptasi saya terhadap perubahan yang terjadi di ruang lingkup bisnis perusahaan.		
		3. PT XYZ menyusun dengan baik secara sistematis semua persyaratan yang dibutuhkan untuk proses pelatihan		
		4. Budaya perusahaan yang dimiliki PT XYZ menjadi alasan utama bagi karyawan untuk		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		dapat mengikuti proses pelatihan.		
2	<p><i>Reward System</i> merupakan salah satu elemen penting yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan atas kontribusi mereka dengan memberikan upaya penuh untuk menghasilkan ide inovasi dalam membantu perkembangan perusahaan. (Ibrar & Khan, 2015)</p>	<p>1. Sistem pemberian penghargaan di PT XYZ mendorong saya untuk bekerja lebih cepat dari sebelumnya</p> <p>2. PT XYZ menerapkan pemberian penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan</p> <p>3. PT XYZ mendorong karyawan untuk</p>	<i>Likert Scale 1-6</i>	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		bekerja lebih baik melalui pemberian insentif		
		4. Pemberian imbalan dalam bentuk non finansial telah diterapkan oleh PT XYZ.		
3	<i>Employee Involvement</i> merupakan suatu komitmen yang tinggi terhadap keterlibatan karyawan dalam suatu pengambilan keputusan dan kepercayaan antara manajemen dengan karyawan yang dapat	1. PT XYZ melibatkan saya dalam pengambilan keputusan tingkat tinggi terkait penetapan tujuan perusahaan. 2. PT XYZ melibatkan saya dalam	<i>Likert Scale 1-6</i>	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	diperoleh dari komunikasi secara adil (Agyemen, 2012)	pengambilan keputusan tingkat tinggi terkait penetapan prosedur kerja.		
		3. PT XYZ mendorong saya untuk memberikan saran dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.		
		4. PT XYZ mendorong saya untuk terlibat dalam proses		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		pengambilan keputusan.		
		5. Karyawan di PT XYZ diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.		
4	<i>Teamwork</i> merupakan suatu cara yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Melalui adanya <i>teamwork</i> yang baik,	<p>1. PT XYZ mendorong saya untuk bekerja sama dalam tim</p> <p>2. PT XYZ menerapkan adanya kerja sama dalam lingkungan satu unit bisnis</p>	<i>Likert Scale 1-6</i>	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	<p>setiap karyawan dapat memiliki kesempatan untuk bisa berbagi dengan orang lain mengenai bagaimana melakukan tugas tertentu sesuai dengan keahliannya (Hanaysha, 2016)</p>	<p>3. PT XYZ mendorong saya untuk bisa bekerja sama dengan pihak eksternal perusahaan</p>		
		<p>4. PT XYZ menerapkan adanya kerja sama dengan unit yang berbeda dalam satu departemen</p>		
		<p>5. PT XYZ mendorong saya untuk bekerja sama dalam lingkungan antar</p>		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		departemen yang berbeda		
5	<i>Information Sharing</i> merupakan suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya (Pawit, 2012)	<p>1. PT XYZ memberikan informasi ke karyawan terkait hasil keseluruhan yang telah dicapai oleh perusahaan.</p> <p>2. PT XYZ memberikan informasi ke karyawan terkait hasil pencapaian setiap unit bisnis perusahaan.</p>	<i>Likert Scale 1-6</i>	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		<p>3. PT XYZ memberikan informasi ke karyawan terkait teknologi baru yang berdampak ke karyawan.</p>		
		<p>4. PT XYZ mendorong adanya suatu komunikasi dari apa yang telah terjadi sebelumnya untuk dijadikan pembelajaran yang lebih baik.</p>		
		<p>5. Pimpinan PT XYZ menekankan</p>		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		pentingnya berbagi pengetahuan di perusahaan secara berkelanjutan		
6	<p><i>Workforce Agility</i> merupakan suatu kemampuan dari individu untuk respon secara cepat terhadap adanya perubahan pasar saat beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompetitif.</p> <p>(Momeni & Pourasadi, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="730 634 1121 906">1. Saya merasa nyaman dengan ide perubahan yang dilakukan pada PT XYZ. <li data-bbox="730 906 1121 1177">2. Saya merasa nyaman dengan perubahan teknologi yang dilakukan pada PT XYZ. <li data-bbox="730 1177 1121 1356">3. Saya dapat melakukan penyesuaian 	<i>Likert Scale 1-6</i>	Muduli,A.(2016), “ <i>Exploring the facilitators and mediators of workforce agility:an empirical study</i> ”.

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		terhadap perubahan pekerjaan yang ada dengan mudah di PT XYZ		
		4. Saya dapat memetakan kemampuan yang saya miliki sebagai tolak ukur untuk pengembangan menjadi lebih baik		
		5. Saya menggunakan waktu sesingkat mungkin untuk mengembangkan keterampilan saya.		

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		6. Saya menggunakan waktu sesingkat mungkin untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.		
		7. Saya menggunakan waktu sesingkat mungkin untuk mengumpulkan informasi baru.		

Sumber: Data Peneliti, 2020