

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ memfokuskan diri untuk melayani segmen mass market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif; segmen consuming class; serta segmen korporasi. Fokus bisnis tersebut didukung unit-unit bisnis PT XYZ, yaitu XYZ Sinaya – unit bisnis pendanaan, XYZ Purna Bakti – unit bisnis yang fokus melayani nasabah pensiunan, XYZ Mitra Usaha Rakyat – unit bisnis yang fokus melayani pelaku usaha mikro, XYZ Mitra Bisnis – unit bisnis yang fokus melayani pelaku usaha kecil dan menengah, XYZ Wow! – produk Laku Pandai yang fokus pada segmen *unbanked*, Jenius – platform perbankan digital untuk segmen consuming class, serta unit bisnis korporasi yang fokus melayani perusahaan besar nasional, multinasional, dan Jepang.

Selain itu, PT XYZ memiliki anak usaha yaitu XYZ Syariah yang fokus melayani nasabah dari komunitas prasejahtera produktif. Melalui Program Daya, yaitu program pemberdayaan mass market yang berkelanjutan dan terukur, PT XYZ secara reguler memberikan pelatihan dan informasi untuk meningkatkan kapasitas nasabah sehingga memiliki kesempatan tumbuh dan mendapatkan peluang untuk hidup yang lebih baik.

Bagaikan keping uang logam yang memiliki dua sisi yang tak terpisahkan, program pemberdayaan adalah elemen yang terintegrasi dengan model bisnis kami. Dalam seluruh produk serta aktivitas, kami senantiasa berusaha untuk menciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti bagi seluruh nasabah PT XYZ.

3.1.2 Visi Perusahaan

Menjadi bank pilihan utama di Indonesia, yang dapat memberikan perubahan berarti dalam kehidupan jutaan orang, terutama dengan dukungan teknologi digital.

3.1.3 Misi Perusahaan

Berikut merupakan Misi dari PT XYZ Tbk:

1. Menawarkan solusi dan layanan keuangan yang lengkap ke berbagai segmen ritel, mikro, UKM dan korporat bisnis di Indonesia, serta untuk Bangsa dan Negara Indonesia secara keseluruhan.
2. Memberikan kesempatan berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan PT XYZ.
3. Menciptakan nilai yang signifikan dan berkesinambungan bagi *stakeholder* termasuk masyarakat Indonesia
4. Memanfaatkan inovasi teknologi sebagai pembeda utama untuk memberikan kualitas dan pengalaman terbaik dikelasnya kepada nasabah dan mitra PT XYZ.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 *Research Data*

Dari kedua metode pengumpulan data penelitian di BAB II penulis menggunakan kedua metode tersebut yaitu *primary data* dan *secondary data*.

Pengumpulan *primary* data yang dilakukan berupa *in depth interview* digunakan penulis untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena di perusahaan dan survei kuesioner untuk menentukan hasil penelitian. Penulis juga menggunakan *secondary* data untuk mendapatkan informasi dan literatur yang diperlukan terkait penelitian ini dari sumber berupa buku, jurnal, dan artikel dari internet.

3.2.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Descriptive Research*, karakteristik yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan PT XYZ yang berposisi sebagai *customer service*, karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun, karyawan dengan status tetap dan telah mengalami *job redesign* tepatnya dari posisi *teller* ke *customer service* di perusahaan. Dengan cara menyebarkan survei kuesioner dalam bentuk pernyataan yang disusun secara terstruktur. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 7.

3.3 Ruang Lingkup

3.3.1 Target Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi target populasi yaitu karyawan PT XYZ yang telah bekerja selama setidaknya 4 tahun, karyawan dengan status tetap dan karyawan yang telah mengalami *job redesign* di tempat kerja pada perusahaan PT XYZ.

3.3.2 Sampling Techniques

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling nonprobability* dimana peneliti memilih unit sampel berdasarkan dengan kebutuhan untuk melakukan

penelitian. Secara lebih mendalam, peneliti menggunakan *judgement sampling* dan *snowball sampling*. *Judgement sampling* dalam penelitian dipilih berdasarkan penilaian peneliti terhadap beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel. Beberapa kriteria yang harus dimiliki responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan PT XYZ yang berposisi sebagai *customer service*, karyawan telah bekerja minimal 4 tahun, karyawan dengan status tetap dan telah mengalami *job redesign* di tempat kerja pada perusahaan PT XYZ. Peneliti juga menggunakan *snowball sampling* dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu karyawan di dalam satu departemen atau divisi dan satu karyawan tersebut membantu menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan yang berada di dalam divisi atau departemen perusahaan.

3.3.3 Sampling Size

Menurut Malhotra (2009), *sample size* adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam penelitian. Menentukan ukuran sampel melibatkan pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan pada pernyataan Hair *et al.*, (2010). Penentuan jumlah sampel untuk responden dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 20.

3.3.4 Periode Penelitian

Periode penelitian untuk penyebaran dan pengumpulan kuesioner data *pre – test* dilakukan pada tanggal 5 Desember – 9 Desember 2020 dengan jumlah responden

sebanyak 30 responden. *Pre – test* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Periode penelitian untuk penyebaran kuesioner *Main – test* dilakukan pada 17 Desember 2020 – 21 Januari 2020 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. 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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengumpulan data. *Primary* data didapatkan dari melakukan *in depth interview* terhadap karyawan PT XYZ pada objek penelitian, dan melakukan survei penyebaran kuesioner. Sedangkan *secondary* data yang digunakan peneliti berasal dari buku, jurnal, dan media *online*.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan kedua metode pengumpulan data yang dijelaskan di BAB II, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research* dengan melakukan *in depth interview* terhadap karyawan tetap PT XYZ dan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan tetap PT XYZ.

3.5 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. 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 (Ghozali, I., 2016).

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

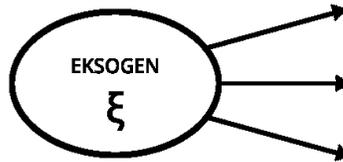
Keterangan	Skala
Sangat setuju	7
Setuju	6
Cukup Setuju	5
Netral	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

3.6 Identifikasi Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang dianggap sebagai variabel bebas yang terdapat pada semua persamaan yang ada di dalam model penelitian (Hair *et al.*, 2010). Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani ξ ('ksi'). Variabel eksogen dapat terlihat dari bentuknya yang tidak memiliki garis panah menuju variabel eksogen melainkan memiliki garis panah yang berasal dari variabel (Hair *et al.*, 2010). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *job redesign* dan *job satisfaction*.

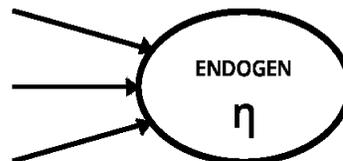


Sumber: Hair *et al.*, 2010

Gambar 3.1 Variabel Eksogen

3.6.2 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah merupakan variabel yang terikat pada variabel lain dan paling sedikit terdapat satu di dalam persamaan model (Hair *et al.*, 2010). Notasi matematik dari variabel endogen adalah huruf Yunani η (“eta”). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang mengarah pada variabel tersebut. (Hair *et al.*, 2010). Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah *employee performance*.



Sumber: Hair *et al.*, 2010

Gambar 3.2 Variabel Endogen

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian diberbagai bidang seperti ilmu sosial 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. Terdapat dua jenis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Ghozali, 2016).

Dalam melakukan *pre-test* dan peneliti menggunakan program IBM SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 23. IBM SPSS adalah sebuah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows* (Ghozali, 2016).

Untuk *main-test* peneliti menggunakan program smart PLS (*Partial Least Squares*). Smart PLS adalah sebuah *software* yang digunakan untuk mengestimasi *path model* menggunakan konstuk laten dengan mutiple indikator. Smart PLS merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang sangat kuat karena tidak mengasumsikan data untuk jumlah sample kecil (Ghozali, 2016)

3.7.1.1 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, 2016). Alat uji yang digunakan untuk mengatur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah:

1. *Kasier – 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, 2016).
2. 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) $> 0,5$. *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 $> 0,5$ (Hair, et al., 2010).

Menurut Zikmund et al., (2013), terdapat 4 pendekatan dasar untuk membangun validitas diantaranya:

1. *Face Validity*

Konten skala secara logis yang mencerminkan maksud dari apa yang diukur dalam penelitian.

2. *Content Validity*

Tingkat yang mengukur cakupan luasnya domain yang menarik. Apakah item menangkap seluruh ruang lingkup, dengan tidak melampaui apa yang akan diuji.

3. *Criterion Validity*

Kemampuan mengukur untuk berkorelasi dengan ukuran standar lain dari konstruksi yang serupa atau kriteria yang ditetapkan.

4. *Construct Validity*

Construct validity ada ketika ukuran yang dapat diandalkan mengukur dan benar-benar mewakili konsep yang unik.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan handal atau reliable jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* yang mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016).

3.7.2 Metode Analisis SEM - PLS

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan metode *structural equation model* (SEM) merupakan sebuah teknik multivariat menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang memungkinkan penelitian untuk secara simultan memeriksa serangkaian hubungan yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten serta antara beberapa konstruksi laten. (Hair *et al.*, 2010).

Dilihat dari sudut pandang metodologi, metode SEM ini memiliki beberapa peran, yakni berperan diantaranya 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 dapat lebih mudah menganalisa lebih dari 1 hubungan variable dan bisa menganalisa secara bersamaan. Terdapat dua aplikasi spesial yang dapat mengolah data dalam metode SEM yaitu Lisrel dan AMOS. Selain itu terdapat *software* yang mampu mengatasi permasalahan dalam metodologi penelitian seperti kesulitan pengukuran atau keterbatasan sampel (Hair *et al.*, 2010). Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) karena penelitian ini memiliki sampel yang sedikit (kurang dari sama dengan 100) yang kemudian di aplikasikan menggunakan PLS karena mampu mengolah data sampel yang sedikit (Ghozali,2014).

Menurut Ghozali (2014) PLS adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak di dasarkan oleh banyak asumsi. Data yang di butuhkan tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama), sampel yang digunakan juga tidak harus besar. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif (Ghozali, 2014).

Menurut Ghozali (2014), PLS bertujuan untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya dapat mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Wight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten di dapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural) yang menghubungkan antar variabel laten)

dan *outer model* (model pengukuran) yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) di spesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen yang ada.

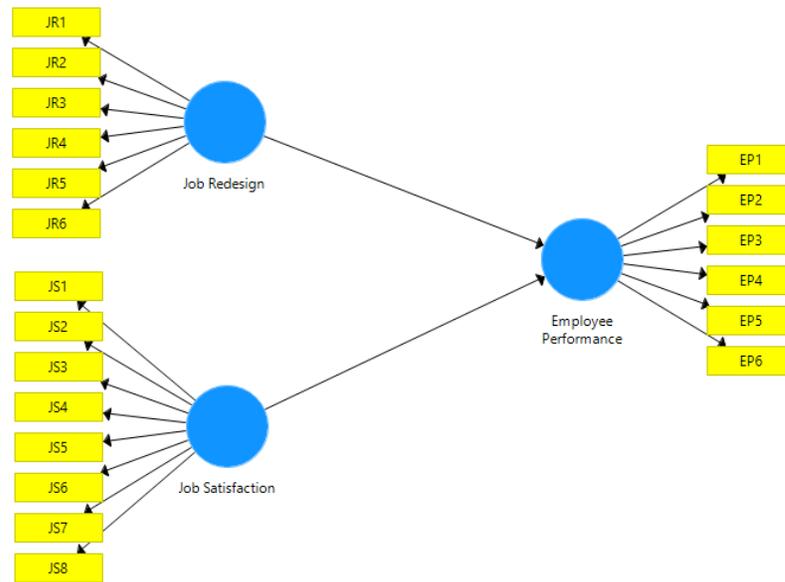
Dalam metode PLS ada tiga kategori parameter yang dapat digunakan. kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk mencapatakan skor variabel laten. Kedua yaitu menggambarkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dengan variabel laten lainnya dan blok indikatornya (*loading*), kategori ketiga berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter yang merupakan nilai konstanta regresi untuk indikator dan variabel laten. Agar memperoleh ketiga estimasi, sistem PLS ini menggunakan proses iterasi tiga tahap, dan setiap tahap iterasi tersebut menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, sedangkan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi konstanta (Ghozali, 2014).

3.7.2.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Menurut Ghozali (2014), *Outer model* yang biasanya sering disebut juga sebagai (*outer relation* atau *measurement model*) dapat menggambarkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Covergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala

pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin 1998 dalam Ghozali, 2014). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain yang dapat digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Pengukuran ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Disarankan nilai dari AVE harus lebih besar dari 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2014). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan tiga macam ukuran yaitu *Internal Consistency*, *Convergent Validity* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2014).



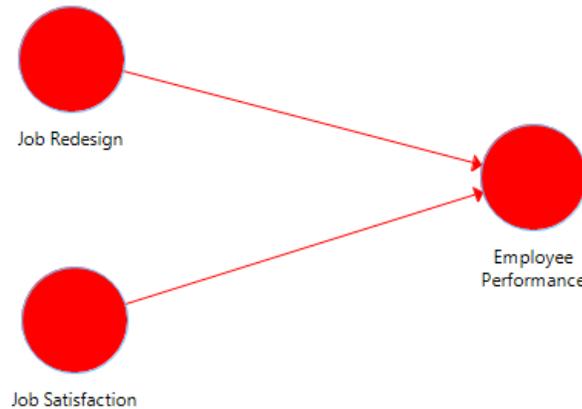
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Gambar 3.3 Outer Model

3.7.2.2 Model Struktural atau Inner Model

Menurut Ghozali (2014) *Inner model* yang biasanya di sebut juga dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Untuk konstruk dependen model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square, Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dapat dimulai dengan melihat *R-square* dari setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model

konstruktif. *Qsquare* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Gambar 3.4 Inner Model

3.7.3 Uji Signifikan Simultan

Uji signifikansi keseluruhan atau uji statistik *f* dari regresi sampel menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimiliki dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). (Ghozali, 2016). Jika *degree of freedom* (*df*) menunjukkan angka 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Jika nilai *f* statistik perhitungan atau *f* hitung lebih besar dibandingkan *f* tabel maka hipotesis yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dapat diterima. Dalam uji F dilakukan perumusan F-hitung yaitu:

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data sampel

k = Jumlah Variabel Independen

3.8 Tabel Operasional

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variable Penelitian	Indikator		Skala Referensi	Jurnal referensi
1	<i>Employee Performance</i> <i>employee performance</i> di definisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara & Abdul Waris, 2015).	1	Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik saya	Likert Skala 1 - 7	<i>Childcare demands and employee performance: The moderating influence of team support</i> , (John Ofori Damoah & Alex Ntsiful, 2016)
		2	Saya bangga akan kinerja kerja saya		
		3	Saya mencoba bekerja di tempat kerja selama yang saya bisa		
		4	Saya adalah salah satu karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut		
		5	Saya menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pekerjaan saya		
		6	Pekerjaan saya berkualitas tinggi		

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian		Skala Referensi	Jurnal Referensi
2	<p>Job Redesign adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif (Khanan, 2013).</p>	1	Pekerjaan saya membutuhkan tanggung jawab yang besar	<p><i>Likert</i> Skala 1 - 7</p>	<p><i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i>, (Siengthai et al, 2016).</p>
		2	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk mengetahui banyak hal di dalam perusahaan		
		3	Pekerjaan saya saat ini menjadi sebuah kebanggaan bagi saya		
		4	Pekerjaan saya saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan saya		
		5	Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang layak untuk dikerjakan		
		6	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk bekerja menggunakan <i>skill</i> yang tinggi		

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian		Skala Referensi	Jurnal Referensi
3	<p>Job Satisfaction</p> <p>menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk <i>job satisfaction</i> dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja (Rue dan Ryaes, 2003).</p>	1	Saya merasa puas dengan pencapaian pekerjaan yang saya lakukan	<p><i>Likert</i></p> <p>Skala 1 - 7</p>	<p><i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> (Siengthai et al, 2016).</p>
		2	Saya merasa puas dengan benefit yang saya terima di pekerjaan		
		3	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan		
		4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan – rekan di pekerjaan		
		5	Saya puas dengan lingkungan kerja saya		
		6	Saya mengerti dengan baik mengenai jejang karir saya di perusahaan		
		7	Saya puas dengan keamanan kerja yang perusahaan berikan untuk masa depan saya		
		8	Saya puas dengan perlakuan adil yang saya terima dari atasan saya		

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian		Skala Referensi	Jurnal Referensi
3	<p>Job Satisfaction</p> <p>menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk <i>job satisfaction</i> dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja (Rue dan Ryaes, 2003).</p>	1	Saya merasa puas dengan pencapaian pekerjaan yang saya lakukan	<p><i>Likert</i></p> <p>Skala 1 - 7</p>	<p><i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> (Siengthai et al, 2016).</p>
		2	Saya merasa puas dengan benefit yang saya terima di pekerjaan		
		3	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan		
		4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan – rekan di pekerjaan		
		5	Saya puas dengan lingkungan kerja saya		
		6	Saya mengerti dengan baik mengenai jejang karir saya di perusahaan		
		7	Saya puas dengan keamanan kerja yang perusahaan berikan untuk masa depan saya		
		8	Saya puas dengan perlakuan adil yang saya terima dari atasan saya		