

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

PT.XYZ didirikan pada tahun 1981, pada awal berdirinya fokus di bidang pembiayaan mesin produksi, alat berat, dan transportasi. Pada tahun 2001 PT. XYZ beralih fokus nya menjadi pembiayaan kendaraan bermotor khusus nya roda empat. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia, yang berkantor pusat di kawasan Pondok Indah, Jakarta Selatan. PT.XYZ memiliki induk perusahaan yang memiliki brand cukup kuat, PT. XYZ dikenal sering memberikan penawaran bunga rendah yang cukup untuk menarik minat nasabah terutama kelas menengah keatas. PT. XYZ bermitra dengan banyak showroom mobil bekas ataupun baru diseluruh Indonesia untuk semakin memudahkan konsumen dalam bertransaksi.

Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbaik dan terbesar di Indonesia PT. XYZ memiliki prestasi dengan menerima beberapa penghargaan, yaitu :

1. Penghargaan sebagai kinerja keuangan terbaik secara 10 tahun berturut - turut (2018 - 2017)
2. Penghargaan sebagai perusahaan Multifinance yang mendapat predikat sangat bagus atas kinerja keuangan selama tahun 2017.
3. Penghargaan sebagai perusahaan *finance* yang paling *profitable*.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka yang berarti menjadi yang terdepan memberikan nilai terbaik dan berkelanjutan di Indonesia.

Misi

- A. Memberikan yang terbaik kepada konsumen agar menjadi pilihan utama mereka, dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, inovatif, dan handal.
- B. Memberikan yang terbaik kepada rekan distribusi, dengan cara terus membangun hubungan saling percaya dan partnership *win win solution* yang fokus untuk meningkatkan perkembangan positif yang berkesinambungan.
- C. Memberikan yang terbaik kepada para pemegang saham dan kreditur dengan menciptakan pertumbuhan keuangan dan tingkat pengembalian yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang dengan tingkat risiko yang dapat diterima.
- D. Memberikan yang terbaik kepada *supplier* dengan melakukan kerja sama secara fair dan *win win solution*.
- E. Sebagai korporat memiliki tanggung jawab sosial pada kesejahteraan masyarakat.

3.1.3 Nilai - Nilai Perusahaan

Nilai - nilai perusahaan merupakan sebuah pedoman untuk manajemen dan seluruh karyawan yang perlu diwujudkan dalam melakukan tindakan dan perilaku yang dilakukan secara konsisten.

A. Teamwork

Kerjasama yang baik harus dikembangkan didalam perusahaan karena dengan mengembangkan kerjasama kita dapat lebih meyakinkan orang lain untuk menyampaikan informasi secara jelas. Tentunya menghindari misscom serta menyelesaikan perbedaan pendapat dengan melakukan komunikasi terbuka, karena keberhasilan perusahaan tidak bergantung kepada satu orang.

B. Quality

Kualitas pelayanan terbaik harus memiliki standar mutu untuk dijadikan pedoman, kualitas pelayanan harus selalu sesuai standar dan harus semakin meningkat terus menerus secara berkesinambungan.

C. Customer

Membangun dan menjaga hubungan dengan konsumen merupakan hal yang penting agar konsumen merasa puas terhadap pelayanan, dan juga dapat mengetahui kebutuhan dan harapan konsumen agar dapat menyediakan solusi yang terbaik atas setiap kebutuhan konsumen.

D. Integrity

Menerapkan nilai - nilai sosial, etika sesuai prosedur kerja dalam melakukan pekerjaan.

E. Striving for Excellence

Menetapkan target yang melampaui standar dan berusaha untuk dapat mencapainya, untuk memotivasi karyawan dalam bekerja untuk menjadi lebih baik.

3.1.4 Budaya Perusahaan

Serve More People

1. Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan calon pelanggan serta
2. sesama karyawan Perusahaan
3. Memberikan solusi yang terbaik dan melebihi kepuasan bagi pelanggan
4. dan calon pelanggan serta sesama karyawan Perusahaan.

Mindset To Excellence

1. Senantiasa meningkatkan kualitas kerja guna memberikan hasil kerja yang memuaskan

2. Melakukan perencanaan kerja yang matang
3. Melakukan evaluasi dalam setiap pekerjaan
4. Melakukan perbaikan berkala dalam setiap pekerjaan
5. Memiliki mindset “*The Winner*”

Act With Integrity

1. Jujur dalam berpikir dan bertindak
2. Bebas dari pengaruh dan keinginan memanipulasi
3. Disiplin dan bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan
4. Mengambil keputusan dalam pekerjaan secara obyektif, bukan berdasarkan kepentingan atau pilihan pribadi
5. Bertindak sesuai ketentuan yang berlaku
6. Memiliki nilai dasar yang menolak dan memusuhi segala jenis Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) dan kegiatan-kegiatan yang melanggar norma-norma dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Respect And Care

1. Melandasi semangat kerja tinggi dengan rasa bangga dan rasa memiliki Perusahaan
2. Menciptakan kerjasama dan hubungan yang tulus untuk mencapai hasil terbaik bagi Perusahaan
3. Memberikan kepedulian dan bantuan terbaik kepada sesama anggota tim
4. Menghargai perbedaan pendapat antar sesama anggota tim atau unit kerja lain

5. Menghormati harkat dan martabat sesama anggota tim atau unit kerja lain dengan menerapkan rasa hormat dalam komunikasi dan interaksi kerja

Tough Mentality

1. Ketangguhan yang cerdas untuk meraih hasil melampaui target.
2. Keteguhan untuk selalu menjadi yang terbaik.
3. Memiliki mental yang tidak mudah patah semangat dan selalu ingin mencapai yang lebih dibanding umumnya.

3.1.5 Produk PT. XYZ

Produk yang ditawarkan adalah pembiayaan kendaraan bermotor roda empat, dengan pilihan tenor 1-4 tahun dan 5-6 tahun tentunya dengan cicilan yang rendah dan bunga yang ringan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

3.2 Desain Penelitian

Zikmund et al, (2013) menyatakan bahwa desain penelitian merupakan pondasi awal dalam penelitian, dimana pada tahap ini yang menentukan teknik atau cara dan kaidah dalam melakukan pengumpulan dan analisa informasi yang didapat.

3.2.1 Research Data

1. Data Primer

Zikmund et al, (2013) data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam melakukan pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui berita, artikel, buku, jurnal, ataupun media sosial (Zikmund et al, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, penulis menggunakan data primer yang dimana sumber informasi didapatkan langsung dari perusahaan melalui *in depth interview* dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. XYZ. Akan tetapi dalam penulis juga menggunakan data sekunder yaitu buku, jurnal, dan artikel untuk mendukung penelitian ini.

3.2.2 Jenis Penelitian

Zikmund et al, (2013) menyatakan bahwa penelitian terbagi dalam 2 jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif, berikut penjelasan mengenai jenis penelitian tersebut :

1. Penelitian Kualitatif

Penelitian yang menjelaskan penjelasan secara terperinci terkait fenomena yang terjadi, yang tidak bergantung pada pengukuran dengan angka. Karena penelitian ini memiliki fokus terhadap menemukan ide atau inovasi baru atau segar yang belum pernah terpikirkan sebelumnya, biasanya jenis penelitian ini ditujukan untuk bisnis.

2. Penelitian kuantitatif

Penelitian yang lebih menekankan terhadap tujuan penelitian yaitu melakukan penilaian berdasarkan pengalaman. Penelitian ini bergantung pada pengukuran dengan angka dan analisis. Selanjutnya dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 berdasarkan tujuan, berikut 3 tipe *business research* yang dikemukakan oleh (Zikmund et al, 2013) :

a. *Exploratory Research*

Penelitian yang dilangsungkan untuk meluruskan kondisi yang masih abstrak menjadi lebih jelas, seperti menemukan inovasi atau ide bisnis yang memiliki potensi untuk dilakukan.

b. *Descriptive Research*

Penelitian yang dilangsungkan untuk memaparkan bagaimana karakter dari seseorang, kelompok, maupun benda dengan cara menghubungkan dengan situasi pada saat itu.

c. *Causal Research*

Penelitian yang dilakukan untuk dapat menarik kesimpulan dengan cara melakukan pencarian dan mengidentifikasi masalah yang dihubungkan dengan sebab akibat.

Didalam penelitian yang dilakukan pada saat ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini melibatkan pengukuran menggunakan angka menggunakan alat ukur dan juga melakukan analisis terhadap informasi yang didapatkan. Penelitian ini dapat dikategorikan *descriptive research* karena penulis menjelaskan mengenai kondisi perusahaan dan kondisi yang dialami karyawan dengan menghubungkan pengaruh antar variabel, penulis menggunakan kuisioner sebagai alat ukur dengan skala *likert* 1-5.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi adalah kumpulan individu dalam suatu grup yang terbagi dalam beberapa karakteristik yang sama, (Zikmund et al, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan, penulis menentukan target populasi penelitian yaitu karyawan PT. XYZ yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja.

3.3.2 Sampling Technique

Menurut Zikmund et al, (2013) sampling technique terbagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*, berikut penjelasannya :

1. Probability Sampling

Sebuah ketentuan proses pengambilan sampel dimana setiap setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk jadi sampel. Dalam pengambilan *probability sampling* terdapat 6 jenis, yaitu :

a. *Simple Random Sampling*

Teknik pengambilan sampel secara acak, setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Setiap populasi akan dipilih secara bebas dan acak berdasarkan kerangka *sampling*.

b. *Systematic Sampling*

Teknik pengambilan sampel secara acak, dimana diawal memilih sampel secara acak selanjutnya pengambilan sampel berdasarkan nomor urut yang sudah ditentukan berdasarkan kerangka *sampling*.

c. *Stratified Sampling*

Teknik pengambilan sampel secara acak yang melewati dua tahap, pertama populasi menjadi populasi strata, setelah itu populasi strata itu dipilih secara acak dari masing - masing setiap strata.

d. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel secara acak yang melewati dua tahap, tahap pertama yaitu target populasi dikelompokkan menjadi beberapa cluster, setelah itu dipilih secara acak dari masing - masing setiap cluster berdasarkan kerangka *sampling*.

2. *Nonprobability Sampling*

Sebuah ketentuan pengambilan sampel non probabilitas melainkan berdasarkan penilaian pribadi dari peneliti. Dalam pengambilan *probability sampling* terdapat 4 jenis, yaitu :

a. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel dengan cara melakukan metode yang paling mudah untuk dilakukan dan dalam memilih unit sampel dibebaskan kepada peneliti.

b. *Judgemental Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana dalam pemilihan populasi berdasarkan penilaian individu peneliti.

c. *Quota Sampling*

Teknik pengambilan sampel dengan cara mengontrol membatasi kuota populasi, kemudian peneliti memilih berdasarkan penilaian dan pertimbangan individu peneliti dari kuota populasi yang sudah didapatkan.

d. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel dengan cara inisial kelompok responden dipilih secara acak, setelah itu responden yang akan dijadikan sampel berdasarkan hasil dari kelompok yang sudah dipilih sebelumnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *nonprobably sampling technique* yang termasuk jenis *convinence sampling* karena dalam pengambilan sampel peneliti menentukan kriteria populasi yang dapat dijadikan sampel yaitu karyawan PT. XYZ yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

3.3.3 Sampling Size

Menurut Hair et al, (2014) mengemukakan bahwa dalam menentukan jumlah kuota sampel yang diperlukan dalam sebuah penelitian berdasarkan jumlah indikator atau *construct* (n) setelah itu dikali 5 ($n \times 5$). Dalam penelitian ini jumlah indikator yang digunakan yaitu 23 pertanyaan, oleh sebab itu jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 115 responden (23×5).

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Cooper&Schindler (2014), menjelaskan metode pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai data primer dan sekunder :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diterima secara mentah atau apa adanya tanpa ada penjelasan yang harus dipertanggung jawabkan berupa pernyataan yang dianggap sebagai opini secara resmi (Cooper&Schindler, 2013).

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh penulis dengan melakukan *in depth interview* dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT. XYZ.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah penjelasan secara ilmiah, dimana penjelasan tersebut harus dipertanggung jawabkan sumbernya (Cooper&Schindler, 2013). Data sekunder diperoleh penulis dari data tahunan perusahaan, buku, jurnal, dan *website*.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Zikmund et al, (2013) terdapat 2 teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Observation Research

Proses menganalisa pola karakteristik individu atau kelompok, objek, dan situasi yang terjadi pada saat itu.

b. Survey Research

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara melakukan *in depth interview* dengan beberapa responden dengan berbagai karakteristik yang kemudian diobservasi dan melakukan analisis.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *survey research* yaitu penulis melakukan *in depth interview* dan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. XYZ.

3.5 Periode Penelitian

Dalam penelitian ini periode dalam melakukan *pre-test* yaitu pada tanggal 3 November 2021 dengan tujuan untuk menguji validitas dan realibilitas variabel yang terkait dengan penelitian. Dalam *pre-test* tersebut penulis mengumpulkan 30 responden. Selanjutnya periode dalam melakukan *main-test* pada pertengahan bulan November 2021 dengan jumlah responden sebanyak 130 responden.

3.6 Skala Pengukuran

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen dengan kuisioner yang diukur sesuai instrumen penelitian menggunakan skala *likert*. *Likert* adalah sebuah acuan atau suatu alat untuk mengukur informasi yang diterima dari responden dengan cara memberi penilaian dari indikator yang digunakan seperti sangat setuju hingga sangat setuju sesuai petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2016).

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

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Sumber : Ghozali, (2016)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund et al, (2013) variabel merupakan suatu hal yang beragam dan dapat berupa dari hal yang sudah menjadi kebiasaan menjadi ke hal lain, biasanya perubahan tersebut mengakibatkan perbedaan nilai terutama dalam hal kekuasaan atau otoritas. Dalam penelitian deskriptif terbagi menjadi dua jenis variabel, berikut pengertian dari dua jenis variabel tersebut :

3.7.1 Variabel Independen

Zikmund et al, (2013) mengungkapkan bahwa variabel independen adalah variabel yang berperan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pada umumnya variabel independen ini sering disebut X.

1. *Employee Empowerment*

Hill & Huq, (2004) dalam Ahmed & Idriis, (2020) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk dalam menjalankan *employee empowerment*, yaitu

- a. Memberi kesempatan dan mendukung karyawan terhadap respon karyawan mengatasi masalah seperti bagaimana karyawan mempelajari suatu masalah dan bagaimana langkah yang diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut tentunya yang berhubungan dengan kualitas dalam bekerja.
- b. Memberi kebebasan kepada karyawan untuk melakukan ide - ide mereka, mereka harus bertanggung jawab atas keputusan dan hasil atas ide yang dijalani tentunya dengan pengawasan dari atasan.

Pada variabel *employee empowerment* menggunakan metode skala *likert* yaitu 1 - 5 untuk mengukur. Dimana skala 1 yang berarti tingkat *employee empowerment* pada perusahaan tersebut rendah melainkan skala 5 yang berarti tingkat *employee empowerment* pada perusahaan tersebut sangat tinggi.

2. Teamwork

Robbins & Judge, (2017) menjelaskan bahwa *teamwork* adalah kelompok yang setiap dari individu anggota kelompok tersebut mengusahakan untuk memperoleh hasil kerja melebihi dari hasil kerja secara individu.

Pada variabel *teamwork* menggunakan metode skala *likert* yaitu 1 - 5 untuk mengukur. Dimana skala 1 yang berarti tingkat *teamwork* pada perusahaan tersebut rendah melainkan skala 5 yang berarti tingkat *teamwork* pada perusahaan tersebut sangat tinggi.

3. Training and Education

Blanchard & Thacker, (2019) *training and education* merupakan suatu proses yang sudah terencana yang disediakan perusahaan untuk memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Dengan tujuan setelah karyawan mengikuti training kinerja dapat lebih baik lagi.

Pada variabel *Training and Education* menggunakan metode skala *likert* yaitu 1 - 5 untuk mengukur. Dimana skala 1 yang berarti tingkat *Training and Education* pada perusahaan tersebut rendah melainkan skala 5 yang berarti tingkat *Training and Education* pada perusahaan tersebut sangat tinggi.

4. *Employee Involvement*

Robbins & Judge, (2017) menyatakan *employee involvement* adalah sebuah perusahaan menghargai dan merealisasikan partisipasi masukan dari karyawan untuk keberhasilan perusahaan. Apabila masukan dari karyawan dihargai oleh perusahaan tentunya memiliki dampak positif yaitu komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

Pada variabel *Employee Involvement* menggunakan metode skala *likert* yaitu 1 - 5 untuk mengukur. Dimana skala 1 yang berarti tingkat *Employee Involvement* pada perusahaan tersebut rendah melainkan skala 5 yang berarti tingkat *Employee Involvement* pada perusahaan tersebut sangat tinggi.

3.7.2 Variabel Dependen

Zikmund et al, (2013) mengungkapkan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada umumnya variabel dependen ini sering disebut Y.

1. *Job Satisfaction*

Chaturika & Dileepa, (2016) dalam Ahmed & Idris, (2020) *job satisfaction* merupakan perasaan emosional bahagia atau positif karyawan yang diterima berdasarkan pekerjaannya saat ini dan pengalaman kerja. Tolak ukur *job satisfaction* karyawan dalam bekerja dapat berupa kontribusi dalam bekerja, *turnover*, dan tekanan dalam bekerja.

Pada variabel *Job Satisfaction* menggunakan metode skala *likert* yaitu 1 - 5 untuk mengukur. Dimana skala 1 yang berarti tingkat *Job Satisfaction* pada perusahaan tersebut rendah melainkan skala 5 yang berarti tingkat *Job Satisfaction* pada perusahaan tersebut sangat tinggi.

3.8 Teknik Pengolaan Data

3.8.1 Uji Instrumen

Ghozali, (2018) menjelaskan terdapat dua instrumen yang dapat diuji dalam melakukan penelitian, yaitu validitas dan realibilitas. Tujuan melakukan pengujian

dua instrumen tersebut untuk menilai tingkat kelayakan sebuah kuisioner yang akan digunakan.

Pada penelitian ini penulis melakukan *pre-test* yang dimana data hasil *pre-test* akan diolah menggunakan *software* IBM SPSS (*statistical package for social sciences*) versi 25. *Software* tersebut digunakan penulis untuk melakukan olah data seperti menganalisis, dan menghitung statistik baik itu statistik parametrik dan non parametrik. Penulis menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 untuk mengolah data *pre-test* dan *main-test*.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2018) kembali menjelaskan bahwa tujuan melakukan uji validitas yaitu untuk mengukur ketepatan atau valid sebuah indikator dalam sebuah kuisioner. Tolak ukur sebuah kuisioner dapat dikatakan valid apabila indikator atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner dapat membuktikan bahwa dapat mengukur sesuatu dengan menggunakan kuisioner tersebut. Berikut syarat yang menjadi acuan dalam melakukan uji validitas :

1. Kaiser-Myer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). KMO merupakan penanda untuk mengukur kecocokan faktor analisis. Nilai yang harus dipenuhi yaitu $\geq 0,5$.
2. Uji statistik signifikan *Barlett's test of sphericity* dilakukan untuk menguji tingkat korelasi yang cukup antar variabel agar dapat diproses ke tahap selanjutnya. Nilai $\leq 0,5$ menunjukkan terdapat hubungan signifikan antar variabel. (Hair et al, 2010)
3. *Anti-image Correlation Matrices* merupakan matrik korelasi parsial antara variabel, yaitu dengan tujuan untuk mewakili *measurement* dengan menjelaskan hubungan antara satu dengan variabel lain. Berikut memiliki acuan pada nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) dalam diagonal *anti image correlation*. Nilai MSA $\geq 0,5$ yang dinyatakan dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Sedangkan *measurement variabel* dengan nilai MSA

$\leq 0,5$ diharuskan untuk dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* (Hair et al, 2010).

4. Factor loading diharuskan memiliki nilai $\geq 0,5$ (Hair et al, 2010).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) uji realibilitas adalah suatu alat yang dapat mengukur sebuah kuisisioner yang menjadi bagian indikator dalam sebuah penelitian. Tolak ukur sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliabel ketika hasil jawaban yang diterima dari responden dapat stabil atau konsisten. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 dengan melakukan uji *Croanbach Alpha*, sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila mendapatkan nilai *Croanbach Alpha* $\geq 0,7$

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolenieritas memiliki tujuan untuk meguji apakah terdapat korelasi anatara model regresi dengan variabel independen. Tolak ukur model regresi dapat dinyatakan baik ketika tidak terjadinya korelasi antar variabel dependen, sebaliknya apabila model regresi memiliki korelasi antar variabel, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah dimana variabel independen memiliki nilai korelasi sama dengan nol antar variabel. Kita dapat melihat nilai dari *tolerance dan variance inflation factor* (VIF) untuk mengukur multikolenieritas. Variabel independen dapat dinyatakan memiliki korelasi apabila nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau nilai VIF $\leq 0,10$ (Ghozali, 2016).

3.9.2 Uji Normalitas

Ghozali, (2018) memaparkan bahwa uji normalitas memiliki fungsi untuk melihat apakah terdapat model regresi, variabel yang mengganggu atau variabel residual yang memiliki ditribusi normal. Pada saat melakukan uji T dan F seharusnya nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila nilai residual tidak mengikuti

distribusi normal maka dianggap tidak valid. Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menganalisa grafik histogram dan *normal probability plot*.

Berikut ini terdapat dasar dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas :

1. Apabila data tersebar diarea garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada normal probability plot atau grafik histogramnya berarti pola distribusi normal tidak melenceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data tersebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal pada normal probability plot atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2018) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas adalah uji model regresi yang tujuannya untuk memastikan apakah terjadi perbedaaan nilai *variance* dari residual antar pengamat. Jika *variance* dari residual antar pengamat memiliki nilai tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Apabila *variance* dari residual antar pengamat memiliki nilai berbeda dapat disebut heteroskedastisitas.

Ghozali, (2016) memaparkan bahwa Dalam mengukur heterkedastisitas didalam model regresi dapat menggunakan metode melihat grafik *scatterplot*, yang memiliki pengertian yaitu :

1. Jika titik – titik pada grafik menunjukkan pola secara teratur, hal tersebut merupakan terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila titik dalam grafik tersebar secara acak dari atas hingga bawah angka nol pada sumbu Y, hal tersebut merupakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tolak ukur model regresi dapat dinyatakan baik ketika titik dalam grafik tersebar secara acak dari atas hingga bawah angka nol pada sumbu Y. Jika terjadi seperti itu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian.

3.9.4 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2018) koefisiensi determinasi adalah metode melakukan pengukuran untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam memaparkan variasi variabel dependen dengan nilai (R^2) antara dari nol hingga satu. Terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat dilihat apabila hasil nilai R^2 kecil atau melewati angka satu. Begitupun sebaliknya, jika nilai R^2 menunjukkan besar atau mendekati angka satu berarti variabel independen memiliki kemampuan yang besar untuk menjelaskan variabel dependen.

Ghozali, (2018) mengungkapkan bahwa uji koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang turut berpartisipasi dalam model penelitian. Jika semakin banyak variabel independen yang digunakan berarti semakin tinggi juga nilai R^2 yang dihasilkan. Untuk mencegah terjadinya bias solusi yang dapat dilakukan adalah menggunakan nilai *adjusted R square* dalam melakukan evaluasi model regresi.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda adalah metode dalam melakukan analisis data dalam melakukan penelitian ini untuk melakukan pengukuran seberapa besar pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini metode ini digunakan karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian sebagai berikut : (Ghozali, 2018)

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y =Job Satisfaction

α =Konstanta

β =Koefisien regresi linear

X1 =Employee Empowerment

X2 =Teamwork

X3 =Training and Education

X4 =Employee Involvement

e =Residual (error)

3.11.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Menurut Ghozali, (2016) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) adalah metode menganalisis data dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu bagian dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan melihat hipotesis nol sebagai acuan parameter (b) untuk melakukan pengujian sama dengan nol.

H₀: $b_0 = 0$ berarti suatu variabel independen tidak memiliki penjelasan signifikan terhadap variabel dependen. Terdapat hipotesis alternatif dengan parameter variabel tidak sama dengan nol yaitu

H_a: $b \neq 0$ berarti suatu variabel independen memiliki penjelasan signifikan terhadap dependent variable.

Kesimpulan yang dapat dilakukan dalam uji hipotesis adalah dengan membandingkan nilai mutlak, jika t hitung $>$ t tabel berarti H₀ ditolak sedangkan untuk sementara H₁ diterima. Namun sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel berarti H₀ diterima sedangkan untuk sementara H₁ ditolak.

No	Variabel	Definisi	Measurement	Skala	Refrensi
1.	<i>Employee Empowerment</i>	<p><i>Employee Empowerment</i> dikelompokan menjadi dua, pertama memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan respon terhadap permasalahan yang ada. Baik itu dalam mempelajari masalah, sampai dalam mengambil langkah atau berinisiatif untuk menyelesaikan masalah. Kedua, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bertanggung jawab penuh terhadap keputusan yang sudah mereka ambil dan hasilnya.</p>	<p>Saya diberikan hak atau wewenang yang penting ketika melakukan pekerjaan.</p> <p>Saya diberikan tanggung jawab yang penting ketika melakukan pekerjaan.</p> <p>Saya mendapat dukungan untuk mengembangkan cara - cara yang lebih baik ketika melakukan pekerjaan.</p> <p>Apabila ide yang saya berikan kepada perusahaan telah diimplementasikan dan gagal, saya tidak akan mendapatkan punishment.</p> <p>Perusahaan memberikan data atau informasi yang cukup lengkap sehingga saya dapat berkontribusi</p>	Skala Likert 1 - 5	Hill & Huq (2004) dalam Ahmed & Idris (2020)

			dalam memberikan saran bagi perusahaan.		
2.	<i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> merupakan hal terpenting dalam bekerja dalam perusahaan karena dengan <i>teamwork</i> dapat meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan rasa saling membutuhkan dalam satu tim.	Perusahaan menerapkan sistem bekerja dalam tim Perusahaan melibatkan kerja sama dalam tim dalam menyelesaikan masalah Perusahaan melakukan pertemuan dengan tim untuk menyelesaikan masalah Perusahaan menampung semua ide dari tim sebelum mengambil keputusan	Skala Likert 1 - 5	Oakland (1989) dalam Ahmed & Idris (2020)
3.	<i>Training & Education</i>	<i>Training & Education</i> merupakan hal yang penting yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawan karena kualitas karyawan harus terus berkembang baik itu dari segi kemampuan maupun pengetahuan.	Perusahaan senantiasa mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan secara berkala. Perusahaan memberikan training yang berkualitas bagi karyawan Perusahaan memiliki Sumber daya yang cukup untuk	Skala Likert 1 - 5	enez & Costa (2009) dalam Ahmed & Idris (2020)

			menyediakan training kepada karyawan nya.		
			Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, yang layak untuk mendapatkan training selama bekerja.		
4.	<i>Employee Involvement</i>	<i>Employee Involvement</i> merupakan keterlibatan semua orang didalam perusahaan, baik itu dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah. Karena dengan memberikan kesempatan kepada semua kalangan didalam perusahaan semakin banyak juga ide atau saran yang diberikan untuk perusahaan agar perusahaan dapat lebih baik untuk kedepannya.	Perusahaan sering melakukan kolaborasi tim yang berasal dari beda departemen Perusahaan meminta karyawan untuk memberikan saran Perusahaan mempertimbangkan semua saran dari karyawan Sebagian besar saran dari karyawan diterapkan didalam perusahaan Perusahaan menerapkan sistem yang teruji untuk memberikan saran	Skala Likert 1 - 5	Cooper (2010) dalam Ahmed & Idris (2020)
5.		<i>Job Satisfaction</i> merupakan sebuah	Saya menerima pengakuan dari		Chaturika & Dileepa

<i>Job Satisfaction</i>	<p>perasaan senang secara emosional yang dirasakan karyawan berdasarkan pengalaman seseorang selama bekerja. Karyawan merasa puas dan senang apabila segala pekerjaan yang dilakukan dihargai di lingkungan kerja. Nilai dari <i>job satisfaction</i> mengenai adanya pengaruh yang besar dengan hasil pekerjaan seperti kehadiran karyawan, stress, keterlibatan karyawan dalam bekerja, <i>turnover</i>.</p>	pekerjaan yang saat ini dilakukan.	Skala Likert 1 - 5	(2016) dalam Ahmed & Idris (2020)
		Saya merasa memiliki kedekatan dengan orang - orang di lingkungan kerja.		
		Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini		
		Saya merasa aman dengan pekerjaan saat ini		
		Saya percaya akan perhatian yang diberikan manajemen kepada saya		
		Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini		
		Sebagian besar bakat dan keterampilan saya dapat digunakan dalam bekerja		
		Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini		

Tabel 3. 2 Tabel Operasional

Sumber : Ahmed & Idris, 2020