

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh *Job Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Pada Bab II sebelumnya, telah dijelaskan kerangka teoritis dan model yang telah dikembangkan, yang akan digunakan sebagai landasan teori untuk penelitian ini. Pada Bab ini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, tipe penelitian, subyek & obyek penelitian, unit analisis, definisi konseptual & definisi operasional, Teknik pengumpulan data, populasi & sampel, teknik pengolahan data, metode analisis data, dan hasil uji pendahuluan.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah konsep untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data untuk menjawab masalah dari penelitian. Dari aspek waktu pengambilan data, penelitian ini merupakan studi *cross sectional*. Pengumpulan data pada studi *cross sectional*, dilakukan hanya sekali dalam satu periode waktu tertentu dan diolah serta dianalisis lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Pada penelitian ini pengambilan data responden dilakukan pada bulan September hingga Oktober 2024 dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Tipe Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Di mana menurut Sugiyono, (2017) pendekatan kausal sebagai metode penelitian yang bertujuan

untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini sangat penting dalam penelitian untuk memahami bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (sebab) terhadap variabel dependen (akibat). Jenis penelitian ini dianggap tepat untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Work Life Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction*, karena metode kuantitatif mengukur aspek-aspek secara objektif terhadap kejadian.

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan kumpulan dari variabel yang terdapat pada kerangka konseptual penelitian. Objek penelitian akan dianalisis lebih lanjut untuk dicari cara pemecahannya (Sekaran & Bougie, 2020). Variabel merupakan objek yang dapat diobservasi, diukur, dan dianalisis serta mempunyai nilai yang berbeda. Variabel pada penelitian ini terdiri dari *dependent variable* dan *independent variable*. *Dependent variable* atau variabel terikat merupakan variabel yang ingin diprediksi hasilnya dari kerangka penelitian yang diajukan. Sedangkan *independent variable* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi *dependent variable* secara positif atau negatif. Adapula *Mediating variable* atau variabel mediasi adalah variabel yang membantu memberikan pemahaman lebih terkait pengaruh antar hubungan *independent variable* dengan *dependent variable*. (Bougie & Sekaran, 2020) namun *mediating variable* tidak digunakan dalam penelitian ini.

Objek dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction*. *Dependent variable* pada penelitian ini adalah *Pay*

Satisfaction (PS). Sedangkan untuk *independent variable* pada penelitian ini adalah *Pay Satisfaction* (PS), *Supervisor Support* (SS), *Career Development* (CD), *Worklife Balance* (WLB), dan *Wokload* (WL).

3.4 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang dijadikan pusat perhatian pada suatu penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Organik yang bekerja di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo tersebar untuk mengetahui pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pada perusahaan tersebut. Kriteria wajib yang perlu dipenuhi responden dalam penelitian ini adalah merupakan Pegawai tetap PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dengan jenjang jabatan yang berbeda-beda mulai dari Fungsional, Supervisor Dasar, Supervisor Atas, Manajemen Dasar, Manajemen Menengah, dan Manajemen Atas yang tersebar di 3 (tiga) Provinsi yaitu Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Gorontalo.

3.5 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek dalam melakukan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Jenis unit analisis antara lain individu, *dyads*, kelompok, organisasi, dan budaya. Unit analisis individu adalah data dikumpulkan dari individu yang kemudian akan diolah dan dianalisis. Tipe unit analisis *dyads* merupakan langkah peneliti dalam mempelajari interaksi antara dua orang. Pada unit analisis kelompok, data dikumpulkan untuk mendapat karakteristik dari suatu kelompok. Unit analisis organisasi jika data diperoleh dari suatu organisasi, sedangkan

unit analisis budaya digunakan ketika data yang digunakan berbeda budayanya (Sekaran & Bougie, 2020). Unit analisis pada penelitian ini menggunakan individu, karena penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penilaian individu terhadap *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pegawai pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

3.6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional (DKDO)

Menurut Sekaran & Bougie (2016), operasionalisasi merupakan penguraian konsep abstrak, pembuatan konsep indeks dari suatu pengukuran, transformasi indikator yang dilakukan untuk membantu proses pengukuran. Berdasarkan Tabel 3.1, terdapat beberapa definisi konseptual dan operasional yang diadaptasi dari González et al., (2021); Frye, et al., (2019), Sheraz & Ijaz, (2021), Wu et al., (2013), Shanafelt et al., (2015), Kim et al., (2023), Hasebrook et al., (2023) dan Janib et al., (2021)

Tabel 3.1 Definisi Konseptual dan Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasi	Pernyataan	Skala
<i>Pay Satisfaction</i> (PS)	Aspek-aspek dari unsur pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi Sumber: González et al., (2021); Frye, et al., (2019)	<i>Pay Satisfaction</i> untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dari karyawan lewat pendapatan yang diterima dari organisasi	1.(PS1) Saya merasa upaya yang saya lakukan tidak sebanding dengan upah yang diberikan oleh perusahaan 2.(PS2) Saya merasa <i>Take home pay</i> yang saya terima di perusahaan ini kecil 3.(PS3) Tunjangan jabatan yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan 4.(PS4) Dibanding perusahaan lain, saya puas dengan upah yang saya terima di perusahaan ini 5.(PS5) Saya merasa puas dengan	Skala interval (1-5)

			perubahan kenaikan gaji saya	
<i>Supervisor Support (SS)</i>	<p>Hubungan positif antara seseorang dengan atasan dalam lingkungan pekerjaan maupun pribadi.</p> <p>Sumber: (González et al., 2021)</p>	<i>Supervisor Support</i> untuk mengukur seberapa besar peran atasan dalam mendukung kinerja dari karyawan.	<p>1.(SS1) Atasan selalu membantu saya memperhatikan hasil pekerjaan saya</p> <p>2.(SS2) Atasan tidak sungkan membantu ketika keluarga saya dalam keadaan kesulitan</p> <p>3.(SS3) Atasan meyakinkan saya akan pentingnya peran dalam pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>4.(SS4) Atasan bersedia mengajari ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>5.(SS5) Atasan cepat dalam memberikan informasi terbaru mengenai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan</p> <p>6.(SS6) Atasan saya mampu menjaga kerahasiaan hal-hal yang saya sampaikan kepadanya</p>	Skala interval (1-5)
<i>Career Development (CD)</i>	<p>Peningkatan keterampilan karyawan dalam persiapan jenjang peralihan menuju tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih profesional</p> <p>Sumber: (González et al., 2021) ; (Sheraz & Ijaz, 2021)</p>	<i>Career Development</i> untuk mengukur program pengembangan yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	<p>a)(CD1) Perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk pengembangan diri melalui pelatihan</p> <p>b)(CD2) Perusahaan memberikan informasi yang lengkap mengenai jenjang karir yang dapat dicapai dalam perusahaan</p> <p>c)(CD3) saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan</p> <p>d)(CD4) Karier saya di perusahaan ini tampaknya tidak menjanjikan.</p> <p>e)(CD5) Saya merasa karir saya didukung untuk maju dalam Perusahaan</p>	Skala interval (1-5)

<p><i>Work Life Balance (WLB)</i></p>	<p>Keseimbangan waktu yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dari karyawan</p> <p>Sumber: González et al., (2021) ; Wu et al., (2013) ; Shanafelt et al., (2015)</p>	<p><i>Work Life Balance</i> untuk mengukur tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan</p>	<p>1.(WLB1) Ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan saya dan kesehatan pribadi saya. 2.(WLB2) Saya mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga saya 3.(WLB3) Perusahaan memberikan jadwal yang fleksibel dalam saya bekerja. 4.(WLB4) Jadwal kerja saya memberi saya cukup waktu untuk kehidupan pribadi/keluarga saya 5.(WLB5) Saya menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga</p>	<p>Skala interval (1-5)</p>
<p><i>Workload (WL)</i></p>	<p>Merupakan jumlah tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas lain yang dilakukan karyawan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu</p> <p>Sumber : Kim et al., (2023) ; Hasebrook et al., (2023) ; Janib et al., (2021)</p>	<p><i>Workload</i> untuk mengukur seberapa besar beban tanggung jawab pekerjaan yang dirasakan karyawan</p>	<p>3 (WL1) Pekerjaan tambahan merupakan hal yang biasa di tempat kerja saya 4 (WL2) Saya membutuhkan tenaga dan pikiran yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya 5 (WL3) Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap Sore atau akhir pekan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan saya 6 (WL4) Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan saya 7 (WL5) Saya merasa beban kerja yang berat ini tidak akan membaik di masa depan.</p>	<p>Skala interval (1-5)</p>

<i>Job Satisfaction (JS)</i>	Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atas pencapaian dan kemenangan dalam pekerjaannya Sumber: (Sheraz & Ijaz, 2021)	<i>Job Satisfaction</i> untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan	Setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang Pekerjaan yang saya lakukan sekarang sesuai dengan <i>Passion</i> saya. Saya menikmati setiap tanggung jawab yang diberikan kepada saya Saya menganggap pekerjaan saya tidak menyenangkan	Skala interval (1-5)
------------------------------	--	---	--	----------------------

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, data merupakan salah satu hal yang bersifat krusial. Menurut Sugiyono (2018) data adalah fakta atau informasi yang digunakan untuk analisis dalam penelitian. Ada 2 (Dua) tipe data yakni Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara, survei, atau eksperimen. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti buku, artikel, dan laporan.

Untuk jenis data penelitian ini menggunakan data primer karena data diperoleh dari kuesioner langsung yang disebar secara online menggunakan *G-Form* melalui media sosial *Whatsapp* kepada responden pegawai organik di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

3.8 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah area generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk selanjutnya dapat ditarik benang merah atau

kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Organik yang ada di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo yang tersebar di tiga Provinsi yaitu Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Gorontalo.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan dalam suatu penelitian ilmiah, yang adalah komponen dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Pada umumnya jumlah sampel dinotasikan dengan “n”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa Pegawai Organik PT PLN (Persero) UID Suluttenggo tersebar, dengan jejang jabatan Struktural maupun fungsional yaitu mulai dari staf, Supervisor Dasar, Supervisor Atas, Manajer Dasar, Manajer Menengah dan Manajer Atas.

3.8.1 Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini kuesioner akan dibuatkan daftar pertanyaan yang dibuat menggunakan *Google Form* dan disebar melalui media sosial *Whatsapp* lewat pesan personal maupun grup agar lebih cepat dan mudah dalam menjangkau seluruh responden. Adapun karakteristik responden yang ditetapkan adalah merupakan Pegawai Organik PLN UID Suluttenggo tersebar. Ferdinand (2002) memiliki pedoman terhadap ukuran sampel, yaitu sebagai berikut:

- a. 100 hingga 200 sampel untuk estimasi maksimum *likelihood*;
- b. Tergantung dari jumlah parameter yang dilakukan estimasi. Biasanya adalah 5 hingga 10 kali jumlah parameter yang diestimasi;
- c. Tergantung dari jumlah indikator yang digunakan untuk seluruh variabel laten. Jumlah sampel didapat dari jumlah indikator kemudian dikali 5 sampai 10.

Jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 indikator. Oleh karena itu, jumlah minimum sampel adalah $31 \text{ indikator} \times 5 = 155$ responden. Untuk meminimalisir *missing data* dan *error data*, kuesioner akan disebar ke >200 responden.

3.8.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi yang telah ditentukan dalam penelitian. Bila populasi terlalu luas atau besar, hal ini tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua karena adanya keterbatasan-keterbatasan pada peneliti seperti tenaga, dana, waktu dan lainnya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017).

Terdapat dua metode pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dimana setiap anggota populasi sudah diketahui dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih dalam sampel. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang bisa memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk bisa dipilih ke dalam anggota sampel. Berikut merupakan jenis-jenis dari *probability sampling* menurut Sugiyono, 2018:

5.2 Simple Random Sampling

Simple Random Sampling merupakan Teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa membeda-bedakan anggota yang ada dalam populasi itu.

b) Proportionate Stratified Random Sampling

Proportionate stratified random sampling adalah metode sampling yang digunakan dalam kasus di mana populasi memiliki unsur atau anggota yang tidak homogen dan berstrata proporsional.

c) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Disproportionate stratified random sampling adalah metode sampling yang digunakan dalam kasus di mana populasi berstrata tetapi tidak proporsional.

d) *Cluster Random Sampling*

Cluster random sampling merupakan metode sampling yang digunakan untuk memilih sampel jika objek atau sumber data yang akan diteliti memiliki daerah sangat luas, seperti penduduk suatu negara, provinsi atau kabupaten.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ialah dengan melakukan *simple random sampling* yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada pegawai organik di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

3.9 Teknik Pengolahan Data

Proses pengolahan data akan menyajikan data yang lebih sederhana agar mudah dipahami untuk dilakukan analisa. Analisis data merupakan sebuah proses untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dan interpretasinya adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian agar dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penelitian serta mengungkap fenomena sosial tertentu yang menjadi dasar dari penelitian. Data dari kuesioner yang telah diseleksi akan diolah dengan menggunakan teknik analisis yang harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini sendiri menggunakan analisis kuantitatif di mana menurut Umar dan Sunyoto (2011) adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian

yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penentuan hasil.

Pengolahan data dari Penelitian ini akan menggunakan *software* SmartPLS 4 versi 4.1.0.8. SmartPLS 4 merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan analisis model persamaan struktural (SEM) dengan pendekatan *partial least squares* (PLS). Menurut Hair et al. (2021), SmartPLS 4 memungkinkan peneliti untuk membangun dan menguji model teori dengan menggunakan data yang tidak harus memenuhi asumsi normalitas. Perangkat lunak ini mendukung analisis kompleks dan memudahkan pengguna dalam visualisasi model serta interpretasi hasil. Sebelum dilakukan pengolahan data, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yaitu sebagai berikut :

3.9.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk menentukan rentang interval dalam suatu pengukuran. Skala pengukuran adalah cara untuk mengklasifikasikan atau memberi nilai pada objek penelitian. Skala ini penting untuk menentukan metode analisis yang tepat dalam penelitian Sugiyono, (2020). Untuk skala pengukuran menggunakan *likert scale* di mana masing-masing jawaban yang disediakan yaitu dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS) yang diberikan skala nilai 1-5 sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Ragu-ragu atau Netral (N)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Angka satu sampai lima menunjukkan bahwa penilaian di atas pertanyaan tentang obyek yang diteliti. Penilaian semakin tinggi apabila angka yang dipilih oleh responden semakin besar dan begitu pun sebaliknya, penilaian semakin rendah apabila angka yang dipilih semakin kecil. Hasil yang diperoleh akan membuktikan apakah hipotesis dari penelitian kita tepat atau tidak (Sekaran & Bougie, 2016).

3.10 Metode Analisis Data

Penelitian akan diawali dengan pertanyaan tentang apakah Anda adalah Pegawai Organik yang bekerja di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo? Tujuan dari pertanyaan ini adalah untuk memastikan apakah responden yang akan mengisi kuesioner tersebut merupakan Pegawai Organik. Jika responden memilih Ya, maka akan langsung diarahkan ke pertanyaan selanjutnya. Namun sebaliknya jika responden bukan Pegawai Organik dan memilih jawaban Tidak, maka pengisian kuesioner akan langsung selesai. Setelah responden mengisi semua pernyataan yang ada, kemudian data akan diteliti dan diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.

3.10.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada prinsipnya adalah berkaitan dengan tahapan dalam pengumpulan, penyusunan dan penyajian data suatu penelitian dengan meringkas, menyajikan dalam bentuk narasi sehingga hasil statistik tersebut menjadi tampilan yang mudah dibaca dan dipahami. Dengan kata lain, statistik deskriptif merupakan uraian tentang data-data, keadaan atau fenomena dari data yang telah diolah atau data yang telah dipadatkan (Sugiyono, 2020).

Pada penelitian ini analisis deskriptif variabel data-data yang berasal dari responden dikembangkan dengan menggunakan Skala Likert. Data-data ini kemudian

diolah menggunakan penilaian data statistik yang meliputi *mean* sebagai wakil dari kumpulan data, standar deviasi atau simpangan baku yaitu persebaran data pada suatu sampel untuk melihat seberapa jauh atau seberapa dekat dengan nilai rata-ratanya, serta nilai *observed* minimum dan maksimum. Melalui data nilai *observed* maka dapat diperoleh informasi responden pada skala tertinggi dan terendah atas suatu pertanyaan tertentu sesuai dalam kuesioner (Sugiyono 2018).

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner ini menggunakan Skala Likert dengan rentang hasil jawaban 1 sampai 5 pada setiap jawabannya. Penentuan ini dianggap lebih efektif karena merefleksikan penilaian secara faktual atas penilaian pada responden. Berdasarkan pada standarisasi yang dikemukakan oleh W. Lawrence Neuman maka kategori penilaian jawaban dari responden akan dikelompokkan, yang dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kategori Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1,000 – 1,800
Tidak Setuju (TS)	1,801 – 2,600
Netral (N)	2,601 – 3,400
Setuju (S)	3,401 – 4,200
Sangat Setuju (SS)	4,201 – 5,000

Sumber : Diolah dari Lawrence, 2013.

Kategori jawaban di atas menunjukkan bahwa setiap jawaban dari responden memiliki nilai yang berbeda-beda. Ketika nilai tersebut kecil maka menunjukkan kategori jawaban yang negatif atau mengarah ke sangat tidak setuju dan semakin besar nilai dari kategori jawaban menunjukkan jawaban yang positif atau mengarah ke sangat setuju.

3.10.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat digunakan sebagai populasi. Analisis inferensial pada penelitian ini dilakukan dengan metode statistik *multivariat*, dengan menggunakan pemodelan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM).

PLS-SEM merupakan prosedur statistik *multivariat* generasi kedua yang efektif diterapkan dalam riset pemasaran (Hair et al., 2022). Metode SEM berbasis varian ini cukup handal dan efektif dalam memperkirakan hubungan yang kompleks antar variabel secara simultan atau bersamaan serta telah dikenal kemampuannya untuk membuat model prediksi dalam penelitian sosial. Berbeda dengan SEM berbasis *kovarians* (CB-SEM) yang dibangun di atas *common factor* model dan lebih ditujukan untuk *confirmatory*. PLS-SEM mengikuti pendekatan komposit dalam estimasi suatu konstruk. Oleh karena itu, PLS-SEM lebih cocok digunakan untuk penelitian *exploratory*.

Pada analisis statistik *multivariat* dengan PLS-SEM dalam penelitian ini dijalankan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS4 yang terbaru (Ringle et al., 2022). Pada analisis dilakukan 2 (dua) tahap utama, di mana tahap pertama untuk menilai model pengukuran atau yang dikenal sebagai (*Outer model*) yang bermaksud untuk menguji reliabilitas dan validitas indikator-indikator dari suatu model penelitian. Kemudian tahap kedua dimaksud menilai *inner model* atau model struktural, yaitu menguji kemampuan eksplanatori dan prediksi model, serta selanjutnya bagian terpenting tahap ini dilakukan dengan uji signifikansi pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

3.10.3 *Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM)*

Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) terbagi menjadi dua model yaitu *outer model* dan *inner model*.

3.10.3.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa *outer model* (*outer relation* atau *measurement model*), mendefinisikan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer model* dipergunakan untuk melihat nilai dari validitas dan reliabilitas model.

➤ **Pengujian Validitas :**

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen mencerminkan apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui validitas penelitian menggunakan SmartPLS dalam *outer* adalah untuk pengujian validitas konvergen yaitu pengukuran terhadap *Outer Loading* maupun *Average Variance Extracted* (AVE), dan validitas diskriminan yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

• **Validitas Konvergen (*Outer Loading* dan AVE)**

Menurut Hamid et al. (2017), validitas konvergen dapat ditentukan dengan menggunakan AVE dan *outer loading*, sedangkan validitas diskriminan memerlukan penggunaan *fornell-larcker criterion* dan HTMT. Nilai minimum perhitungan menurut Hamid et al., (2017), Henseler, (2017) antara lain:

- AVE (menunjukkan bahwa konstruk secara memadai menyumbang lebih dari setengah varians indikatornya) : $\geq 0,5$.
- Indikator dengan beban luar terendah dikeluarkan dari skala untuk meningkatkan kepercayaan AVE dan komposit.

- Nilai HTMT harus menunjukkan $\leq 0,9$ untuk membuktikan bukti yang cukup dari sepasang validitas diskriminan konstruk.

- **Validitas Diskriminan (HTMT)**

Heterotrait-Monotrait (HTMT) adalah suatu parameter statistik yang digunakan dalam konteks pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) untuk mengevaluasi validitas diskriminan konstruk dalam suatu model pengukuran. Idealnya, rasio HTMT sebaiknya kurang dari 0,9, menandakan tingkat validitas diskriminan yang baik (Hair et al., 2013). *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam menganalisis *Partial Least Squares* (PLS) untuk menilai validitas diskriminan. Pendekatan ini membandingkan korelasi antara konstruk yang berbeda (heterotrait) dengan korelasi dalam konstruk yang sama (monotrait). Nilai HTMT yang berada di bawah ambang batas tertentu, biasanya 0,9 atau 0,85, menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang baik.

➤ **Pengujian Reliabilitas:**

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten pada pengukuran yang berulang. Menurut Hair et al., (2019) ; Hair et al., 2021, *composite reliability* dianggap reliabel jika nilainya di atas 0,7.

3.10.3.2 Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau *structural model* adalah tahap kedua dari analisis PLS-SEM. *Inner model* digunakan untuk mengevaluasi kualitas model penelitian dan menguji signifikansi pengaruh hubungan antara variabel laten serta melihat apakah terdapat masalah dalam kolinearitas antar variabel dalam model penelitian (Hair et al., 2019).

Ada empat langkah yang dilakukan dalam pengujian *Inner Model*, yaitu dengan melakukan analisis perhitungan terhadap nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2), uji kolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), mengevaluasi kemampuan *Predictive Relevance*, dan melakukan pengujian hipotesis (*Path Coefficient*).

R-Square (R^2)

Tahap pertama adalah dengan melakukan *predictive power* atau evaluasi kemampuan prediksi model dimana dengan melihat nilai koefisien determinasi atau R-square (R^2). Nilai ini digunakan untuk melihat kemampuan *explanatory* dan akurasi prediksi model yang diteliti. Apabila nilai R^2 berkisar pada 0 hingga 1 di mana ketika nilai yang muncul mendekati 1 maka tingkat akurasi prediksinya juga akan tinggi. Menurut Hair et al., (2019) jika nilai R^2 lebih dari 0,9, maka tergolong dalam kelompok *overfit*. Jika nilai R^2 lebih dari 0,75, maka tergolong dalam kelompok substantial. Jika nilai R^2 lebih dari 0,25, maka tergolong dalam kelompok lemah.

Variance Inflation Factor (VIF)

Tahap kedua adalah uji kolinearitas yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian yang berkorelasi, apakah variabel tersebut memiliki hubungan bebas atau saling berkaitan. Uji kolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Menurut Hair et. al. (2019) apabila nilai $VIF \geq 5$, maka tergolong sebagai *probable collinearity* (masalah kolinearitas serius). Apabila nilai VIF di antara atau sama dengan 3 dan 5, maka tergolong sebagai *possible collinearity*. Apabila nilai $VIF < 3$, maka tergolong sebagai kategori ideal atau tidak ada masalah terkait kolinearitas. Jika dalam uji kolinearitas ditemukan masalah kolinearitas antar

variabel bebas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan prediksi dari model penelitian akan berkurang.

Predictive Relevance

Langkah ketiga, mengevaluasi kemampuan *predictive relevance* dengan melihat nilai *Q-Square* (Q^2) atau Q^2_{predict} . Nilai ini digunakan untuk memvalidasi kemampuan prediksi sebuah model penelitian apabila terjadi perubahan pada parameter data. Semakin tinggi nilai Q^2 maka semakin tepat kemampuan prediksi suatu variabel dalam memprediksi *output* dari penelitian yang relatif sama apabila ada perubahan dalam parameter data. Menurut Hair et. al. (2019) jika nilai Q^2 lebih dari 0 maka dapat tergolong dalam *meaningful*, di mana model struktural memiliki prediksi yang relevan jika terdapat perubahan data yang digunakan dalam analisis. Jika nilai Q^2 lebih dari lebih dari 0 sampai 0,25 maka tergolong dalam *small predictive relevance*. Jika nilai Q^2 di antara 0,25 sampai 0,5, maka tergolong dalam *medium predictive relevance*. Jika nilai Q^2 lebih dari 0,5, maka tergolong dalam *large predictive relevance*. Sedangkan jika nilai Q^2 kurang dari 0 maka menunjukkan bahwa model penelitian tidak mampu untuk memprediksi secara relevan (Hair et al., 2019).

Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Lalu pengujian selanjutnya adalah signifikansi hipotesis. Pada tahap ini akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan prosedur *bootstrapping (re-sampling)* dengan tipe *one-tailed*. Pengujian signifikansi hipotesis ini dilakukan dengan melihat 2 penilaian, yaitu pertama, dengan melakukan uji signifikansi hubungan antar variabel dengan melihat perbandingan nilai T-tabel dengan nilai T-statistik yang dapat dilihat dari hasil uji empiris. Apabila T-statistik lebih besar daripada T-tabel, maka dapat

disimpulkan bahwa pengaruh variabel tersebut signifikan (Hair et. al., 2019). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$, di mana *degree of freedom* tergolong dalam *infinity* sehingga nilai T-tabel untuk hipotesis dengan *one-tailed* adalah 1,645. Kedua, dilihat dari nilai koefisien yang diperoleh (*standardized coefficient*) yang mana akan melihat apakah arah koefisien sudah sesuai dengan arah hipotesis (*directional*) yang telah diketahui dan tertulis sebelumnya. Apabila hasilnya memiliki pengaruh yang signifikan dan arah koefisien yang sesuai dengan hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis didukung. Uji lebih lanjut lagi dengan melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan melihat nilai *specific indirect effect* yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel dalam tiap jalur yang melalui variabel mediasi untuk melihat kemampuan mediasi dari variabel mediasi (Nitzl, 2018).

3.10.4 Importance–Performance Matrix Analysis (IPMA)

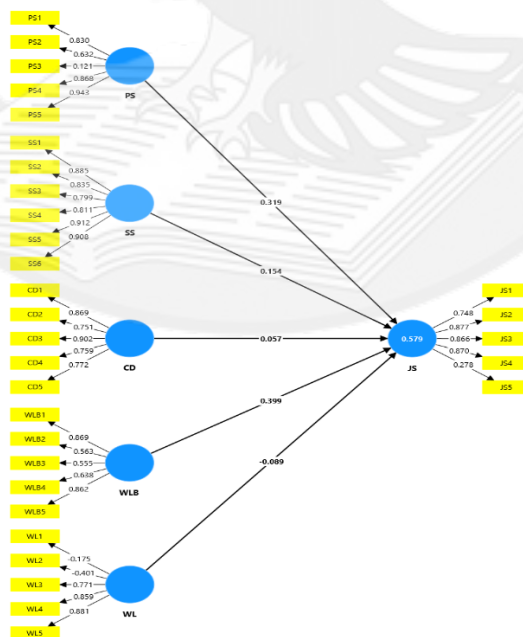
Pada bagian akhir ditambahkan dengan analisis *importance* dan *performance* berdasarkan *target construct* untuk memberikan masukan bagi manajemen perusahaan melalui hasil analisis dari menu *Importance-Performance Map Analysis (IPMA)* yang menggabungkan analisis deskriptif dari nilai *mean* dengan analisis inferensial dari nilai *total effect* sebagai petunjuk *importance*. Melalui hasil analisis dengan IPMA, dapat diketahui faktor apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan sehingga manajemen perusahaan terkait dapat menyusun perencanaan sesuai skala prioritas. Hasil kedua data tersebut digambarkan dalam *mapping* dengan 2 *axis* di mana posisi indikator dan variabel dapat dipetakan dalam gambar tersebut (Ringle & Sarstedt, 2016).

3.11 Hasil Uji Pendahuluan

Sebelum penelitian sesungguhnya dilakukan, penelitian ini melakukan studi *pretest* Dengan maksud untuk melakukan verifikasi keandalan dan validitas dari kuesioner. Studi *pretest* ini dimulai pada 27 September s.d. 1 Oktober 2024, dengan mendapatkan 31 responden. Ditemukan 1 responden bukan merupakan Pegawai Organik PLN UID Suluttenggo.

Dalam tahap awal penelitian, dilakukan uji studi pendahuluan untuk mengevaluasi validitas indikator atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Tujuan dari uji pendahuluan ini adalah untuk mengetahui apakah responden mengerti mengenai pertanyaan yang disediakan. Hasil yang didapat kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.8. Pada analisis data dengan PLS-SEM, tahap pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap *outer model* yang disebut juga sebagai model pengukuran (*measurement model*). Berikut adalah hasil *outer model* pada penelitian ini:

Gambar 3.1 *Measurement Model Uji Pendahuluan*



Sumber : Hasil pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Hasil *outer model* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2. Pada hasil *outer model* didapatkan sejumlah 31 indikator yang digunakan dalam model penelitian. Terdapat 8 (delapan) indikator dengan nilai *outer loading* kurang dari 0,7, namun hanya 4 (empat) indikator yang dieliminasi karena nilai *outer loading* kurang dari 0,4. Menurut (Hair et al., 2017), jika indikator memiliki nilai $>0,4$ sd. $<0,7$ masih dapat dipertahankan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa total sebanyak 27 (dua puluh tujuh) indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat dilakukan analisis lanjutan.

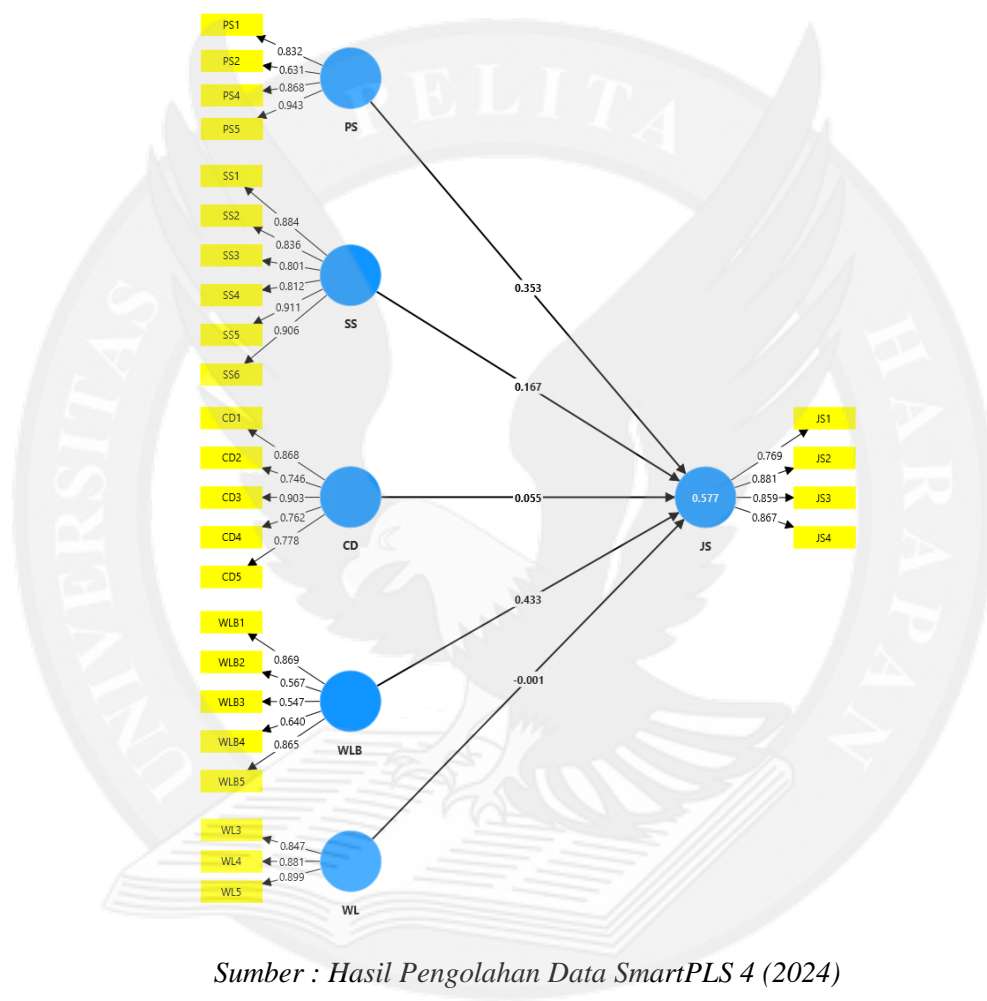
Tabel 3.3 Hasil Validitas dan Reliabilitas Uji Pendahuluan

Variabel	Indikator	Pernyataan	Hasil
<i>Pay Satisfaction (PS)</i>	PS1*	Saya merasa upaya yang saya lakukan tidak sebanding dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	Valid, reliabel
	PS2*	Saya merasa <i>Take home pay</i> yang saya terima di perusahaan ini kecil	Valid, reliabel
	PS3	Tunjangan jabatan yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	Tidak valid, reliabel
	PS4	Dibanding perusahaan lain, saya puas dengan upah yang saya terima di perusahaan ini	Valid, reliabel
	PS5	Saya merasa puas dengan perubahan kenaikan gaji saya	Valid, reliabel
<i>Supervisor Support (SS)</i>	SS1	Atasan selalu membantu saya memperhatikan hasil pekerjaan saya	Valid, reliabel
	SS2	Atasan tidak sungkan membantu ketika keluarga saya dalam keadaan kesulitan	Valid, reliabel
	SS3	Atasan meyakinkan saya akan pentingnya peran dalam pekerjaan yang saya lakukan	Valid, reliabel
	SS4	Atasan bersedia mengajari ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Valid, reliabel
	SS5	Atasan cepat dalam memberikan informasi terbaru mengenai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan	Valid, reliabel

	SS6	Atasan saya mampu menjaga kerahasiaan hal-hal yang saya sampaikan kepadanya	Valid, reliabel
<i>Career Development (CD)</i>	CD1	Perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk pengembangan diri melalui pelatihan	Valid, reliabel
	CD2	Perusahaan memberikan informasi yang lengkap mengenai jenjang karir yang dapat dicapai dalam Perusahaan	Valid, reliabel
	CD3	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan	Valid, reliabel
	CD4*	Karier saya di perusahaan ini tampaknya tidak menjanjikan.	Valid, reliabel
	CD5	Saya merasa karir saya didukung untuk maju dalam perusahaan	Valid, reliabel
<i>Work Life Balance (WLB)</i>	WLB1	Ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan saya dan kesehatan pribadi saya.	Valid, reliabel
	WLB2	Saya mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga saya	Valid, reliabel
	WLB3	Perusahaan memberikan jadwal yang fleksibel dalam saya bekerja.	Valid, reliabel
	WLB4	Jadwal kerja saya memberi saya cukup waktu untuk kehidupan pribadi/keluarga saya	Valid, reliabel
	WLB5	Saya menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga	Valid, reliabel
<i>Workload (WL)</i>	WL1*	Pekerjaan tambahan merupakan hal yang biasa di tempat kerja saya	Tidak valid, reliabel
	WL2*	Saya membutuhkan tenaga dan pikiran yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya	Tidak valid, reliabel
	WL3	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap Sore atau akhir pekan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan saya	Valid, reliabel
	WL4	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan saya	Valid, reliabel
	WL5	Saya merasa beban kerja yang berat ini tidak akan membaik di masa depan.	Valid, reliabel
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	JS1	Setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya	Valid, reliabel
	JS2	Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang	Valid, reliabel
	JS3	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang sesuai dengan <i>Passion</i> saya.	Valid, reliabel
	JS4	Saya menikmati setiap tanggung jawab yang diberikan kepada saya	Valid, reliabel
	JS5*	Saya menganggap pekerjaan saya tidak menyenangkan	Tidak valid, reliabel

Dari tabel 3.3 di atas terlihat indikator yang tidak memenuhi persyaratan yaitu PS3 (0,121), WL1 (-0,175), WL2 (-0,401) dan JS5 (0,278), sehingga keempat indikator ini harus dikeluarkan dari model. Berikut adalah hasil *outer model* jika empat indikator telah dikeluarkan:

Gambar 3.2 : *Measurement Model* Uji Pendahuluan Setelah lima Indikator Dikeluarkan



Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Pada gambar 3.3 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 (dua puluh tiga) indikator memiliki nilai *outer loading* >0,7 dan 4 (empat) indikator masih dapat dipertahankan karena memiliki nilai *outer loading* antara >0,4 sd. <0,7. Jadi, total indikator yang memenuhi syarat menjadi 27 indikator.

3.11.1 Hasil Uji Validitas Konfergen (Outer Loading dan AVE)

Uji validitas dapat diperoleh dengan melakukan analisis pada *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5. Kemudian *discriminant validity* dilihat menggunakan nilai dari rasio *heterotrait-monotrait* (HT/MT Ratio). HTMT harus memiliki nilai <0,90 untuk dikatakan valid (Hair et al., 2019). Apabila indikator dan variabel sudah memenuhi kedua persyaratan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa setiap indikator pada variabel sudah valid dan akurat dalam pengukuran konstruknya. Berikut adalah hasil dari *convergent validity* pada penelitian ini:

Tabel 3.4 *Validity Convergent Uji Pendahuluan*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Pay Satisfaction</i>	PS1	0,832	0,683
	PS2	0,631	
	PS4	0,868	
	PS5	0,943	
<i>Supervisor Support</i>	SS1	0,884	0,739
	SS2	0,836	
	SS3	0,801	
	SS4	0,812	
	SS5	0,911	
	SS6	0,906	
<i>Career Development</i>	CD1	0,868	0,662
	CD2	0,746	
	CD3	0,903	
	CD4	0,762	
	CD5	0,778	
<i>Worklife Balance</i>	WLB1	0,869	0,507
	WLB2	0,567	
	WLB3	0,547	
	WLB4	0,640	
	WLB5	0,865	
<i>Workload</i>	WL3	0,847	0,767
	WL4	0,881	
	WL5	0,899	
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,769	0,714
	JS2	0,881	
	JS3	0,859	
	JS4	0,867	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Pada tabel 3.4 dapat dilihat bahwa AVE dari semua variabel memiliki hasil lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini valid. Sedangkan untuk *outer loading* pada tabel 3.3 merupakan hasil eliminasi dari 4 (empat) indikator yang tidak valid yaitu PS3, WL1, WL2 dan JS5 karena memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,4.

3.11.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Tahapan selanjutnya dilakukan pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai dari rasio *heterotrait-monotrait* (HT/MT Ratio) seperti yang diusulkan oleh Henseler et. al., (2015). Berikut adalah hasil nilai ratio (HT/MT) dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 *Discriminant Validity* Uji Pendahuluan

Variabel	CD	JS	PS	SS	WL	WLB
<i>Career Development</i>						
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0,548					
<i>Pay Satisfaction (PS)</i>	0,857	0,626				
<i>Supervisor Support (SS)</i>	0,800	0,614	0,674			
<i>Workload (WL)</i>	0,402	0,426	0,509	0,342		
<i>Worklife Balance (WLB)</i>	0,262	0,442	0,239	0,287	0,369	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Pada Tabel 3.5 di atas dapat dilihat nilai rasio HT/MT dari uji *discriminant validity*, di mana nilai rasio dari setiap variabel ditemukan di bawah 0,9. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada model penelitian ini sudah terdiskriminasi dengan baik dan dapat mengukur konstruksya sendiri secara spesifik, sehingga semua variabel lolos uji validitas (Henseler et al., 2015; Hair et al., 2019).

3.11.3 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Menurut Hair et. al., 2019; Hair et. al., 2021, *composite reliability* dianggap reliabel jika nilainya di atas 0,7. Hasil yang didapatkan setelah di analisa, menunjukkan bahwa indikator dari kuesioner yang telah disebarakan bersifat valid. Sesuai yang terlampir pada Tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6 *Composite Reliability* Uji Pendahuluan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>
<i>Pay Satisfaction</i>	0,850	0,894
<i>Supervisor Support</i>	0,930	0,944
<i>Career Development</i>	0,877	0,907
<i>Worklife Balance</i>	0,819	0,831
<i>Workload</i>	0,855	0,908
<i>Job Satisfaction</i>	0,866	0,909

Sumber : Hasil olahan, 2024.

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai minimum *Cronbach's Alpha* telah tercapai dengan variabel *Pay Satisfaction* memiliki nilai 0,850, variabel *Supervisor Support* memiliki nilai 0,930, variabel *Career Development* memiliki nilai 0,877, variabel *Worklife Balance* memiliki nilai 0,819, variabel *Workload* memiliki nilai 0,855, dan variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai 0,866. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitasnya baik.

Untuk nilai minimum *composite reliability* dari variabel *Pay Satisfaction* memiliki nilai 0,894, variabel *Supervisor Support* memiliki nilai 0,944, variabel *Career Development* memiliki nilai 0,907, variabel *Worklife Balance* memiliki nilai 0,831, variabel *Workload* memiliki nilai 0,908, dan variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai 0,909. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* juga sudah terpenuhi dengan baik.

Dari hasil yang ditampilkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan *reliable* dimana nilai *composite reliability* yang dihasilkan dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Untuk itu, variabel tersebut layak digunakan sehingga untuk tahapan penelitian dapat dilanjutkan.

