

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa dan didirikan pada 30 April 1975, sehingga dapat dikatakan PT XYZ merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa di Indonesia yang sudah cukup lama berdiri.

PT XYZ selalu menjunjung tinggi tentang kerja sama, komitmen untuk sesama, profesionalisme, sinergi (keseimbangan yang harmonis), tanggung jawab sosial, dan CARE (kasih). Sebagai bentuk komitmen perusahaan untuk melayani dan melindungi bangsa, PT XYZ memiliki 49.642 *agent* dan 62 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

3.1.2 Visi Perusahaan

PT XYZ memiliki visi untuk menjadi perusahaan asuransi pilihan nasabah yang berorientasi pada layanan berkualitas dan menjadi 10 besar perusahaan asuransi dalam hal pendapatan premi.

3.1.3 Misi Perusahaan

PT XYZ memiliki misi perusahaan yang sering disingkat sebagai CARE dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) *Customer oriented*, yang berarti bahwa perusahaan akan menjadi perusahaan asuransi yang dikenal melalui layanan yang baik dan tanggap, serta memiliki jaringan yang luas dan mudah ditemui oleh para nasabah.
- 2) *Aspire people to grow together*, yang berarti bahwa perusahaan akan menjadi perusahaan asuransi yang menjadi kebanggaan karyawan dan *agent*, serta memberikan kesempatan berkembang yang baik bagi seluruh karyawan dan *agent*.

- 3) *Responsible to stakeholder*, yang berarti bahwa perusahaan akan menjadi perusahaan asuransi yang dikelola dengan prinsip kehati-hatian (*prudent*), serta bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan.
- 4) *Empowerment to community*, yang berarti bahwa perusahaan akan menjadi perusahaan asuransi yang memberikan kontribusi positif kepada komunitas dan masyarakat.

3.2 Desain Penelitian

Zikmund et al. (2013) dalam bukunya yang berjudul *Business Research Methods* mengungkapkan bahwa desain penelitian merupakan suatu aktivitas menetapkan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Desain penelitian akan menyediakan kerangka kerja atau rencana tindakan untuk penelitian. Bell et al. (2019) menyatakan bahwa desain penelitian menyediakan kerangka kerja untuk pengumpulan dan analisis data. Pilihan pada desain penelitian akan mencerminkan keputusan tentang prioritas yang diberikan kepada berbagai dimensi proses penelitian.

Menurut Zikmund et al. (2013), dalam melakukan penelitian, terdapat dua jenis data yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Primary data*: sumber data penelitian didapatkan secara langsung tanpa media perantara.
- 2) *Secondary data*: sumber data penelitian didapatkan secara tidak langsung dan menggunakan media perantara, seperti buku dan jurnal.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *primary data* dan *secondary data*. Untuk *primary data*, peneliti mendapatkan data tersebut melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ. Untuk *secondary data*, peneliti mendapatkan data tersebut melalui buku, jurnal ilmiah, dan artikel terpercaya.

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Zikmund et al. (2013), terdapat dua jenis metode penelitian yang sering digunakan, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Qualitative research*: penelitian yang membahas mengenai tujuan bisnis dengan menggunakan teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi yang rumit dari fenomena pasar tanpa bergantung pada pengukuran numerik. Fokus dari penelitian kualitatif adalah menemukan makna yang sebenarnya dan wawasan baru.
- 2) *Quantitative research*: penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris, dimana penelitian ini akan melibatkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode penelitian, yaitu penelitian kuantitatif (*quantitative research*). Salah satu sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data dari hasil penyebaran kuesioner yang tersusun dari beberapa indikator terhadap objek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang telah diperoleh tersebut nantinya akan dianalisis dengan menggunakan pengukuran numerik dan analisis. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3.2.2 Tipe Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2016), terdapat tiga tipe penelitian yang dapat digunakan untuk mencocokkan situasi keputusan tertentu dengan jenis penelitian yang tepat sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang bermanfaat. Tipe-tipe penelitian menurut Sekaran & Bougie adalah sebagai berikut.

- 1) *Exploratory research*: penelitian eksplorasi bersifat fleksibel dan mengandalkan pendekatan kualitatif untuk pengumpulan data, seperti diskusi informal (dengan konsumen, karyawan, dan manajer), wawancara, atau studi kasus. Penelitian eksplorasi akan digunakan bila tidak diketahui banyak hal tentang

fenomena tertentu, hasil penelitian terdahulu tidak jelas atau mengalami keterbatasan, topik yang digunakan sangat kompleks, dan tidak mempunyai cukup teori untuk membantu pengembangan kerangka teoritis.

- 2) *Descriptive research*: penelitian deskriptif dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik suatu objek (orang, organisasi, atau produk), peristiwa, dan situasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh data yang menggambarkan topik yang diminati, sehingga penelitian deskriptif ini dapat bersifat kuantitatif ataupun kualitatif.
- 3) *Causal research*: penelitian kausal terjadi ketika peneliti tertarik untuk menggambarkan satu atau lebih faktor yang menyebabkan suatu masalah, dan biasanya penelitian ini akan menguji apakah satu variabel menyebabkan variabel lain berubah atau tidak.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan penelitian kausal (*causal research*). Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif karena pengumpulan data yang dilakukan menggambarkan karakteristik suatu objek, yaitu PT XYZ. Selain itu, peneliti menggunakan jenis penelitian kausal karena peneliti nantinya akan melakukan pengujian terkait hubungan antar variabel yang terdapat pada penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi mengacu pada sekelompok orang peristiwa, atau hal-hal lain yang menarik untuk peneliti bahas sehingga dapat dibuat kesimpulan dengan berdasarkan statistik sampel. Pada penelitian ini, populasi yang akan digunakan peneliti adalah seluruh karyawan PT XYZ.

3.3.2 Sampel

Sekaran & Bougie (2016) dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat dua tahap akhir proses pengambilan sampel, keputusan yang berkaitan dengan populasi sasaran, kerangka pengambilan sampel, teknik sampel, dan ukuran sampel yang harus diterapkan. Jenis-jenis teknik sampel yang diungkapkan oleh Sekaran & Bougie akan dijelaskan sebagai berikut.

- 1) *Probability sampling*, yaitu ketika elemen dalam populasi memiliki peluang yang diketahui, bukan *zero chance* yang dipilih sebagai subjek dalam sampel. Menurut Sekaran & Bougie (2016), terdapat beberapa jenis dalam *probability sampling*.
 - a. *Unrestricted probability sampling* atau *simple random sampling*: setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek.
 - b. *Restricted probability sampling* atau *complex probability sampling*: alternatif dari *simple random sampling*, dimana terdapat lima jenis *complex probability sampling*, yaitu sebagai berikut.
 - i. *Systematic sampling*: sampel yang diambil akan dipilih secara acak tanpa kualifikasi apapun.
 - ii. *Stratified random sampling*: sampel yang diambil akan dipilih secara acak dengan melihat karakteristik dari setiap kelompok.
 - iii. *Cluster sampling*: sampel yang diambil dari berbagai target populasi yang sebelumnya sudah dibagi menjadi beberapa *cluster*, nantinya sampel tersebut akan diambil dari setiap *cluster*.
 - iv. *Area sampling*: sampel yang diambil adalah sampel dari *cluster* tertentu atau diarea tertentu saja.
 - v. *Double sampling*: desain pengambilan sampel dimana awalnya sampel digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan beberapa informasi awal yang menarik

saja, kemudian sub-sampel dari sampel utama akan diberikan pertanyaan yang lebih rinci.

2) *Non-probability sampling*: elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang melekat pada pemilihan mereka sebagai subjek sampel. Artinya, teknik *sampling* ini dipilih berdasarkan penilaian pribadi dan probabilitas dari setiap anggota populasi tidak diketahui. Menurut Sekaran & Bougie (2016), terdapat beberapa jenis *non-probability sampling*, yaitu sebagai berikut.

a. *Convenience sampling*: mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi dan cara terbaik untuk mendapatkan beberapa informasi dasar dengan cepat dan efisien.

b. *Purposive sampling*: pengumpulan informasi diperoleh dari kelompok sasaran tertentu. Pengambil sampel ini akan terbatas pada tipe orang atau kelompok tertentu atau sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. *Purposive sampling* dibagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut

i. *Judgement sampling*: pengambilan sampel melibatkan pilihan subjek yang paling menguntungkan sehingga dapat memberikan informasi dengan baik yang diperlukan.

ii. *Quota sampling*: pengambilan sampel dilakukan dengan memastikan bahwa kelompok tertentu terwakili melalui penetapan kuota. Artinya, proporsi orang yang telah ditentukan sebelumnya diambil dari kelompok yang berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, karena penelitian yang dilakukan menggunakan sampel yang dipilih berdasarkan penilaian dan kebutuhan peneliti, serta tidak semua orang atau kelompok mendapatkan kesempatan untuk menjadi responden. Selain itu, peneliti menggunakan jenis *judgement sampling*, dimana sampel yang dipilih akan memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti

selama menjalankan penelitian. Dalam hal ini, peneliti telah menetapkan karakteristik responden yang diperlukan untuk mendapatkan informasi, yaitu karyawan PT XYZ yang sudah bekerja minimal satu (1) tahun.

3.3.3 Ukuran Sampel

Menurut Bell et al. (2019), keputusan mengenai ukuran sampel tidak dapat dibuat secara langsung karena bergantung pada sejumlah pertimbangan dan tidak ada jawaban yang pasti mengenai ukuran sampel yang tepat. Keputusan mengenai ukuran sampel sebagian besar dipengaruhi oleh waktu dan biaya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi penentuan ukuran sampel adalah pemilihan item, pertanyaan, atau karakteristik yang sesuai untuk digunakan dalam perhitungan ukuran sampel (Zikmund et al., 2013).

Hair et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa landasan dalam menentukan ukuran minimum sampel suatu penelitian, yaitu sebagai berikut.

- 1) Jumlah minimal sampel adalah 5 sampai 10 observasi per variabel.
- 2) Jumlah minimal ukuran sampel dilihat secara absolut adalah 50 observasi.
- 3) Jumlah sampel harus melebihi jumlah variabel.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti akan mengambil ukuran sampel dengan asumsi $n \times 5$ observasi. Penelitian ini akan menggunakan 19 indikator sehingga sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah 95 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Zikmund et al., (2013) mengungkapkan terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data saat melakukan penelitian. Dua metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

- 1) *Observation*: teknik pengumpulan data yang sistematis untuk merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian. Penelitian dengan menggunakan observasi akan melihat dan merekam informasi yang menunjang penelitiannya.
- 2) *Survey*: teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer untuk penelitian yang sedang dilakukan. Teknik survei biasanya digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang sedang terjadi atau untuk mempelajari alasan aktivitas bisnis tertentu dengan data yang didapatkan dari wawancara atau menggunakan kuesioner.

Berdasarkan dua teknik pengumpulan data yang telah dijelaskan, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode *survey research*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan *in-depth interview* terhadap enam karyawan dan dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel didefinisikan oleh Sekaran & Bougie (2016) sebagai sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda atau bervariasi, dimana nilai dapat berbeda untuk objek atau orang yang sama pada waktu yang berbeda, atau pada saat yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

3.5.1 Dependent Variable

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, dimana peneliti akan memahami, menggambarkan, dan menjelaskan variabilitasnya. Melalui analisis variabel dependen, dimungkinkan untuk menemukan jawaban atau solusi dari masalah yang sedang terjadi (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel dependen yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Job satisfaction

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sikap karyawan yang menggambarkan perasaan positif terkait pekerjaan

yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, biasanya mereka memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif terkait pekerjaan yang dilakukannya.

Pada variabel ini, pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert dari 1 sampai 5, dimana skala 1 akan menunjukkan sangat rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dan skala 5 akan menunjukkan sangat tingginya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dalam suatu perusahaan.

2) *Organizational commitment*

Organizational commitment diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Pada variabel ini, pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert dari 1 sampai 5, dimana skala 1 akan menunjukkan sangat rendahnya tingkat komitmen karyawan untuk menetap dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan. Skala 5 akan menunjukkan sangat tinggi tingkat komitmen karyawan untuk menetap dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan.

3) *Employee performance*

Menurut Pongton & Suntrayuth (2019), *employee performance* merupakan kinerja karyawan yang diukur dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti manajemen waktu, keterampilan organisasi, dan produktivitas. Dari faktor-faktor yang telah ditentukan tersebut, nantinya akan dinilai apakah seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau belum.

Pada variabel ini, pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert dari 1 sampai 5, dimana skala 1 akan menunjukkan sangat

rendahnya kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan, sedangkan skala 5 akan menunjukkan sangat tingginya kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

3.5.2 Independent Variable

Menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel independen merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel dependen secara positif atau negatif. Pada penelitian ini, terdapat satu variabel independen, yaitu *organizational learning*.

Tamunomiebi et al. (2020) mengungkapkan *organizational learning* didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. Proses pembelajaran ini dilakukan untuk meningkatkan diri atau mengembangkan kemampuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan, sehingga nantinya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

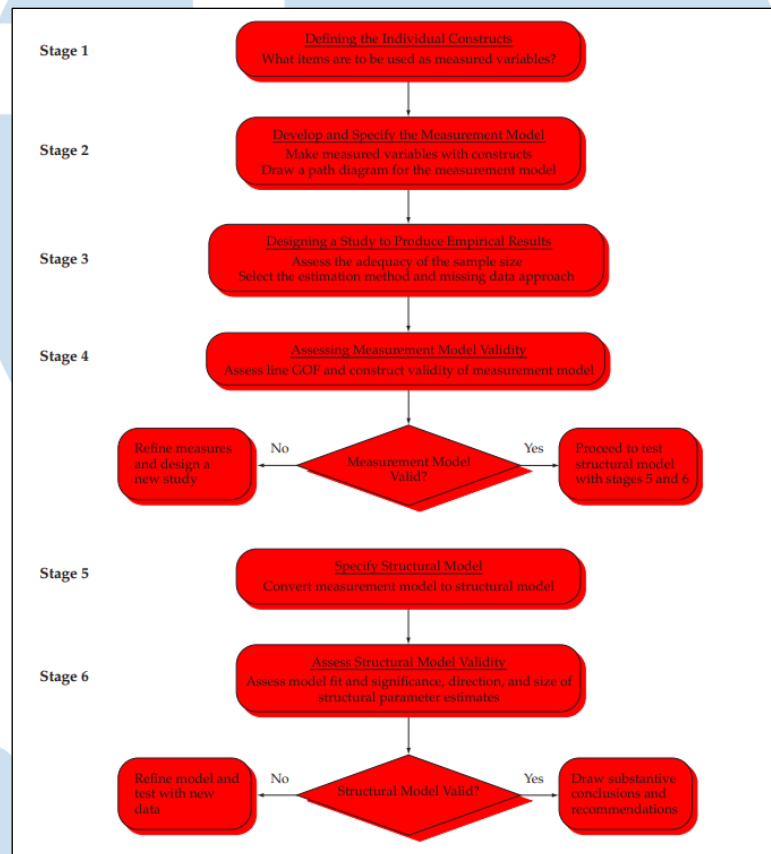
Pada variabel ini, pengukuran yang akan digunakan adalah skala likert dari 1 sampai 5, dimana skala 1 akan menunjukkan sangat rendahnya proses pembelajaran yang terjadi dalam suatu perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan sangat tingginya proses pembelajaran yang terjadi dalam suatu perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Penelitian dengan *Structural Equation Model* (SEM)

Menurut Ghozali (2015), teknik analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) merupakan gabungan dari dua metodologi yang dapat menggambarkan konsep model variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung akan tetapi diukur melalui indikator-indikatornya (*manifest variables*). Ghozali (2015) mengungkapkan terdapat dua model dalam analisis PLS-SEM, yaitu sebagai berikut.

- 1) Model pengukuran (*measurement model*): model yang digunakan untuk menguji hubungan nilai loading antara indikator dengan konstruk (laten).
- 2) Model struktural (*structural model*): model yang digunakan untuk menunjukkan kekuatan antar variabel laten atau konstruk.



Gambar 3.1 Tahapan dalam SEM

Sumber: Hair et al., 2019

Berdasarkan Gambar 3.1, Hair et al. (2019) mengungkapkan terdapat enam tahapan dalam SEM, yaitu sebagai berikut.

- 1) Mendefinisikan konstruksi individu

Tahapan ini akan memberikan dasar untuk memilih atau merancang item indikator individual karena sebuah teori pengukuran yang baik diperlukan untuk mendapatkan hasil yang berguna dari SEM.

- 2) Mengembangkan model pengukuran secara keseluruhan

Setiap konstruk laten yang akan dimasukkan dalam model didefinisikan dan variabel indikator yang diukur ditugaskan ke konstruk laten yang sesuai.

3) Merancang penelitian untuk menghasilkan hasil yang empiris
Setelah mengembangkan model pengukuran, selanjutnya merancang penelitian, dimana peneliti harus memperhatikan desain dan estimasi penelitian. Dalam desain penelitian, pembahasan yang sering dilakukan adalah terkait jenis data yang akan dianalisis, dampak dan solusi untuk data yang hilang, dan ukuran sampel. Dalam estimasi penelitian, pembahasan yang akan dilakukan adalah terkait struktur model dan *software* yang akan digunakan.

4) Menilai validitas model pengukuran
Ketika model pengukuran telah ditentukan, data yang dikumpulkan telah cukup, dan keputusan terkait teknik yang akan digunakan sudah dibuat, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas terkait model yang telah ditentukan. Validitas model pengukuran tergantung pada tingkat yang dapat diterima dalam *goodness-of-fit* (GoF) dan menemukan bukti spesifik dari validitas konstruk.

5) Menentukan model struktural
Pada tahap ini akan melibatkan penentuan model struktural, mengidentifikasi hubungan satu konstruk ke konstruk yang lain dengan menggunakan panah satu arah, sehingga dapat menunjukkan hubungan yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung.

6) Menilai validitas model struktural
Tahap terakhir yang harus dilakukan adalah menguji validitas dari model struktural yang telah diusulkan dan memeriksa hubungan teoritis dalam teori tersebut. Bila model pengukuran

tidak lolos dalam uji validitas dan uji reliabilitas di tahap 4, 5, dan 6, maka tidak disarankan untuk melanjutkannya.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Instrumen

Pada penelitian ini, uji instrumen dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 untuk mengolah data *pre-test* dan *main-test*. SmartPLS merupakan *software* yang digunakan untuk menganalisis *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis *partial least square* (PLS). Data *pre-test* didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 36 karyawan di PT XYZ.

3.6.2.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *measurement* pada suatu kuesioner. *Measurement* yang sah atau valid dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu kuesioner, peneliti dapat menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dalam uji validitas, menurut Ghozali (2015) terdapat beberapa ketentuan yang akan dijelaskan sebagai berikut.

- 1) *Convergent validity*: sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Nilai *convergent validity* dari *measurement* dianggap *reliable* bila memiliki nilai korelasi atau *outer loading* ≥ 0.70 .
- 2) *Average Validity Extracted* (AVE): ukuran yang digunakan untuk menetapkan validitas konvergen pada tingkat konstruk. Nilai *average validity extracted* (AVE) dianggap baik bila memiliki nilai ≥ 0.50 .

3.6.2.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2015), uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, dimana kuesioner merupakan indikator dari sebuah variabel. Jawaban yang dapat dikatakan reliabel dalam suatu kuesioner adalah jawaban yang diberikan seseorang konsisten dari satu waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Composite reliability* (ρ_c): memperhitungkan *outer loadings* yang berbeda dari variabel indikator dan dihitung dengan menggunakan rumus, yaitu

$$\rho_c = \frac{\left(\sum_i l_i\right)^2}{\left(\sum_i l_i\right)^2 + \sum_i \text{var}(e_i)},$$

Dalam *composite reliability*, nilai dianggap reliabel bila nilai ≥ 0.70 (Ghozali, 2015).

- 2) *Cronbach alpha*: memberikan estimasi reliabilitas berdasarkan korelasi antar variabel indikator yang diamati. *Cronbach alpha* mengasumsikan bahwa semua indikator dapat diandalkan, yang berarti bahwa semua indikator memiliki muatan luar yang sama pada konstruk (Hair et al., 2013). Dalam *Cronbach alpha*, nilai dianggap reliabel bila ≥ 0.70 (Ghozali, 2015).

3.6.2.4 Uji Validitas Diskriminan

Menurut Hair et al. (2021), *discriminant validity* digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam model struktural. Nilai *cross loadings* dianggap baik bila memiliki nilai ≥ 0.70 .

3.7 Uji Goodness of Fit (GoF)

Menurut Ghozali (2015), *Goodness-of-Fit* (GoF) mengukur kesesuaian matriks kovarian atau korelasi dengan prediksi dari model yang telah diajukan sebelumnya.

Hait et al. (2019) mengungkapkan bahwa uji kecocokan model keseluruhan dalam menilai *Goodness-of-Fit* (GoF) suatu SEM tidak dapat dilakukan secara langsung dengan menggunakan teknik *multivariate* yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa SEM tidak memiliki suatu uji statistik yang dapat menjelaskan suatu definisi terkait tingkat prediksi model. Dalam uji *Goodness-of-Fit* (GoF), dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut.

- 1) *R-square*: digunakan untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Bila nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25, dapat dikatakan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah.
- 2) *Effect size f² (f-square)*: nilai *f²* 0.02, 0.15, dan 0.35 dapat dikatakan bahwa *predictor* variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada level struktural.
- 3) *Q² predictive relevance*: nilai $Q^2 > 0$ diartikan sebagai model tersebut memiliki *predictive relevance*, dan nilai $Q^2 < 0$ diartikan sebagai model tersebut kurang memiliki *predictive relevance*.
- 4) *Collinearity*
Collinearity terjadi ketika dua atau lebih indikator dalam model pengukuran formatif sangat berkorelasi. *Standard metric* untuk menilai indikator *collinearity* adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin tinggi nilai VIF, maka tingkat *collinearity* semakin besar. Menurut Hair et al., (2021), terdapat tiga kriteria dalam pengukuran VIF, yaitu sebagai berikut.
 - a) Bila nilai $VIF \geq 5$, maka terdapat masalah kolinearitas antar konstruk. Nilai $VIF \geq 5$ akan berwarna merah, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas.

- b) Bila nilai $VIF = 3 - 5$, maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas atau masih dapat diterima. Nilai $VIF = 3 - 5$ akan berwarna hitam, sehingga dapat diartikan bahwa nilai tersebut masih dapat diterima atau tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas.
- c) Bila nilai $VIF < 3$, maka *collinearity* tidak terdapat masalah. Nilai $VIF < 3$ akan berwarna hijau, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas.

3.8 Uji Hipotesis

Uji signifikansi (*two-tailed*) dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* yang didapatkan melalui *mean*, *standard deviation*, *T-statistic*, dan *P-values*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan nilai yang diharapkan dari uji signifikansi (*two tailed*) adalah $\alpha = 0.05$ sehingga jika $P\text{-value (sig)} \leq 0.05$ diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bila nilai $P\text{-value} > 0.05$ diartikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.



3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational learning</i> didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. Proses pembelajaran ini dilakukan untuk meningkatkan diri atau mengembangkan kemampuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan, sehingga nantinya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu mendapatkan informasi tentang perusahaan 2. Saya selalu mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan. 3. Dalam melakukan pekerjaan, perusahaan membebaskan saya untuk bereksperimen dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Perusahaan menyediakan program pengembangan diri untuk 	Skala Likert 1 – 5	Muhammad Infani Hendri (2019)

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		perusahaan (Tamunomiebi et al., 2020).	meningkatkan prestasi kerja saya. 5. Selama bekerja dalam perusahaan ini, saya selalu didorong untuk mencapai target atau prestasi kerja yang memuaskan.		
2.	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i> diartikan sebagai sikap karyawan yang menggambarkan perasaan positif terkait pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, biasanya mereka memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sebaliknya, karyawan yang	1. Saya sudah merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya merasa upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya. 3. Ketika berada diperusahaan ini, saya merasa dapat	Skala Likert 1 - 5	Muhammad Irfani Hendri (2019)

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif terkait pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2013).	<p>mengembangkan karir saya untuk kedepannya.</p> <p>4. Rekan kerja saya selalu mendukung saya.</p> <p>5. Saya dapat bekerja sama dengan atasan saya.</p>		



No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
3.	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational commitment</i> adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa dapat memahami setiap tujuan dari perusahaan. 2. Saya dapat menerima nilai-nilai yang dianut atau diyakini oleh perusahaan. 3. Saya selalu bekerja keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya. 4. Saya bersedia untuk tetap bekerja atau bertahan dalam perusahaan ini untuk jangka waktu yang lama. 	Skala Likert 1 – 5	Muhammad Irfani Hendri (2019)

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
4.	<i>Employee Performance</i>	<i>Employee performance</i> diukur dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti manajemen waktu, keterampilan organisasi, dan produktivitas. Dari faktor-faktor yang telah ditentukan tersebut, nantinya akan dinilai apakah seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau belum (Pongton & Suntrayuth, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan. 2. Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan. 3. Saya mampu untuk membuat rencana pekerjaan. 4. Saya mampu untuk bekerja sama dalam tim. 5. Saya menjunjung tinggi integritas dalam bekerja 	Skala Likert 1 – 5	Muhammad Irfani Hendri (2019)