

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Pertamina merupakan salah satu perusahaan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang ditetapkan oleh Kementerian BUMN Republik Indonesia pada tanggal 12 Juni 2020 sebagai sektok energi. PT Komitmen PT Pertamina secara spesifik dalam fungsinya untuk menyediakan dan mengembangkan energi baru. Hal tersebut guna mendukung terciptanya kemandirian energi nasional Indonesia. Pertamina kini memiliki peran sangat strategis yang membawahi enam Subholding, yaitu: Upstream Subholding (PT Pertamina Hulu Energi), Gas Subholding (PT Pertamina Gas Negara), Refinery & Petrochemical Subholding (PT Kilang Pertamina Internasional), Power & NRE Subholding (PT Pertamina Power Indonesia), Commercial & Trading Subholding (PT Pertamina Patra Niaga), Subholding Integrated Marine Logistics (PT Pertamina International Shipping).

Pertamina pertama kali didirikan pada 1950-an, ketika Pemerintah Republik Indonesia menunjuk Angkatan Darat yang kemudian mendirikan PT Eksploitasi Tambang Minyak Sumatera Utara untuk mengelola lading minyak di wilayah Sumatera. Kemudian perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT Perusahaan Minyak Nasional (PERMINA) dan berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) Permina. Hingga pada 20 Agustus 1968 menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina).

Melalui UU No.8 tahun 1971, Pertamina semakin strategis setelah diutus untuk menghasilkan dan mengolah migas dari lading ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia. Nama tersebut menjadi PT Pertamina (Persero) berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003. Perusahaan BUMN ini telah transformasi fundamental dan usaha

perusahaan dengan visi yang baru dengan menjadi perusahaan minyak nasional kelas dunia. Kemudian penyempurnaan visi terjadi di 2011 hingga sekarang dikenal sebagai perusahaan energi nasional kelas dunia dengan harapan dapat semakin menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia.

### **3.1.2 Visi, Misi, Tujuan, dan Tata Nilai Perusahaan**

#### **3.1.2.1 Visi**

“Menjadi Perusahaan energi nasional kelas dunia.”

#### **3.1.2.2 Misi**

“Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.”

#### **3.1.2.3 Aspirasi Pertamina**

“Menjadi perusahaan global energi terdepan dengan nilai pasar US\$100B.”

#### **3.1.2.4 Nilai AKHLAK**

##### **1. Amanah**

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

##### **2. Kompeten**

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

##### **3. Harmonis**

Saling peduli dan menghargai perbedaan

##### **4. Loyal**

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

##### **5. Adaptif**

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

##### **6. Kolaboratif**

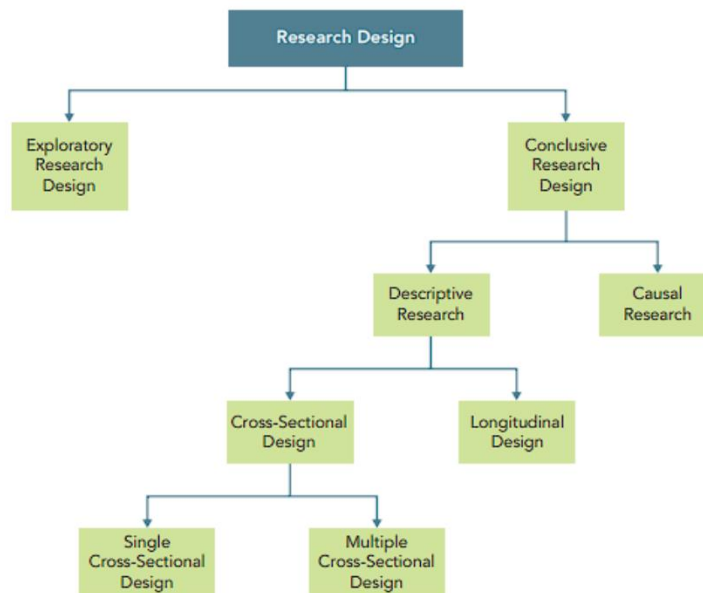
Membangun kerja sama yang sinergis

### 3.2 Desain Penelitian

Mengutip teori menurut Malhotra (2020) yang mendefinisikan desain penelitian sebagai suatu kerangka kerja yang dibutuhkan ketika memiliki perencanaan untuk melakukan riset pemasaran. Dengan kata lain, penelitian perlu dirancang desain terlebih dahulu guna menentukan metode yang sesuai dan cocok untuk diaplikasikan dalam riset tersebut. Hal ini dikarenakan pada asalnya peneliti melakukan penelitian untuk mengumpulkan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti untuk menyusun atau menjawab suatu permasalahan yang terjadi dalam riset pemasaran yang dilakukan.

#### 3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Malhotra (2020) mengklasifikasikan penelitian menjadi Exploratory Research Design dan Conclusive Research Design.



Gambar 3. 1 Klasifikasi Research Design

Sumber: Malhotra (2020)

#### 1. Exploratory Research Design

Malhotra (2020) menjelaskan bahwa penelitian jenis eksplorasi dilakukan guna memberikan sejumlah wawasan dan pemahaman atau studi yang memiliki relevansi terhadap permasalahan yang dihadapi atau diteliti. Penelitian ini umumnya digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data kualitatif dari data utama/primer. Ketika peneliti memutuskan untuk mengidentifikasi suatu permasalahan agar lebih mengerucut dan relevan agar lebih jelas untuk didefinisikan, maka peneliti akan menggunakan jenis penelitian eksplorasi, hal ini dikarenakan sifat desain penelitian ini cenderung fleksibel dan non-struktural. Hasil dari penggunaan desain riset ini membantu peneliti mendefinisikan suatu permasalahan dengan memperkaya wawasan sebelum diterapkan menjadi pengembangan riset lebih lanjut.

## 2. Conclusive Research Design

Malhotra (2020) menjelaskan penelitian konklusif berlandaskan pada sampel dalam jumlah yang besar dan bersifat representatif. Desain ini nantinya akan jauh lebih formal dan terstruktur, berbanding terbalik dengan Exploratory Research, karena data yang diolah akan menghasilkan data analisis untuk kebutuhan penelitian kuantitatif. Hasil dari penggunaan desain riset ini membantu peneliti untuk masukan yang bersifat pengambilan keputusan manajerial. Penurunan lebih lanjut dari bagan pada Gambar 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa dari Conclusive Research Design, dibagi lagi menjadi 2 kategori, yaitu: Descriptive Research dan Causal Research.

### 1. Descriptive Research

Riset ini umumnya berfokus dalam mendeskripsikan karakteristik fungsi dari pasar yang diteliti dengan perumusan tertentu secara struktural. Peneliti biasanya menggunakan instrument survei untuk memperkaya pemahaman dari adanya pemicu perbedaan sosial dalam penelitiannya, namun secara situasional. Riset yang deskriptif

terbagi menjadi 2 jenis, yaitu: Cross-sectional Design dan Longitudinal Design.

- Cross-sectional Design, menerapkan metode pengumpulan informasi-informasi yang relevan dan/atau terikat dengan elemen sampel dan data nyata yang sudah ada/disediakan pada sebuah sampel responden berbasis dari sebagaimana target populasinya.. Akan tetapi, apabila data-data responden tersebut yang dikumpulkan sekali melalui beberapa responden (dua atau lebih) maka akan disebut sebagai Multiple Cross-sectional Design.
- Longitudinal Design merupakan sebuah pengukuran berulang-ulang terhadap sampel elemen populasi pada variabel yang sama memberikan pandangan yang komprehensif dan terperinci mengenai situasi, termasuk perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Pendekatan ini memungkinkan analisis data dan implikasinya yang meyakinkan.

## 2. Causal Research

Riset ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bukti hubungan sebab-akibat. Penelitian ini menetapkan hubungan sebab-akibat antara dua variabel, sehingga umumnya digunakan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini menentukan sifat hubungan antara variabel sebab akibat dan efek yang diprediksi dengan otoritas.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Peneliti menggunakan teori dari Sekaran & Bougie (2016) melalui buku “Research Methods for Business, 7<sup>th</sup> Edition” mendefinisikan populasi

sebagai acuan dalam riset yang dimana populasi ini mencakup seluruh kelompok orang, peristiwa, ataupun hal-hal menarik untuk diteliti dan simpulkan berdasarkan statistik sampel. Dengan demikian, berdasarkan teori tersebut jika diadaptasikan ke penelitian ini, peneliti menentukan beberapa kriteria sebagai target populasi, yakni:

1. Fresh graduate (Belum dan/atau sedang mencari kerja)
2. Jenis kelamin pria dan wanita.
3. Generasi Z dengan range usia 20-25 tahun
4. Berdomisili di Jabodatebek

### **3.3.2 Sampel**

Definisi Sampel menurut teori Sekaran & Bougie (2016) yang menjelaskan Sampel menjadi bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi, sehingga tidak mencakup semua anggota dari populasi. Hal ini dikarenakan elemen dari populasi yang membentuk sampel sehingga menjadi bagian sub-kelompok dari populasi. Dengan demikian, peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan ke populasi yang ditelitikan.

Sekaran & Bougie (2016) mengategorikan ke dalam 2 teknik yang dapat diterapkan untuk mengambil sampel.

#### **1. Probability Sampling**

Teknik ini digunakan ketika sampel penting yang memiliki probabilitas menjadi perwakilan yang digunakan untuk cakupan generalisasi yang lebih luas cakupannya karena teknik ini mengambil sampel dengan elemen dalam populasi. Probability sampling terbagi menjadi beberapa metode yang dapat dilakukan, yaitu:

##### **a) Simple Random Sampling**

Metode ini umumnya dilakukan oleh peneliti yang ingin mengambil sampel yang dimana setiap elemen dalam

populasi akan tetap memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek penelitian.

b) Systematic Sampling

Metode ini umumnya digunakan oleh peneliti yang ingin melakukan riset yang pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan survei berskala besar. Mengingat metode ini cenderung sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti dalam pengambilan sampel karena lebih tersebar dengan merata dan dapat lebih mudah teridentifikasi.

c) Stratified Random Sampling

Metode ini digunakan apabila peneliti sudah memiliki karakteristik atau strata sampel yang akan diambil secara acak menurut pada tingkatan yang diputuskan oleh peneliti tersebut.

d) Cluster Sampling

Metode cluster berarti sampel yang dikelompokkan dari elemen populasi, namun dalam jumlah atau skala yang besar. Hal ini dikarenakan peneliti ketika mengambil sampel perlu membagi ke dalam beberapa kelompok cluster yang kemudian peneliti akan secara acak/random mengambil sampel tersebut.

e) Double Sampling

Peneliti cenderung menggunakan metode ini apabila ingin mencari dasar pengujian lebih lanjut dalam pemilihan sampel melalui banyak mengumpulkan informasi dari sumber studi yang serupa/sama dari bagian pada kelompok.

## 2. Non-Probability Sampling

Non-probability berarti mencakup elemen yang tidak memiliki probabilitas atau peluang untuk dipilih menjadi subjek penelitian. Teknik ini juga dibagi menjadi beberapa metode yang dapat dilakukan, yaitu:

a) Convenience Sampling

Metode ini biasanya digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menerima informasi yang lebih cepat dan efisien waktu. Hal ini dikarenakan metode pengambilan sampel ini cenderung mengambil data informasi langsung dari elemen populasi yang tersedia.

b) Purposive Sampling

Metode ini digunakan oleh peneliti yang ingin mengambil sampel dalam cakupan yang terbatas berdasarkan jenis-jenis karakteristik sampel yang akan memberikan informasi tersebut.

c) Judgement Sampling

Metode ini dilakukan dengan cara memilih anggota dari sampel secara sengaja, namun yang harapannya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam memberikan sejumlah informasi dan/atau data yang dibutuhkan oleh peneliti, hal ini bertujuan untuk melingkupi kriteria yang sudah ditentukan dari awal oleh peneliti.

d) Quota Sampling

Peneliti yang telah menetapkan jumlah kuota kebutuhan untuk penelitiannya cenderung akan menggunakan teknik ini untuk memilih sampel dari kriteria-kriteria populasi yang berdasarkan jumlah total dari setiap populasi.

e) Snowball Sampling

Dalam melakukan teknik pengambilan sampel ini dibutuhkan rujukan sampel yang dikhususkan untuk penelitian lebih lanjut kedepannya. Hal ini dikarenakan



Snowball Sampling akan melibatkan kemungkinan-kemungkinan dari subjek yang nantinya akan menerima subjek tambahan sebagai responden melalui informasi yang sudah diterima dari subjek awal sebelumnya.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, peneliti memutuskan untuk menggunakan **Conclusive Research Design** melalui **Descriptive Research** dan menggunakan **Cross Sectional Design (single)**, serta teknik **Simple-random Sampling** untuk pengambilan sampel pada penelitian ini. Dengan demikian, metode dalam mengumpulkan data/informasi menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada target responden dengan kriteria dan karakteristik tertentu. Subjek pada penelitian ini berupa Fresh graduate generasi Z berusia 20-25 tahun yang tertarik untuk melamar/bekerja di BUMN sektor energi (PT Pertamina), dan berdomisili di Jabodetabek.

### 3.3.3 Sampel Size

Peneliti mengutip teori yang diulas oleh Hair *et al.* (2018) yang membahas pengambilan ukuran sampel dalam melakukan penelitian. Metode yang dapat diterapkan yaitu berlandaskan pada jumlah indikator pertanyaan yang ditentukan dan digunakan oleh peneliti, indikator pertanyaan ini yang akan dituangkan ke dalam kuesioner penelitian tersebut. Hair *et al.* (2018) menjelaskan adanya asumsi  $n \times 10$  jumlah indikator pertanyaan. Apabila metode ini diaplikasikan pada penelitian ini, terdapat 6 variabel yang akan diukur dan peneliti menentukan 4 indikator pertanyaan disetiap variabel maka total akan memiliki 24 indikator pertanyaan. Menggunakan rumus asumsi Hair *et al.* yaitu  $n \times 10$ , sehingga dalam perhitungannya menjadi 24 dikali 10, dengan demikian setidaknya peneliti perlu mengumpulkan 240 responden pada kuesioner yang disebarluaskan.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

#### **3.4.1.1 Metode Pengumpulan Data**

Peneliti akan menggunakan metode pengumpulan melalui Kuesioner (Angket) pada penelitian ini. Menurut kajian Sugiyono (2013) dalam bukunya “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan ke-19” yang mengungkapkan definisi pengumpulan data dengan metode **Kuesioner (angket)** yang dimana teknik pengumpulan data ini melibatkan responden untuk menjawab seperangkat pertanyaan-pernyataan tertutup/terbuka ataupun dalam bentuk pernyataan tertulis. Menyebarkan kuesioner cenderung efisien bila peneliti telah mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur dan harapan responden. Peneliti menggunakan kuesioner apabila dalam penelitiannya membutuhkan jumlah responden dalam skala yang besar (banyak) dan tersebar di wilayah yang luas, serta dapat diberikan kepada responden secara langsung atau jarak jauh melalui internet.

### **3.5 Periode Penelitian**

Periode penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan pre-test pada 30 responden akan berlangsung pertengahan Maret 2024 (hal tersebut mencakup mulainya penyebaran kuesioner google form). Apabila pre-test yang dihasilkan telah menyatakan valid dan reliable maka pada periode berikutnya hingga Mei 2024 digunakan oleh peneliti dalam melakukan main-test (juga mencakup pengumpulan data responden hingga mencapai 240 responden).

### **3.6 Skala Penelitian**

Menurut Zikmund (2013) alat ukur dengan skala *likert* umumnya diandalkan untuk menilai tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap suatu pernyataan, dengan menggunakan rentang respon positif dan negatif. Skala ini biasanya berkisar antara 1 hingga 5. Dalam studi penelitian, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari serangkaian pernyataan.

### **3.7 Operasionalisasi Variabel**

Peneliti menggunakan teori Sekaran & Bougie (2016) pada bukunya “Research Methods for Business, 7<sup>th</sup> Edition” yang mengungkapkan bahwa variabel memiliki nilai yang bervariasi, bisa terjadi dalam lingkup waktu yang berbeda namun terhadap subyek ataupun obyek yang sama, hal ini juga berlaku sebaliknya. Pada buku ini mengulas 4 jenis variabel, yaitu: variabel dependen atau variabel kriteria, variabel independent atau variabel prediktor, variabel moderasi, dan variabel mediasi. Pada penelitian ini hanya memiliki 2 jenis variabel yaitu Variabel Dependen (Y) dan Variabel Independen (X) dengan penjelasan sebagai berikut:

### **3.7.1 Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen berperan sebagai variabel utama bagi peneliti untuk mengetahui analisisnya terhadap variabel lain yang mempengaruhinya. Tidak menutup kemungkinan di suatu penelitian atau studi akan memiliki lebih dari satu variabel dependen dalam sebuah penelitian. Dengan kata lain, kehadiran variabel dependen ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi semua variabel dependen yang diminati, di beberapa kasus proses analisisnya melibatkan statistik multivariat. Pada penelitian ini, terdapat 1 variabel dependen yaitu *Intention to Apply*.

#### **3.7.1.1 *Intention to Apply* (Y)**

*Intention to Apply* merupakan niat calon pelamar untuk bergabung di organisasi yang timbul sebab adanya daya tarik dan prestise organisasi tersebut. (Highhouse et al, 2003; dari Verma et al, 2024).

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *Intention to Apply* sedangkan skala 5 berarti tingginya *Intention to Apply*.

### **3.7.2 Independent Variable (X)**

Variabel Independent merupakan variabel yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependent yang umumnya pada penelitian akan menunjukkan pengaruh yang positif ataupun juga

memungkinkan variabel independent tersebut mempengaruhi secara negative terhadap variabel dependent tersebut. Pada penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang merupakan bagian dari employer branding organisasi yang dimana berperan sebagai variabel independent. Verma et al. (2024) menggunakan pemahaman Collins & Stevens (2002) yang menjelaskan peran penting Employer Branding untuk mencerminkan bagaimana pandangan karyawan atau calon karyawan terhadap atribut organisasi. Alicia A. Garibaldi (2014) menggambarkan *Employer Branding* sebagai suatu fondasi yang merupakan bagian dari strategi perekrutan yang dapat membuat perusahaan secara efektif “menang” atau unggul dalam menarik talenta-talenta baru untuk masuk ke perusahaan. Terdapat 5 variabel employer branding ditelaah dalam penelitian ini yang akan berperan sebagai variabel independent, yakni diantaranya: *Job Security*, *International Assignments*, *Compensation & Benefits*, *Organizational Culture*, dan *Job Role*.

### **3.7.2.1 Job Security (X1)**

Job Security adalah suatu keamanan kerja yang dimana merupakan pertimbangan yang penting bagi individu, karena berlandas pada perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan dan sering kali menjadi faktor utama dalam memilih organisasi untuk bekerja (Mondy & Noe, 2005; dalam Gentiana, 2015).

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *Job Security* sedangkan skala 5 berarti tingginya variabel *Job Security*.

### **3.7.2.2 International Assignments (X2)**

International Assignments merupakan tanggung jawab individu yang bekerja dalam ranah internasional yang disertai kompetensi dalam keterampilan interpersonal, yaitu: empati budaya, keterampilan dalam mempengaruhi seseorang, bernegosiasi, kemampuan analitis dan

konseptual, serta pemikiran strategis secara internasional (Sparrow et al, 2014).

Verma et al. (2024) menggunakan pemahaman Stahl et al. (2009) yang menjelaskan kehadiran global dan prospek yang diberikan organisasi untuk berkolaborasi dengan tim dari internasional dan diberikan tugas serta tanggung jawab pekerjaan secara internasional digunakan sebagai suatu hal yang “menarik” untuk meningkatkan minat dan motivasi calon pelamar kerja, hal ini dikarenakan pengalaman untuk bekerja secara internasional menjadi lintasan jenjang karir bagi para calon pelamar kerja.

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *International Assignment* sedangkan skala 5 berarti tingginya variabel *International Assignment*.

### **3.7.2.3 Compensation & Benefits (X3)**

Compensation & Benefits adalah semua bentuk keuntungan finansial dan layanan serta tunjangan berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, sedangkan benefit menjadi salah satu bagian dari compensation secara keseluruhan (George et al. 2014).

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *Compensation & Benefits* sedangkan skala 5 berarti tingginya variabel *Compensation & Benefits*.

### **3.7.2.4 Organizational Culture (X4)**

Organizational Culture merupakan suatu sistem yang memiliki makna bersama yang dipegang oleh para karyawan, budaya ini yang membedakannya dengan organisasi lain (Stephen & Timothy, 2017). Stephen & Timothy (2017) menjelaskan bahwa organizational culture menunjukkan bagaimana karyawan memandang karakteristik organisasi dan mewakili persepsi yang dimiliki oleh karyawannya. Organisasi dengan

culture yang dominan lebih mengekspresikan nilai-nilai inti yang dianut oleh sebagian besar karyawan dan yang memberikan kepribadian yang berbeda bagi organisasi.

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *Organizational Culture* sedangkan skala 5 berarti tingginya variabel *Organizational Culture*.

#### **3.7.2.5 Job Role (X5)**

Job Role merupakan penjelasan komprehensif terkait tugas dan pekerjaan yang dikemas menjadi suatu kewajiban yang dimiliki individu sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari dan diuraikan dalam kontrak kerja atau timbul dari tuntutan keadaan tertentu dalam struktur organisasi tenaga kerja (Lisa & Frauke, 2022).

Organisasi menjelaskan peran pekerjaan karyawan untuk membiasakan karyawannya terhadap tugas-tugas mereka (Brannick, Levine, & Morgeson, 2007).

Variabel pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert ( 1 – 5) dengan keterangan, yaitu: skala 1 menunjukkan rendahnya variabel *Job Role* sedangkan skala 5 berarti tingginya variabel *Job Role*.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

Menurut Syafrida (2021) di bukunya berjudul “Metodologi Penelitian” membahas dua jenis pengujian yang umumnya diterapkan dalam penelitian kuantitatif, yaitu: Validitas dan Reliabilitas. Pada pengujian ini, peneliti akan melakukan pengujian yang didukung melalui penggunaan aplikasi IBM SPSS versi 25 untuk melakukan pengujian dan analisis data secara parametrik dan non-parametrik terhadap data yang dikumpulkan melalui media penyebaran kuesioner.

### 3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas menurut Syafrida (2021) merupakan pengujian pertanyaan dengan tujuan mengetahui pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner. Kemudian teori menurut Ghozali (2018) menjelaskan pengujian validitas pada data penelitian digunakan juga untuk mengetahui apakah indikator-indikator pertanyaan kuesioner tersebut valid dalam artian mampu mewakili pengukuran dari kuesioner tersebut. Dyah & Agustinus (2018) mendefinisikan uji validitas dapat menggunakan teori Confirmatory Factor Analysis (CFA) yang merupakan analisis faktor yang cenderung bersifat lebih konfirmatoris sehingga dalam uji validitas untuk mengetahui konsep penelitian telah terbukti atau tidak dalam indikator-indikatornya yang direfleksikan. Ghozali (2018) mengatakan, pengujian dengan metode CFA untuk mengetahui apakah indikator-indikator pertanyaan tersebut merupakan indikator konstruk.

Hal ini juga mengikuti pemahaman menurut Hair et al. (2014) dalam proses analisis terdapat aspek yang menjadi kriteria:

1. Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) menjelaskan nilai pengujian harus melebihi 0.5 atau  $>0.5$  pada perhitungannya untuk mengindikasikan bahwa indikator yang diuji tersebut memiliki kelayakan untuk dianalisis faktornya dalam penelitian.
2. Measurement of Sampling Adequacy (MSA) menjelaskan nilai pengujian harus melebihi 0.5 atau  $>0.5$ , apabila nilai perhitungannya dibawah atau kurang dari 0.5 atau  $<0.5$  maka peneliti harus menghilangkannya dari perhitungan pada analisis faktor secara satu persatu dari nilai variabel terendah.

3. Barlett's Test of Sphericity (Sig.) pada hasil perhitungan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel tersebut yang hasil perhitungannya akan memiliki nilai signifikan (sig.). Apabila hasil nilai signifikan lebih kecil dan/atau sama dengan 0.05 atau  $\leq 0.05$  berarti indikator yang diuji dipenelitian tersebut dinyatakan valid (berkorelasi antar variabel).
4. Nilai Factor Loading, pada hasil perhitungan hasil memperoleh nilai yang dinyatakan lebih besar dari 0.5 atau  $>0.5$ , nilai ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana hubungan atau korelasi antar variabel-variabel asli dengan faktor-faktor kunci.

#### **3.8.1.2 Uji Reliabilitas**

Mengutip pemahaman menurut Ghozali (2018) yang menjelaskan teori dalam pengujian reliabilitas terhadap kuesioner penelitian dilakukan guna mengukur indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian ini dapat membuktikan bahwa suatu kuesioner tersebut reliabel apabila terdapat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden yang mengisi dalam waktu ke waktu. Ghozali (2018) memaparkan 2 (dua) metode pengukuran reliabilitas kuesioner, yaitu:

1. Repeated Measure, melalui metode ini dapat mengetahui konsistensi responden dengan cara memberikan indikator pertanyaan yang sama dalam kurun waktu yang berbeda.
2. One Shot, melalui metode ini serupa dengan repeated measure, namun pengukuran yang dilakukan hanya sekali untuk membandingkan hasilnya dengan indikator pertanyaan yang lain untuk melihat bagaimana bentuk korelasinya dengan indikator pertanyaan yang lain.



Pengujian reliabilitas pada teori ini akan menguji hasil Cronbach's Alpha dengan nilai lebih besar dari 0.70 atau  $>0.70$  agar indikator dapat dinyatakan reliabel.

### **3.9 Analisis Data Penelitian**

#### **3.9.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.9.1.1 Uji Normalitas**

Mengutip pemahaman menurut Ghozali (2018) yang membahas mengenai pengujian normalitas pada penelitian diberlakukan untuk peneliti dapat menguji terhadap suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Analisis yang dinilai berdasarkan hasil pada uji t dan F yang dimana berbentuk asumsi bahwa nilai residual akan mengikuti distribusi normal. Terdapat dua metode yang dapat dilakukan untuk mendeteksi normal atau tidaknya residual tersebut yang terdistribusi.

##### **1. Metode analisis grafik**

Peneliti melakukan perbandingan antara data yang diobservasi dan distribusi yang mendekati dengan distribusi normal dalam grafik histogram yang dihasilkan pada pengujian ini. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pada grafik histogram yang dapat dianalisis oleh peneliti adalah dengan mengamati residualnya. Selain itu, untuk mendeteksi normal atau tidaknya data dapat dilihat berdasarkan bagaimana bentuk penyebaran data berwujud titik yang terdapat pada sumbu diagonal dari grafik.

Apabila data yang dihasilkan dari pengujian tampak menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal (grafik histogram), hal tersebut berarti model regresi yang diuji telah memenuhi asumsi normalitas karena terdeteksi pola distribusi normal pada grafik histogramnya. Hal ini pun berlaku sebaliknya, jika data yang dihasilkan dari pengujian

tampak menyebar cukup jauh dari diagonal tersebut dan/atau data (titik) tidak mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data yang diuji tersebut menandakan tidak adanya pola distribusi normal sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Metode analisis statistik

Ghozali (2018) menjelaskan salah satu cara pengujian statistic yang dapat dilakukan peneliti adalah dengan mengamati hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang secara sederhana analisis pengujian ini dapat dilakukan dengan cara peneliti akan melihat bagaimana nilai interval alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) atau sebesar 95%, yang ditetapkan pada nilai probabilitas tingkat signifikansi yang digunakan.

Hasil pengujian normalitas penelitian yang menggunakan tingkat signifikan Monte Carlo diperoleh dengan melihat berapa nilai signifikansi yang dihasilkan ketika diuji. Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau  $>0,05$  dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan terdistribusi normal, sedangkan tingkat signifikansi data yang dihasilkan ternyata lebih kecil dari 0,05 atau  $<0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal.

Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan software SPSS IBM versi 25 untuk melakukan pengujian Normalitas pada data yang dikumpulkan.

### 3.9.1.2 Uji Multikolinieritas

Teori pemahaman menurut Ghozali (2018) mengelaborasi bahwasanya diberlakukannya pengujian multikolinieritas pada penelitian digunakan agar peneliti dapat mengetahui hubungan korelasi model

regresi antar variabel independent (variabel bebas), sehingga Ghozali (2018) menjelaskan salah satu metode untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi, yaitu dengan melihat bagaimana nilai tolerance dan variance inflation vaktor (VIF) yang dihasilkan ketika dilalui proses pengujian multikolonieritas tersebut. Secara sederhana, nilai tolerance yang dihasilkan meskipun bernilai rendah namun sama dengan nilai VIF-nya yang tinggi ( $VIF = 1/Tolerance$ ).

Dengan demikian, apabila nilai Tolerance yang dihasilkan lebih besar sama dengan 0.10 ( $\geq 0.10$ ) sedangkan VIF lebih kecil sama dengan 10 ( $\leq 10$ ), hal ini menunjukkan pengujian antara variabel bebas/independent tersebut dalam model regresi tidak terdeteksi adanya multikolineritas dan hal ini pun juga berlaku sebaliknya. Jika nilai Tolerance justru yang lebih kecil sama dengan 0.10 ( $\leq 0.10$ ) namun VIF yang dihasilkan lebih besar sama dengan 10 ( $\geq 10$ ), hal tersebut membuktikan bahwa terdapat multikolineritas antara variabel bebas/independent dalam model regresi tersebut ketika diuji.

### **3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018) mengungkapkan pengujian ini diberlakukan dalam penelitian guna mendeteksi adanya perbedaan variance dari sisi residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Perbedaan yang dapat terdeteksi tersebut dilihat berdasarkan pola pada Grafik Plot yang dihasilkan dari pengujian antara nilai prediksi pada variabel penelitian yang bersifat terikat (variabel dependen) yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Peneliti dapat mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam suatu persamaan regresi yang diuji melalui melihat pola yang dihasilkan pada Grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED tersebut dengan sumbu Y yang menjelaskan Y yang sudah diprediksikan, serta sumbu X yang mewakili residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized.

Peneliti dapat menganalisis dari pola yang dihasilkan, penelitian yang hasil pengujiannya ternyata terdeteksi adanya perbedaan variance atau heteroskedastisitas apabila titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola tertentu, dengan catatan, pola tersebut cenderung masih tampak teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila peneliti menemukan hasil pengujian justru tidak membentuk pola sama sekali atau pola yang tidak jelas, dengan catatan, titik titik yang dihasilkan menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya perbedaan variance atau tidak terdeteksi hetedoskedastisitas.

### 3.9.2 Uji Model

#### 3.9.2.1 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2018) analisis korelasi memiliki tujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan mempunyai distribusi probabilistic. Variabel Independen diasumsikan memiliki nilai tetap. Berikut tabel untuk melakukan interpretasi atas hasil uji koefisien korelasi.

Tabel 3. 1 Angka Korelasi

Besar Angka Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,20 – 0,40	Korelasi lemah
0,40 – 0,70	Korelasi sedang
0,70 – 0,90	Korelasi kuat
0,90 – 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: Ghozali (2018)

### 3.9.2.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menggunakan teori pemahaman Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian ini secara sederhana digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dimana pengujian ini memiliki nilai koefisien determinasi diantara nol atau satu. Ketika melakukan pengujian terdapat nilai  $R^2$  yang kecil, hal ini mengindikasikan bahwa adanya keterbatasan kemampuan variabel bebas/independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, variabel-variabel bebas/independent suatu penelitian yang diuji dapat dinyatakan memiliki kemampuan untuk memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi tersebut apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan bernilai tinggi.

## 3.10 Uji Hipotesis

### 3.10.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Mengutip teori pemahaman menurut Ghozali (2018) yang mengulas tujuan pengujian statistik t pada penelitian digunakan agar peneliti dapat mengidentifikasi tingkat pengaruh variabel independent yang berperan sebagai variabel penjelas yang secara individual menerangkan variasi dari variabel dependen, namun pengujian t pada dasarnya membentuk pengujian parsial. Umumnya pengujian signifikansi parameter individual dapat diterapkan dengan melakukan perbandingan berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil t-hitung dengan t-tabel. Langkah sederhana untuk memahami pengujian ini adalah dengan memperhatikan jumlah degree of freedom (df)-nya, apabila jumlah yang tampak menunjukkan angka lebih dari 20 dan derajat kepercayaan sebesar 5% atau signifikansi  $\alpha = 5\%$ , hal ini berarti  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak apabila dalam nilai absolut menunjukkan nilai t lebih tinggi dari 2.

Kemudian, dalam pengujian ini terdapat hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang dapat diterima dalam artian menyatakan adanya pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen, hal ini dapat diwujudkan apabila

terjadinya nilai t-hitung yang dibuktikan lebih tinggi dibandingkan t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ). Jika melihat dari nilai signifikansi 0.05, apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih rendah ( $<0,05$ ) hal ini menyatakan pengaruh signifikan variabel independent dan variabel dependent namun hanya bersifat parsial. Sedangkan nilai pengujian yang dihasilkan jika melewati batas nilai signifikansi ( $>0,05$ ) hal ini menandakan secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan.

### **3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Ghozali (2018) menjelaskan metode pengujian signifikansi simultan dilakukan oleh peneliti untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh variabel independent secara keseluruhan memberikan pengaruh bersama ataupun memberikan hubungan yang bersifat linear terhadap variabel dependen, pengujian F bersifat joint atau secara serentak. Langkah sederhana untuk memahami proses pengujian ini terdapat pada nilai uji F (F-hitung dan F-tabel) yang perlu diperhatikan ketika proses pengujian dilakukan. Apabila dalam pengujian dibuktikan nilai F lebih tinggi dari 4 ( $F > 4$ ) dan signifikansi bernilai rendah dari 0.05 ( $<0,05$ ) hal ini berarti terjadinya penolakan pada  $H_0$  namun hanya  $H_a$  (Hipotesis alternatif) yang diterima, dengan kata lain adanya pengaruh signifikan antara variabel independent dan dependent secara bersamaan.

Pernyataan ini juga berlaku sebaliknya, pengujian yang membuktikan nilai F lebih kecil dari 4 ( $F < 4$ ) sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih tinggi dari 0,05 ( $>0,05$ ) menandakan penolakan pada  $H_a$  (Hipotesis alternatif) namun  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dan dependent secara bersamaan. Ghozali (2018) juga menggunakan perbandingan dari hasil pengujian F-hitung dan F-tabel yang akan menandakan penolakan  $H_0$  namun penerimaan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) apabila hasil pengujian menunjukkan F-hitung yang bernilai lebih tinggi dibanding nilai pada F-tabel.

### 3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dibutuhkannya pengujian analisis regresi berganda menurut Ghozali (2018) apabila dalam penelitian ingin dilakukan pengujian terhadap pengaruh lebih dari satu variabel independent. Regresi berganda dilakukan oleh peneliti guna mengidentifikasi bagaimana hasil rata-rata populasi dari angka pada nilai variabel independent tersebut yang menggunakan persamaan, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Intention to Apply

X<sub>1</sub> = Job Security

X<sub>2</sub> = International Assignments

X<sub>3</sub> = Compensation & Benefits

X<sub>4</sub> = Organizational Culture

X<sub>5</sub> = Job Role

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

e = Error

### 3.11 Tabel Operasional Penelitian

Tabel 3. 2 Tabel Operasional Penelitian

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Item & Indikator	Skala	Referensi
1.	Intention to Apply merupakan niat calon pelamar untuk bergabung di	N/A	AII Saya memiliki ketertarikan untuk menjadi bagian dari karyawan PT Pertamina.	Skala Likert 1-5	(Verma et al, 2024).

	organisasi yang timbul sebab adanya daya tarik dan prestise organisasi tersebut. (Highhouse et al, 2003; dari Verma et al, 2024).		AI2	Saya memiliki niat yang tinggi untuk mempersiapkan lamaran kerja di PT Pertamina.		
			AI3	Saya akan memberikan usaha yang besar dalam mengikuti proses recruitment PT Pertamina untuk bisa bekerja disana.		
			AI4	Saya akan menerima Job offer dari PT Pertamina apabila diberi kesempatan.		
2.	<p>Job Security adalah suatu keamanan kerja yang dimana merupakan pertimbangan yang penting bagi individu, karena berlandas pada perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan dan sering kali menjadi faktor utama dalam memilih organisasi untuk bekerja (Mondy &amp; Noe, 2005; dalam Gentiana, 2015).</p> <p>Job Security didefinisikan sebagai perlindungan karyawan dari pemecatan aktual atau konstruktif. Hal ini mencakup suatu tindakan untuk membangun dan mempertahankan kemampuan orang untuk tetap berada di pasar tenaga kerja.</p>	Keamanan Kerja	JS1	Menurut Saya, PT Pertamina mampu menjamin keamanan karyawan di tempat kerja.	Skala Likert 1-5	(Gentiana, 2015).  (Folarin, 2015)
		Pertimbangan Individu	JS2	Keamanan kerja yang terjamin di PT Pertamina menjadi pertimbangan positif Saya untuk bergabung dan bekerja dalam jangka waktu panjang.		
		Perlindungan kehilangan pekerjaan	JS3	Menurut Saya, PT Pertamina mampu memberikan hak perlindungan karyawan terhadap pekerjaannya.		
			JS4	Saya merasa tidak ada perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan apabila bekerja di PT Pertamina.		



	( Wilthagen, 2008; dalam Folarin, 2015)  Job Security mencakup perlindungan karyawan terhadap pemecatan serta pemberian kompensasi dalam jumlah besar ketika karyawan kehilangan karena alasan ekonomi perusahaan. ( Adeogun, 1986; dalam Folarin, 2015)					
3.	<i>International Assignments</i> merupakan tanggung jawab individu yang bekerja dalam ranah internasional yang disertai kompetensi dalam keterampilan interpersonal, yaitu: empati budaya, keterampilan dalam mempengaruhi seseorang, bernegosiasi, kemampuan analitis dan konseptual, serta pemikiran strategis secara internasional (Sparrow et al, 2014).  International Assignments mencakup penugasan yang digerakkan oleh permintaan yang mencakup koordinasi dan kontrol,	Peningkatan karier	IN1	Menurut Saya, PT Pertamina akan memberikan pengalaman bekerja di lingkup internasional.	Skala Likert 1-5	(Sparrow et al, 2014).  (Verma et al, 2024).  (Bussin, 2015).
		Integrasi Internasional	IN2	Menurut Saya, PT Pertamina dapat memberikan pengalaman berkolaborasi kerja bersama karyawan dari internasional ( Karyawan dari Luar Negeri/ Ekspatriat).		
		Tanggung Jawab Internasional	IN3	Menurut Saya, PT Pertamina memberikan kesempatan untuk bekerja secara Internasional di negara lain.		
			IN4	Menurut Saya, PT Pertamina memberikan kesempatan untuk bekerja dalam operasional perusahaan secara global.		

	<p>komunikasi, transfer pengetahuan, transfer penugasan internasional yang didorong oleh pembelajaran, yang dimulai untuk pengembangan kompetensi dan peningkatan karier. (Pucik, 1992; dalam Verma et al, 2024)</p> <p>International Assignments didefinisikan sebagai suatu peluang untuk mengisi kesenjangan keterampilan/menyediakan keahlian teknis, meluncurkan usaha baru, tujuan pengembangan untuk perencanaan karier, kepemimpinan atau manajemen yang diperlukan di lokasi tertentu, integrasi internasional (globalisasi), membangun jaringan global, transfer pengetahuan, transfer keahlian teknis, manajemen, dan teknologi, transfer budaya perusahaan, retensi dan keperluan politik. ( McNulty, 2009; dalam Bussin, 2015)</p>					
4.	Compensation & Benefits adalah semua bentuk keuntungan finansial dan layanan	Promosi	CB1	Saya merasa, bekerja di PT Pertamina akan mendapatkan kesempatan promosi yang lebih tinggi.	Skala Likert 1-5	(George et al. 2014).

	serta tunjangan berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, sedangkan benefit menjadi salah satu bagian dari compensation secara keseluruhan. (George et al. 2014).  Compensation didefinisikan suatu cakupan semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan dari pekerjaannya dengan 2 komponen utama yaitu direct financial payment seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, serta indirect financial payment seperti tunjangan asuransi, liburan, dan promosi yang dapat memberikan kesempatan untuk menghargai kinerja yang luar biasa, dan untuk mengisi posisi yang kosong dengan karyawan yang telah teruji dan loyal. (Dessler, 2013)					(Dessler, 2013).
		Layanan	CB2	Saya merasa, bekerja di PT Pertamina akan mendapatkan tunjangan yang menarik.		
			CB3	Saya merasa, bekerja di PT Pertamina akan mendapatkan penghasilan yang tinggi.		
		Keuntungan Finansial	CB4	Menurut Saya, terdapat benefit yang menarik jika bekerja di PT Pertamina.		
5.	Organizational Culture merupakan suatu sistem yang memiliki makna bersama yang dipegang oleh para karyawan, budaya ini	Nilai Bersama	OC1	Saya merasa, PT Pertamina memiliki standar budaya yang baik dan tercerminkan dari besarnya komitmen karyawannya terhadap nilai-nilai “AKHLAK” BUMN.	Skala Likert 1-5	(Stephen & Timothy, 2017)  (Schermerhorn et al.,2012)

<p>yang membedakannya dengan organisasi lain. (Stephen &amp; Timothy, 2017)</p> <p>Organizational Culture didefinisikan sebagai kebijakan, sikap, nilai, dan keyakinan bersama yang berkembang dalam sebuah organisasi untuk memandu perilaku karyawan/anggotanya. (Schermerhorn et al.,2012)</p> <p>Organizational Culture terdiri dari nilai, norma, dan sikap orang-orang yang membentuk organisasi. Nilai-nilai menunjukkan apa yang penting; Norma-norma menunjukkan perilaku yang diharapkan; sikap menunjukkan pola pikir individu. Kelompok memilih simbol, slogan, dan seremonial untuk menyampaikan nilai-nilainya. Dengan demikian, budaya memberi tahu orang-orang tentang apa yang penting dalam organisasi, bagaimana berperilaku, dan</p>		OC2	Saya merasa, PT Pertamina memiliki Visi yang jelas dan mengutamakan nilai-nilai “AKHLAK” pada karyawannya.	(Jeff & Sandra, 2002)
	Norma dan Kebijakan	OC3	Saya merasa, PT Pertamina memiliki kesesuaian norma dan kebijakan dengan atribut serta kebutuhan Saya.	
	Sistem	OC4	Saya merasa, PT Pertamina memiliki sistem kerja yang selaras dengan prinsip kerja Saya.	

	bagaimana memandang sesuatu. (Jeff & Sandra, 2002)					
6.	<p><i>Job Role</i> merupakan penjelasan komprehensif terkait tugas dan pekerjaan yang dikemas menjadi suatu kewajiban yang dimiliki individu sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari dan diuraikan dalam kontrak kerja atau timbul dari tuntutan keadaan tertentu dalam struktur organisasi tenaga kerja (Lisa &amp; Frauke, 2022).</p> <p><i>Job Role</i> dapat didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan yang dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dan ada tiga aspek peran yang berbeda, yaitu peran yang diharapkan, peran yang dirasakan, dan peran yang diberlakukan. (McKenna, 2006; dalam Viola, 2012)</p> <p><i>Job Role</i> merupakan suatu atribut yang penting, relevan, dan peripheral karena terdiri dari tuntutan yang dapat mencakup</p>	Harapan Peran dan Pekerjaan	JR1	Saya merasa, PT Pertamina dapat memberikan kesempatan untuk berperan dalam tugas dan proyek yang menarik.	Skala Likert 1-5	(Lisa & Frauke, 2022).  (Viola, 2012)
			JR2	Saya merasa, PT Pertamina dapat memberikan kesuksesan dan kemajuan karir Saya melalui pekerjaan yang menantang.		
		Tanggung Jawab Pekerjaan	JR3	Saya merasa, PT Pertamina dapat memberikan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan yang Saya miliki.		
		Komprehensivitas pekerjaan	JR4	Saya merasa, PT Pertamina dapat memberikan kesesuaian peran pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang komprehensif.		

<p>harapan, tanggung jawab pekerjaan, dan norma untuk suatu posisi dalam organisasi. (Schein, 1971; dalam Viola, 2012)</p>					
--	--	--	--	--	--



UMN  
 UNIVERSITAS  
 MULTIMEDIA  
 NUSANTARA