

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum Karyawan Generasi Y di Indonesia

Pada penelitian yang dilakukan oleh Frian, A., & Mulyani, F. (2018) dijelaskan bahwa terdapat fenomena yang terjadi di Indonesia dimana generasi Y merupakan generasi yang mendominasi tenaga kerja di Indonesia. Tetapi dengan kelimpahan tenaga kerja generasi Y terdapat masalah dimana generasi Y memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaan atau berpindah perusahaan. Dengan adanya fenomena ini menjadi masalah bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan, karena karyawan generasi Y memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lie & Andreani (2017) menyatakan bahwa 65,8% karyawan milenial di Indonesia memilih untuk meninggalkan perusahaan setelah bekerja selama 12 bulan. Deloitte Indonesia (2019) juga menjelaskan bahwa beberapa perusahaan mengalami kesulitan akibat tingkat turnover yang tinggi yang berasal dari generasi Y ini, sehingga perusahaan dihadapi tantangan untuk bisa melakukan program retention untuk meningkatkan keterikatan

karyawan generasi Y dengan perusahaan.

Karyawan generasi Y memiliki karakteristik yang unik, yaitu meninggalkan segala sesuatu yang instan, cepat dalam hal pengambilan keputusan, multikultural, cenderung berpikir jangka pendek, memiliki pendapat yang kuat dan optimisme yang tinggi. Generasi Y juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi, berani mengambil resiko yang tinggi dan cenderung berpindah perusahaan untuk mencari peluang yang lebih baik. Mereka cenderung memiliki ambisi yang tinggi dan termotivasi untuk sesuatu yang lebih tinggi lagi untuk karir mereka, sehingga inilah yang menjadi pembeda antara generasi Y dengan generasi sebelumnya.

3.2 Desain Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *quantitative research* karena peneliti melakukan pengukuran dalam meneliti fenomena yang ada yang pada akhirnya data tersebut akan dilakukan pengukuran dalam bentuk numerik dan dilakukan analisis. Data yang penulis gunakan merupakan data primer yang didapat dengan menggunakan alat penelitian kuesioner yang disebarkan kepada sampel populasi yang sudah penulis tentukan dan sekunder yang didapat dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research* karena peneliti akan menjelaskan mengenai objek

penelitian dan data penelitian yang diperoleh. Selain itu, peneliti menggunakan jenis penelitian ini untuk mendapatkan analisis mendalam mengenai persepsi karyawan yang tergolong generasi Y mengenai hubungan antara variabel-variabel untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *intrinsic motivation* dan *employee retention* karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan yang tergolong generasi Y atau yang terlahir pada tahun 1981 sampai 1996. Zikmund et al. (2013) berpendapat populasi adalah sekelompok atau perkumpulan tiap-tiap individu yang memiliki kemiripan karakteristik. Populasi didefinisikan oleh Cooper & Schindler (2014) sebagai sekumpulan orang, peristiwa, atau catatan yang berisikan informasi yang diperlukan dan dapat menjawab pertanyaan pengukuran. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang tergolong generasi Y.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018) sampel adalah bagian jumlah dan ciri sebagian penduduk, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili dari populasi yang diteliti. Sedangkan Arikunto (2019) berpendapat sampel merupakan populasi yang

mewakili untuk dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi yang akan diteliti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 115 responden untuk dijadikan sampel dari 125 responden yang terkumpul.

3.4 Teknik Sampling

Zikmund et al. (2013) menjelaskan sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dapat mewakili populasi yang bertujuan untuk mendapatkan karakteristik yang tidak diketahui dari suatu populasi. Dalam bukunya, terdapat dua kategori untuk teknik sampling, yang terdiri dari *probability sampling* dan *non-probability sampling*

1. Probability Sampling

Probability sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel yang memungkinkan semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dalam *probability sampling* terdapat beberapa teknik sampling, yang terdiri dari:

- a. *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel ini memastikan setiap elemen memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.
- b. *Systematic Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel ini memberikan setiap anggota populasi nomor urut kemudian dipilih berdasarkan

nomor urut tersebut.

- c. *Stratified Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel ini dengan cara anggota dari populasi tersebut dipilih berdasarkan tingkatan sesuai dengan karakteristik yang diinginkan peneliti.
- d. *Cluster Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel ini membentuk beberapa kelompok yang kemudian membagi anggota populasi menjadi beberapa kelompok tersebut dan mengambil sampel dari setiap kelompok tersebut.
- e. *Multistage Area Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel ini menggunakan dua atau lebih jenis *probability sampling* dalam penelitiannya.

2. *Non-probability Sampling*

Non-probability sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel yang memungkinkan setiap sampel dipilih berdasarkan pertimbangan dari sisi kemudahan dan kesesuaian yang ditentukan oleh peneliti. Terdapat beberapa teknik sampling dalam *non-probability sampling*, yaitu:

- a. *Convenience Sampling* adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara menentukan sampel sesuai dengan kebutuhan peneliti.
- b. *Judgemental Sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan penilaian dan pemilihan peneliti terhadap sampel dari suatu populasi

dengan melakukan penilaian karakteristik yang dibutuhkan.

- c. *Quota Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kuota dari masing-masing sub kelompok pada keseluruhan sampel.
- d. *Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dimulai dengan memilih sampel awal dengan menggunakan metode probabilitas dan pengambilan sampel selanjutnya berdasarkan informasi yang didapatkan dari sampel sebelumnya.

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dijelaskan di atas, dalam penelitian ini teknik sampling yang peneliti gunakan adalah *teknik non-probability sampling* dengan *judgemental sampling* untuk mendapatkan karakteristik responden yang sesuai kriteria dengan membuat kuesioner survei, yang kemudian menyebarkan kuesioner tersebut kepada karyawan yang tergolong generasi Y atau yang berusia 27 tahun sampai dengan 42 tahun yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun dan tempat kerja berdomisili di Jabodetabek.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber dan Cara Penumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data Cooper & Schindler (2014) menjelaskan terdapat 2 cara, yaitu primary data dan secondary

data.

1. *Primary Data*

Primary Data merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian. *Primary Data* terdiri dari hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan cara in depth interview dan hasil kuesioner

2. *Secondary Data*

Secondary Data merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi pembahasan dari pokok penelitian.

Berdasarkan penjelasan mengenai cara pengumpulan data di atas, peneliti menggunakan kedua cara tersebut. Peneliti memperoleh *primary data* melalui kuesioner survei. Peneliti memperoleh *secondary data* melalui berbagai artikel, jurnal ilmiah dan buku yang sesuai dengan pokok penelitian.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua metode untuk melakukan pengumpulan data, yaitu observation research dan survey research (Zikmund et al., 2013).

1. *Observation Research*

Observation research merupakan sebuah proses penelitian yang bertujuan

untuk mengamati dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi secara natural ataupun sosial, seperti perilaku manusia, lingkungan dan segala objek yang disaksikan oleh peneliti.

2. *Survey Research*

Survey research merupakan sebuah proses penelitian dengan menggunakan survei sebagai medium komunikasi antara peneliti dengan responden.

Berdasarkan penjelasan mengenai metode pengumpulan data di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* pada penelitian yang peneliti lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan generasi Y yang berdomisili kerja di Jabodetabek.

3.6 Periode Penelitian

Periode penyebaran kuisisioner dan pengisian kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner *pre-test* sampai dengan *main-test* dimulai pada tanggal 20 Mei sampai 5 Juni 2023. Dengan kriteria karyawan yang tergolong generasi Y, memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun dan tempat bekerja berdomisili di Jabodetabek.

3.7 Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang memiliki nilai yang ditentukan oleh faktor-faktor di luar model penelitian yang dapat memberikan pengaruh pada variabel endogen (Hair et al., 2019)

3.7.1.1 Transformational Leadership

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan. (Busari et al., 2019) menjelaskan *Transformational leadership* adalah seorang pemimpin proaktif yang mengambil inisiatif dalam melakukan perubahan, pemimpin yang dapat membantu bawahannya untuk mencapai tujuan dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok dari pada kepentingan individu.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh gaya kepemimpinan seorang atasan terhadap karyawan generasi Y.

3.7.1.2 Corporate Social Responsibility

(Matten & Moon, 2008), berpendapat inti dari CSR adalah bagaimana perusahaan merespon terhadap masalah sosial, dan bagaimana perusahaan bertanggung jawab atas dampak yang

ditimbulkan, hal ini merupakan gagasan yang mencerminkan keharusan sosial dan konsekuensi sosial dari kegiatan bisnis.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh *corporate social responsibility* bagi karyawan generasi Y.

3.7.1.3 *Autonomy*

(Beili Li et al., 2021) menjelaskan *Autonomy* merupakan kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja mereka sendiri, agar mereka dapat memberikan kemampuan terbaik mereka. *autonomy* di tempat kerja berpondasi pada rasa kepercayaan, hormat, integritas dan keterikatan antara perusahaan dan karyawan. Dengan adanya *autonomy* dapat meningkatkan motivasi karyawan dan karyawan merasa mereka memiliki kendali penuh terhadap pekerjaannya dan bukan terhadap orang lain.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh *autonomy* bagi karyawan generasi Y.

3.7.1.4 Work Life Balance

Frame dan Hartog (2003), menjelaskan bahwa jam kerja yang diberikan kepada karyawan harus jam kerja yang fleksibel untuk memungkinkan mereka menyeimbangkan kehidupan profesional mereka dengan kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi, liburan dan lainnya untuk bisa menjalani hidup yang seimbang.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh *work life balance* bagi karyawan generasi Y.

3.7.1.5 Technology

Nambisan et al. (1999) menjelaskan tentang bagaimana penggunaan teknologi sebagai sumber inovasi dalam IT pada perusahaan. Penelitian ini menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan dapat mendorong pengguna teknologi untuk menciptakan inovasi dalam IT, untuk melakukan hal ini tindakan manajerial berperan penting untuk memfasilitasi penggunaan teknologi agar dapat menciptakan inovasi dalam penggunaan IT.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan

5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh *technology* perusahaan bagi karyawan generasi Y.

3.7.2 Variabel Endogen

3.7.2.1 Intrinsic Motivation

Grant, A. (2008) menjelaskan *intrinsic motivation* merupakan pandangan yang menjelaskan bahwa pekerjaan bisa menjadi sesuatu yang menarik dan menyenangkan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi pengaruh *intrinsic motivation* bagi karyawan generasi Y.

3.7.2.2 Employee Retention

(Anggraeni, 2018; Crossman, 2018; Dechawatanapaisal, 2018b), menjelaskan perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi dan merasa terhubung dengan perusahaan pasti memiliki tingkat *employee retention* yang tinggi karena menurunnya tingkat pergantian karyawan, berkurangnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga meningkatnya produktivitas,

profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan skala 1 menggambarkan indikator Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai indikator Sangat Setuju untuk menggambarkan seberapa tinggi tingkat loyalitas karyawan generasi Y terhadap perusahaan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validasi

Ghozali (2021) uji validasi merupakan uji yang dapat dilakukan untuk memvalidasi sebuah kuesioner. Dalam uji validitas terdapat uji CFA (Confirmatory Factor Analysis) yaitu suatu alat yang dapat digunakan untuk menilai validitas konstruk dengan menguji seberapa baik kesesuaian variabel penelitian dengan pengamatan sebenarnya (Zikmund et al., 2013). Terdapat empat jenis yang dapat digunakan untuk melakukan uji validasi, yaitu;

- a. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) *measure of sampling adequacy* Indeks nilai KMO perlu berada di antara 0,5 – 1,0 untuk menandakan bahwa analisis faktor tersebut sesuai. Maka, nilai yang berada di bawah 0,5 menandakan bahwa analisis faktor tersebut tidak sesuai (Ghozali, 2021)

b. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Indeks nilai MSA perlu berada di atas 0,5 untuk pengujian keseluruhan dan masing-masing variabel (Hair et al., 2019).

c. *Factor Loadings*

Nilai factor loading perlu berada di atas 0,5 (Hair et al., 2019).

d. *Bartlett's Test of Sphericity*

Nilai signifikan $< 0,05$ menandakan adanya korelasi yang signifikan antara variabel (Hair et al., 2019).

3.8.2 Uji Reliabilitas

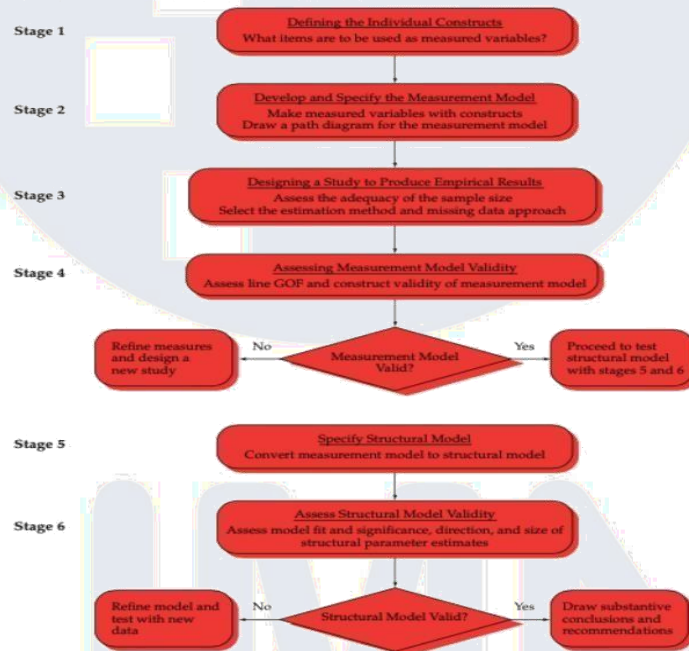
Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM merupakan kumpulan model statistik yang berupaya untuk menguraikan adanya hubungan antara banyak variabel. SEM merupakan metode statistik untuk melakukan penelitian terhadap satu atau lebih variabel secara serentak, metode ini juga yang menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda. Hal ini membantu peneliti untuk menguji secara bersamaan beberapa keterkaitan antara variabel terukur dan variabel laten, serta antara beberapa variabel laten (Hair et al., 2019).

3.9 Structural Equation Model (SEM)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling*

(SEM). SEM merupakan kumpulan model statistik yang berusaha untuk menguraikan adanya relasi antara banyak variabel. SEM merupakan metode multivariat yang menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda. Hal ini memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan menguji beberapa keterkaitan antara variabel terukur dan variabel laten, serta antara beberapa variabel laten (Hair et al., 2019).

Figure 9.7
Six-Stage Process for Structural Equation Modeling



Gambar 3. 1 Tahapan Analisis SEM
Sumber: Hair et al. (2019)

Gambar 3.1 menunjukkan bahwa dalam pengolahan data dengan

metodologi SEM terdapat enam tahapan, yang terdiri dari:

1. Menentukan *Individual Construct*

Demi memperoleh hasil SEM yang dapat digunakan dengan maksimal, teori pengukuran yang baik. Merupakan sebuah kondisi yang

diperlukan. Pada awal proses penelitian peneliti harus memastikan bahwa kualitas pengukuran dapat mendukung kesimpulan yang valid.

2. Mengembangkan dan menentukan model pengukuran

Menjelaskan definisi untuk semua konstruksi laten yang termasuk dalam model pengukuran. Unit indikator kemudian dikaitkan dengan struktur laten yang sesuai.

3. Merancang penelitian untuk menghasilkan hasil yang empiris

Berdasarkan model yang telah ditetapkan sebelumnya, beberapa masalah harus dipertimbangkan ketika merancang dan mengevaluasi model penelitian. Ketika merencanakan sebuah penelitian, seseorang harus membahas (1) jenis data yang akan dianalisis, (2) pengaruh data yang hilang dan outlier, dan (3) pengaruh ukuran sampel. Pada saat yang sama, evaluasi model

harus membahas struktur model, teknik evaluasi yang tersedia, dan perangkat lunak yang digunakan

4. Menilai validitas model pengukuran

Validitas model pengukuran bergantung pada (1) tingkat kecocokan model pengukuran yang sesuai dan (2) adanya tanda-tanda spesifik lain dari validitas konstruk.

5. Menentukan model structural berdasarkan model pengukuran

Mendeskripsikan hubungan antara satu konstruk dengan konstruk

lainnya berdasarkan model teoritis yang diusulkan. Dalam model struktural, fokusnya adalah pada penggunaan panah tunggal, yang mata panahnya menunjukkan adanya ketergantungan yang menggambarkan hipotesis model struktural, di mana setiap hipotesis mewakili hubungan tertentu yang harus ditentukan.

6. Menilai validitas model structural

Sebagai langkah terakhir, validitas model struktural diperiksa sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Langkah ini dilakukan setelah model pengukuran lolos uji validitas dan reliabilitas pada langkah keempat.

3.10 Tools Yang Digunakan

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 4,0 PLS (Partial Least Square) adalah metode analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varians yang dapat digunakan untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Model struktural digunakan untuk menguji kausalitas. PLS merupakan metode analisis yang fleksibel karena tidak memerlukan skala pengukuran tertentu untuk datanya, sehingga jumlah sampelnya bisa sedikit, bahkan kurang dari 100 sampel. Dalam penelitian ini pemilihan metode PLS didasarkan pada kenyataan bahwa ada empat variabel yaitu pola pikir kewirausahaan, sikap

kewirausahaan, efikasi diri kewirausahaan dan pendidikan kewirausahaan, serta jumlah data sampel kurang dari 100. PLS yang digunakan untuk evaluasi koefisien jalur, R-kuadrat, F-kuadrat dan Q-kuadrat.

3.11 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Tabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1	Transformati onal Leadership	<i>Transformational leadership</i> adalah seorang pemimpin proaktif yang mengambil inisiatif dalam melakukan	Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena atasan saya dapat	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Busari et al., 2019).
		perubahan, pemimpin yang dapat membantu bawahannya untuk mencapai tujuan dan	membuat saya menjadi antusias dalam mengerjakan pekerjaan		

	<p>dapat mempengaruhi bawahannya untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok dari pada kepentingan individu (Busari et al., 2019).</p>	<p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena atasan saya memiliki kepemimpinan yang dapat diandalkan dan dipercaya untuk mencapai keberhasilan</p>	
		<p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena atasan saya dapat membuat saya yakin</p>	

			<p>untuk memberikan ide-ide dan</p>	
			<p>pendapat saya dalam melakukan pekerjaan</p> <p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena atasan saya menginspirasi saya</p>	

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Corporate Social Responsibility	Inti dari CSR adalah bagaimana perusahaan merespon terhadap masalah sosial, dan bagaimana perusahaan bertanggung jawab atas dampak yang ditimbulkan, hal ini merupakan gagasan yang mencerminkan keharusan sosial dan konsekuensi sosial dari kegiatan bisnis (Matten & Moon, 2008).	Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena perusahaan tempat saya bekerja sangat menjaga lingkungan dalam penerapan bisnis nya.	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Matten & Moon, 2008).
		Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena perusahaan tempat saya bekerja		

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

			meminimalisir polusi yang timbul akibat penerapan bisnis yang dijalankan	
			Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena perusahaan tempat saya bekerja memiliki program dalam melindungi lingkungan sekitar	

	Autonomy	Autonomy di tempat kerja berpondasi pada rasa kepercayaan, hormat, integritas dan keterikatan dengan perusahaan karyawan. Dengan adanya	Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena saya memiliki kebebasan untuk memilih cara	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Beili Li et al., 2021)
		autonomy dapat meningkatkan motivasi karyawan dan karyawan merasa mereka memiliki kendali penuh terhadap pekerjaannya bukan kepada orang lain (Beili Li et al., 2021)	bagaimana saya melakukan pekerjaan saya Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena saya dapat menentukan bagaimana cara untuk		

				mencapai keberhasila n dari pekerjaan saya		
				Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena saya diberikan kebebasan dan keleluasaan untuk mengerjaka n pekerjaan saya		
Work	Life	Frame	dan	Saya	<i>Likert</i>	Frame dan

Balance	<p>Hartog (2003) mengatakan bahwa jam kerja yang diberikan kepada karyawan harus jam kerja yang fleksibel untuk memungkinkan mereka menyeimbangkan kehidupan profesional mereka dengan kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi, liburan dan lainnya untuk bisa menjalani hidup yang seimbang.</p>	<p>termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena beban pekerjaan saya tidak membuat saya burnout</p>	Scale 1-5	Hartog (2003)
		<p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena beban pekerjaan saya tidak membuat kesehatan fisik saya menurun</p>		

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

			Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena beban pekerjaan saya sesuai kemampuan saya		
Technology	Nambisan et al. (1999) menjelaskan tentang		Saya termotivasi dan ingin bekerja di	<i>Likert Scale 1-5</i>	Nambisan et al. (1999)
	bagaimana penggunaan teknologi sebagai sumber inovasi dalam IT pada perusahaan. Penelitian ini		perusahaan ini karena perusahaan saya sangat adaptif dalam penerapan teknologi		

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

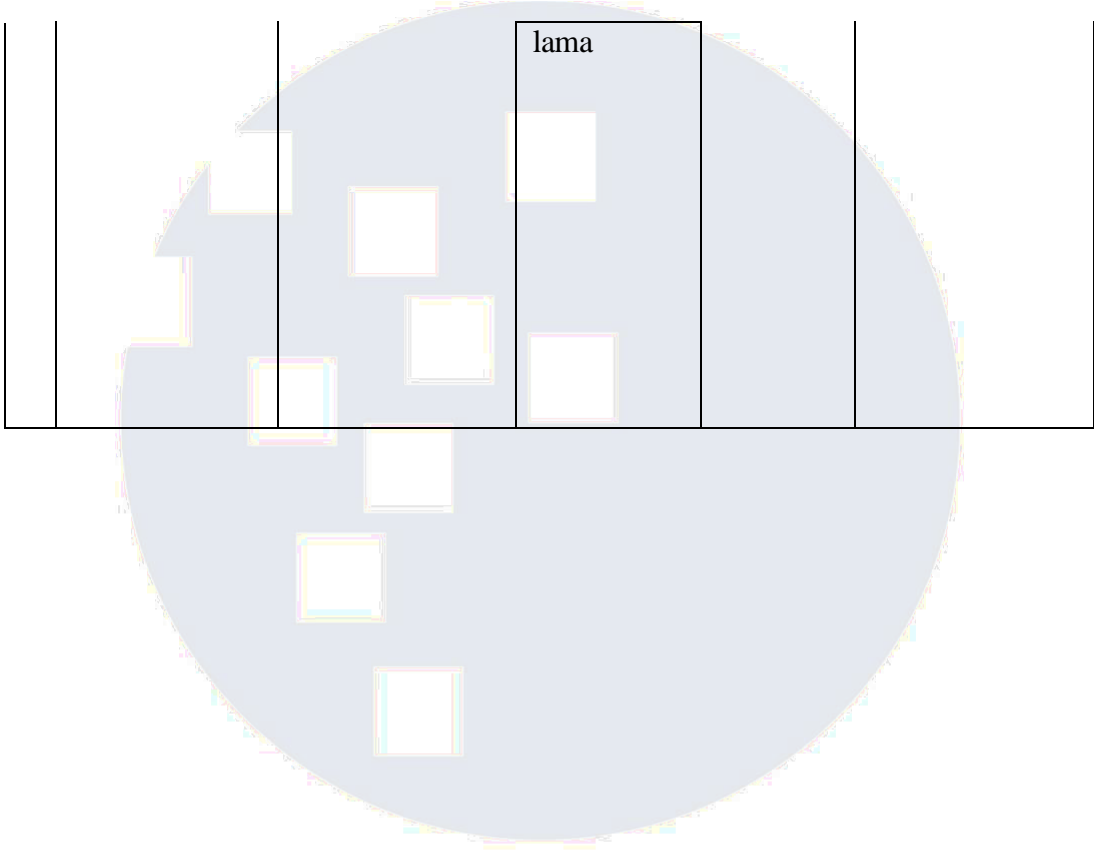
	<p>menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan dapat mendorong pengguna teknologi untuk menciptakan inovasi dalam IT, untuk melakukan hal ini tindakan manajerial berperan penting untuk memfasilitasi penggunaan teknologi agar dapat menciptakan inovasi dalam penggunaan IT.</p>	<p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena teknologi yang diterapkan perusahaan saya dapat membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan saya</p>	
		<p>Saya termotivasi dan ingin bekerja di perusahaan ini karena teknologi yang digunakan perusahaan saya merupakan</p>	

			teknologi yang modern		
Intrinsic Motivation	Grant, (2008) menjelaskan intrinsic motivation merupakan pandangan yang menjelaskan	A.	Saya merasa sangat termotivasi karena saya menikmati pekerjaan saya	<i>Likert Scale 1-5</i>	Grant, (2008) A.



		<p>bahwa pekerjaan bisa menjadi sesuatu yang menarik dan menyenangkan. Intrinsic motivation mengacu pada dorongan seseorang untuk mengusahakan sesuatu karena merasa adanya rasa kenikmatan dan ketertarikan untuk melakukan hal tersebut.</p>	<p>Saya merasa sangat termotivasi karena pekerjaan saya sangat menarik</p>		
Employee Retention	(Anggraeni, 2018; Crossman, 2018; Dechawatanapaisal, 2018b) perusahaan dengan tingkat	Saya merasa akan tetap bekerja di perusahaan saya bekerja saat ini	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Anggraeni, 2018; Crossman, 2018; Dechawatanapaisal, 2018b)	

		komitmen dan hubungan yang baik terhadap karyawannya,	Walaupun saya memiliki kesempatan	
		maka akan menurunkan tingkat tingkat pergantian karyawan, berkurangnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga meningkatnya produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan.	untuk meninggalkan perusahaan saya saat ini, saya akan tetap memilih untuk bekerja di perusahaan saya bekerja saat ini Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di tempat saya bekerja saat ini dalam kurun waktu yang	



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA