

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*), dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Group Customer Operations Telekomunikasi X).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah divisi Group *Customer Operations* antara lain *Receivables and Collection Assurance (RCA)*, *Service Excellence & Customer Management (SECM)*, *Light Rail Transit Project (LRT – Project)*, *Resource Management (RM)*, *Service Activation & Delivery (SD)* dan *Service Quality Assurance (SQA)*.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh 6 divisi Group Customer Operations dengan jumlah sebesar 489 karyawan. Besarnya ukuran sampel memiliki peranan penting dalam interpretasikan hasil SEM (*Structural Equation Modeling*), (Ghozali,2014;Rinaldi and Santoso,2018) merekomendasikan bahwa ukuran sampel metode estimasi dengan menggunakan Maximum Likelihood (ML) menggunakan sampel 100 sampai 200. Ukuran minimal sampel yang diperlukan (*Maximum Likelihood*) representatif tergantung pada jumlah rasio 5 sampai 10 kali jumlah indikator untuk setiap variabel teramati yang ada didalam model. Pada penelitian ini jumlah indikator sebesar 39 indikator (item pertanyaan) dan menggunakan estimasi *maximum likelihood* maka dengan *rule of thumb*, ukuran sampel yang diperlukan 195 responden.

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling. Sesuai dengan definisi Purposive Sampling, peneliti perlu menentukan kriteria agar sesuai dengan tujuan penelitian (Bestari,2020). Kriteria sampel penelitian yang ditentukan adalah : 1) Sampel merupakan karyawan di lingkungan Telekomunikasi X Group Customer Operations terdiri dari *Receivables and Collection Assurance (RCA)*, *Service Excellence & Customer Management (SECM)*, *Light Rail Transit Project (LRT – Project)*, *Resource Management (RM)*, *Service Activation & Delivery (SD)* dan

Service Quality Assurance (SQA), 2) Sampel termasuk pegawai tetap dan tidak tetap Telekomunikasi X.

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Perdivisi Group Customer Operations

No	Divisi Group Customer Operations	Jumlah Sampel Perdivisi (<i>Maximum Likelihood</i>)
1	Receivable & Collection Assurance (RCA)	48
2	Service Excellence & Customer Management (SECM)	25
3	Light Rail Transit Project (LRT-Project)	18
4	Resource Management (RA)	29
5	Service Activation & Delivery (SD)	33
6	Service Quality Assurance (SQA)	42
	Total	195

1.3 Metode Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*), untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Metode waktu pada penelitian ini menggunakan cross-sectional menurut (Bestari, 2020) dimana penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada penelitian lanjutan, untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga data yang dilakukan dalam penelitian ini sampel yang diambil satu kali saja pada waktu sama. Rentang waktu penelitian ini April 2021 – Juli 2021, jangka waktu tersebut digunakan untuk menyebarkan kuisiener, mengumpulkan data, dan mevalidasi data. Metode survey yang dilakukan menggunakan kuisiener dengan responden diminta untuk mengisi langsung kuisiener yang telah dibagikan secara online melalui Microsoft Office 365.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dimana menggunakan metode survey kuisiener. Data primer penelitian ini diambil dari sumber asli tanpa perantara atau secara langsung. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Silalahi dan Atif dalam Bestari, 2020). Data

ini didapatkan dari kusioner yang telah disiapkan oleh peneliti dan dijawab oleh para responden.

Kuisisioner yang diberikan langsung ke responden secara online menggunakan metode pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Wilatikto, 2019). Skala likert dalam penelitian ini digunakan dengan tingkat dari negatif sampai dengan sangat positif.

Tabel 3.2 Skala Likert

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)

1.4 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel, kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur (Rukajat, 2018). Dalam penelitian ini beberapa dimensi dan di dalam dimensi terdapat beberapa indikator, kemudian tiap indikator tersebut diterjemahkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, sehingga akan menjadi instrument penelitian, pada setiap instrumen penelitian yang ada pada penelitian ini disusun berdasarkan atas referensi penelitian terdahulu (Bestari, 2020). Sehingga definisi operasional adalah variable yang dikur dari beberapa dimensi, kemudian tiap indicator yang di terjamahkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan atas referensi terdahulu.

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari variabel bebas (Independent Variable) dan variabel terikat (Dependent Variable), variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel yang mempengaruhi variable terikat. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (X1), variable Keseimvbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) (X2) dan variabel komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variable yang dapat dipengaruhi oleh variable bebas. Penelitian ini variable terikat adalah kinerja karyawan (*Employee Performance*) (Y).

Berdasarkan variable-variabel diatas setiap variable penelitian terdapat beberapa dimensi dan indicator berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya.

3.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

a) Definisi Konseptual

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan kegiatan dan tugas yang dilakukan pegawai secara efektif dan efisien, dan itu juga menentukan seberapa besar kontribusi pegawai kepada organisasi dan di antara kontribusi pegawai kuantitas keluaran, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (S. Abualoush et al., 2018). Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterlampiran pegawai dari hasil kerja secara kualitas yang di capai secara keseluruhan serta proses secara efektif dan efisien, juga berkontribusi dari sisi eksternal dalam kehadiran kerja dan sikap yang diberikan kepada organisasi atas tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

b) Definisi Operasional

Penelitian ini, untuk mengukur kinerja kearyawan maka menggunakan dimensi sebagai berikut : kualitas, kuantitas, *timelines*, *cost-effectiveness*, *supervision* dan *interpersonal impact* dengan 7 pernyataan.

c) Instrumen Kinerja Karyawan

Instrumen kinerja karyawan merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable kinerja karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator kinerja karyawan.

Tabel 3.3 Instrumen Kinerja Karyawan

Item	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
KK 1	I know the Divisional KPI (Performance indicator) Target	Saya mengetahui Target KPI (indikator Kinerja/ Penilaian kerja) Perdivisi	Likert	(Bernardin and Russel,1995), (Robbins,2006), (Putra and Priyadi,2019), (Nwakoby Okoye, and Anugwu,2019)
KK 2	I have never received a warning about the quality of the work I have done	saya tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang saya selesaikan	Likert	
KK 3	Every job I complete has a small error rate / does not occur much	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/tidak banyak terjadi kecacatan	Likert	
KK 4	The work I complete is always by the targets set by the company	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	Likert	
KK 5	The number of employees in the company who have met company standards to carry out a job in each field	Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang	Likert	
KK 6	I can do my job well without any guidance or direction from the head of production or co-workers	saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari Kepala bagian produksi atau rekan kerja	Likert	
KK 7	I always prioritize my ability in completing every job	saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	Likert	

3.4.2 Variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran dari pekerjaan atau pengalaman seseorang emosi individu yang dikelola dalam kenimakatan pekerjaan menjadi lebih produktif, kreatif dan komitmen serta perasaan individu suka atau tidak suka dalam pekerjaan (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif yang mencitai pekerjaannya dan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, serta di

ukur dari pekerjaan menjadi lebih produktif, kreatif dan komitmen atas suka atau tidak pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi juga bisa dilihat dari berbagai aspek pekerjaan yaitu nilai-nilai dan keyakinan.

b) Definisi Operasional

Penelitian ini, untuk mengukur kinerja kearyawan maka menggunakan dimensi sebagai berikut : kepuasan gaji, kepuasan promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan dengan 14 pernyataan.

c) Instrumen Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Instrumen kepuasan kerja merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator kepuasan kerja.

Tabel 3.4 Instrumen Job Satisfaction

Item	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
JB 1	Organization pays better than other organizations	Organisasi memberikan gaji lebih baik daripada organisasi lain	Likert	(Luthan,2006), (Robbins and Judge,2016), (Priansa,2017), (Hadi and Sullaida,2018)
JB 2	My salary is adequate, I have considering the responsibilities	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul	Likert	
JB 3	I am paid less for what I do	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan	Likert	
JB 4	The allowance I receive is quite a lot	Tunjangan yang saya terima cukup banyak	Likert	
JB 5	Promotions are rare in my organization	Promosi jarang terjadi di organisasi saya	Likert	
JB 6	The supervisors I work for are highly motivated	Para supervisor yang saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi	Likert	
JB 7	The people I work with don't give me enough support	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya	Likert	

JB 8	I enjoy working with friends here	Saya menikmati bekerja dengan teman – teman disini	Likert
JB 9	I work with a responsible person	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	Likert
JB 10	The supervisors I work for support me	Para supervisor yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan kepada saya	Likert
JB 11	If I do a good job, I will be promoted	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	Likert
JB 12	Management doesn't treat me honestly	Manajemen tidak memperlakukan saya dengan jujur	Likert
JB 13	I feel happy with the level of responsibility in my job	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	Likert
JB 14	I prefer to do other jobs	Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain	Likert

3.4.3 Variabel Work-life Balance

a) Definisi Konseptual

Clark (2000) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014) menggambarkan work-life balance sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran (Rene & Wahyuni, 2018). Work-life Balance adalah stabilitas individu antar kehidupan kerja, keluarga, profesional, kepuasan individu bersosialisasi maupun belajar, fungsi keluarga dan komitmen organisasi dilakukan secara adil.

b) Definisi Operasional

Penelitian ini, untuk mengukur Work-life Balance maka menggunakan dimensi sebagai berikut : *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* dengan 8 pernyataan.

c) Instrumen Work-life Balance

Instrumen Work-life Balance merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable Work-life Balance dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indikator Work-life Balance.

Tabel 3.5 Instrumen Work-life balance

Item	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
WLB 1	My time at work increases during work from home	Waktu saya berkerja semakin meningkat selama work from home	Likert	(McDonald et al. (2005), (Choudhury and Jyotirmayee,2015) (Capnary,2016), (Ganapathi,2016)
WLB 2	I find it easy to maintain a balance between work and my life	Saya merasa tidak kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan saya	Likert	
WLB 3	Working from home is fun	Berkerja dari rumah merupakan hal yang menyenangkan	Likert	
WLB 4	I feel need and expect to spending time with family because of work I need a lot of effort	saya merasa membutuhkan dan mengharapkan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga karena pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha	Likert	
WLB 5	I work more than 8 hours per day (Monday-Friday)	Saya berkerja lebih dari 8 jam per hari (Senin-Jumat)	Likert	
WLB 6	I sometimes work on weekends	Saya terkadang berkerja di weekend	Likert	
WLB 7	Overworked jobs keep me away from family	pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya jauh dari keluarga	Likert	
WLB 8	hours at work prevent me from carrying out family responsibilities	waktu dalam bekerja menghalangi saya untuk menjalankan tanggung jawab dalam keluarga	Likert	

3.4.4 Variabel Komitmen Organisasi

a) Definisi Konseptual

(Mowday et al,1982) mendefinisikan komitmen organisasi kekuatan individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam dirinya dengan organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berarti lebih dari sekedar kesetiaan pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk organisasi (Rita, Payangan, Rante, Tuhumena and Erari,2018). Komitmen organisasi merupakan keterlibatan dalam mengidentifikasi penerimaan tentang nilai, norma dan tujuan organisasi untuk mencapai keinginan yang kuat dengan pegawai berkontribusi aktif untuk mempertahankan keanggotaannya, karena ketika pegawai memiliki komitmen tinggi hal ini merupakan salah satu aset untuk perusahaan.

b) Definisi Operasional

Penelitian ini, untuk mengukur komitmen organisasi maka menggunakan dimensi sebagai berikut : komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan dengan 10 pernyataan.

c) Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen komitmen organisasi merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable komitmen organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator komitmen organisasi..

Tabel 3.6 Instrumen Komitmen Organisasi

Item	Indikator	Pernyataan	Skala	Sumber
KO 1	Happy to spend the rest of my career in this organization	Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini	Likert	(Meyer and Herscovitch,1991), (Miller and Lee,2001), (Hadi and Nugraheni, 2018), (Rene,2019)
KO 2	I find it hard to leave this organization even though I want to	Merasa berat meninggalkan organisasi ini meskipun sangat ingin sekali	Likert	
KO 3	I was taught to believe in the value of loyalty to one company	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas kepada satu perusahaan	Likert	
KO 4	I persist to work in this company because of economic pressure	Saya masih bertahan untuk bekerja di perusahaan ini karena desakan ekonomi	Likert	
KO 5	I do not feel part of the family in this company	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini	Likert	
KO 6	I feel that I have too few options to consider leaving this company	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini	Likert	
KO 7	It is unethical to move from one organization to another	Tidak etis jika berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain	Likert	
KO 8	If other companies offer work positions with higher salaries, I will remain loyal to work at my current company	Apabila ada perusahaan lain yang menawarkan posisi kerja dengan gaji lebih tinggi, saya tetap loyal untuk bekerja di perusahaan sekarang	Likert	
KO 9	Realizing that commitment is what I have to do	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	Likert	
KO 10	I consider that one of the serious consequences of leaving this company is the scarcity of alternative jobs available	Saya menganggap bahwa salah satu konsekuensi serius dari meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan yang tersedia	Likert	

1.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif menurut (Sugiyono,2004), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Purnomo, 2016). Sedangkan menurut (Subagyo,2003) analisis deskriptif mengenai pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai-nilai statistika, pembuatan diagram atau gambar mengenai sesuatu hal, disini data yang disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami atau dibaca (Yusuf and Daris, 2018). Analisis deskriptif merupakan analisa data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul dengan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami atau dibaca. Pada penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan kecenderungan masing-masing variable penelitian.

3.5.2 Analisis Inferensial Statistik Dengan Analisis SEM-AMOS

Analisis inferensial Menurut (Sugiyono,2017) “Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinterfensikan) untuk populasi di mana sampel diambil (Syafri, 2019). Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis SEM, Menurut (Ghozali,2008) menjelaskan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Haryon and Wardoyo,2015). SEM (*Structural Equation Modeling*) dimaknai sebagai etode statistik multivariate yang dapat digunakan untuk menyelesaikan model hubungan (causalitas) antara variabel secara menyeluruh (komprehensif), kompleks dan berbentuk sistem (Syahrir, Danial, Yulinda and Yusuf, 2020). SEM merupakan analisis multivariat yang menggabungkan analisis factor dan jalur sehingga memungkinkan peneliti menghubungkan antar variable kompleks

baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai seluruh model.

a. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Pada penelitian ini penulis menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), Analisis konfirmatori (CFA) factor digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator pembentuk variable laten signifikan dan valid (Ghozali, 2017). Penelitian ini terdapat dua variabel konstruk eksogen yaitu Job Satisfaction dan Work-life Balance dan konstruk endogen Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, dalam CFA digunakan menguji keabsahan atau mengkonfirmasi teori dalam sebuah model.

b. Analisis Model Struktural

Analisis selanjutnya pada penelitian ini yaitu analisis model structural yang bertujuan untuk mendapatkan model struktur yang paling layak. Analisis ini hasil pengelolahannya menggunakan uji Goodness of Fit (GOF) atau uji kesesuaian dalam model statistic menggambarkan seberapa baik dan cocok serangkaian untuk pengamatan. Analisis persamaan structural (SEM) adalah sebagai berikut:

1. Spesifik Model

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model justifikasi teoritis. Pada tahap ini peneliti harus mendefinisikan secara konseptual serangkaian telaah pusaka guna mendapatkan justifikasi atau model teoritis yang akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur (path diagram) yang dapat membantu dan menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk untuk peneliti uji. Menurut (Ramadhan and Destiana, 2019) untuk mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaanstruktural dan model pengukuran, dapat menggunakan pedoman berikut :

a. Persamaan Model Pengukuran

1) Variabel manifest eksogen = fungsi variabel laten eksogen + eror

2) Variabel manifest endogen = fungsi variable laten endogen + eror

b. Persamaan Model Struktural

Variabel laten endogen = fungsi variabel laten eksogen + variabel endogen lainnya + eror.

Pada penelitian ini menggunakan persamaan model structural yaitu menghubungkan konstruk laten endogen yang dibentuk dengan variable indicator atau manifest.

2. Identifikasi Model

Dalam buku yang ditulis oleh (Ghozali, (2017) selama proses estimasi berlangsung dengan program computer sering didapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah indentifikasi model structural. Problem indentifikasi adalah ketidakmampuan proposed model untuk menghasilkan *unique estimate*. Cara melihat ada tidaknya problem indentifikasi dengan melihat hasil estimasi yang meliputi :

1. Adanya nilai eror yang besar untuk satu atau lebih koefisien
2. Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*
3. Nilai estimasi yang tidak mungkin misalkan *error variance* yang negative
4. Adanya nilai korelasi yang tinggi (> 0.90) antar koefisien estimasi

Jika diketahui ada problem indentifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat :

1. Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relative terhadap jumlah kovarian atau kolerasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil
2. Digunakannya pengaruh timbal-balik atau resiprokal antar konstruk (*model non-recursive*)
3. Kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (fix) pada skala konstruk

Untuk dapat memecahkan suatu sistem persamaan agar memperoleh solusi yang unik dalam SEM, maka jumlah persamaan minimal harus sama dengan jumlah angka yang tidak diketahui. Menurut (Haryono & Wardoyo, 2015) Ada tiga kemungkinan yang dapat terjadi terhadap model SEM :

- a. Model unidentified

Yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih besar dari jumlah data yang diketahui (data tersebut merupakan variance dan covariance dari variabel-variabel teramati).

b. Model just identified

Yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan data yang diketahui.

c. Model overidentified

Yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui.

Suatu model dikatakan just-identified apabila model tersebut memiliki derajat bebas sama dengan nol. Dan dikatakan over-identified apabila derajat bebasnya lebih besar dari nol (Ramadhan and Destiana, 2019).

3. Estimasi Model

Tahap selanjutnya proses estimasi dari model SEM dapat menggunakan pendekatan Weighted Least Square, Generalized Least Square, atau Maximum Likelihood Estimator (MLE). MLE merupakan sebuah prosedur yang meminimalkan perbedaan angka dengan kovarians sampel dan model estimasi yang diajukan tergantung dari jumlah sampel penelitian yang dilibatkan. Dasar penilaian dari model SEM adalah hasil perbandingan antara kovarian sampel dengan kovarian estimasi. Semakin kecil angka kovarians residul yang didapat, menandakan model semakin fit, atau data (observasi) mendukung keberadaan model.

Kovarians adalah hubungan antar dua variable yang variasi keduanya terjadi secara bersama-sama. Namun ada keterbatasan pada pengukuran kovarians, jika skala pengukuran variable yang dipakai berbeda, hasil kovarians dapat menjadi bias. Matriks korelasi dalam persamaan struktural merupakan standardize matriks kovarian, jika matriks korelasi yang digunakan sebagai data input, maka hasil estimasi statistik SEM akan selalu dinyatakan dalam bentuk standardized units yang nilainya berkisar antara -1,00 dan +1,00 (Ramadhan & Destiana, 2018).

4. Uji Kecocokan (Assesment of Fit)

Tahap selanjutnya melakukan uji kecocokan dengan Goodness-of-Fit (GOF) antara data dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Dengan menggunakan indeks-indeks pada goodness of fit indices (GOFI) (Hair et al, 1998) mengelompokkan GOFI menjadi tiga bagian yaitu :

a. Absolute fit indices

Mengukur model fir secara keseluruhan baik model structural maupun model pengukuran secara bersama (Ghozali, 2017).

1. Uji Chi-square

Uji Chi-square, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-square nya rendah. Semakin kecil nilai chi-square semakin baik model itu dan nilai signifikansinya lebih besar dari cut off value ($p > 0,05$).

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

2. RMSEA (The root mean square error of approximation)

Menunjukkan goodness of fit yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degree of freedom. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA adalah:

$$RMSEA = \sqrt{\max\left(\frac{T_m - db_m}{ndb_m}, 0\right)}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis

n = jumlah sampel.

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

3. GFI (*Goodness of fit Index*)

Ukuran yang non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah *better fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung GFI adalah :

$$GFI = 1 - \frac{T_m}{T_0}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

T_0 = nilai statistik uji χ^2 model nol.

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

4. CMIN/DF adalah *the minimum sample discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. *Chi-square* dibagi DF-nya disebut *chi-square* relatif. Bila nilai *chi-square* relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data. Rumus yang digunakan untuk menghitung CMIN/DF adalah:

$$df = (p + q) \left(\frac{p + q + 1}{2} \right) - t$$

Keterangan :

t = banyaknya parameter yang diestimasi.

p = banyaknya indikator variabel laten endogen.

q = banyaknya indikator variabel laten eksogen

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

b. Incremental Fit Measures

Membandingkan proposed model dengan baseline model sering disebut dengan null model. Null model merupakan model realistic dimana model-model yang lain harus diatasnya (Ghozali, 2017).

1. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,09. Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI adalah:

Dengan

$$AGFI = 1 - \frac{db_0}{db_m} (1 - GFI) = 1 - \frac{T_m / db_m}{db_0}$$
$$db_0 = (p + q)(p + q + 1)/2$$
$$db_m = \frac{(p + q)(p + q + 1)}{2} - t$$

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

2. TLI (*TuckerLewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana sebuah model $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung TLI adalah :

$$TLI = \frac{T_i - (db_i / db_m) T_m}{(T_i - db_i)}$$

Keterangan :

T_i = nilai statistik uji X^2 model independen.

T_m = nilai statistik uji X^2 model yang dianalisis.

db_i = derajat bebas pengujian model independen.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis.

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

3. NFI (Normed Fit Index)

Merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (no fit at all) sampai 1.0 (perfect fit). Seperti halnya TLI tidak ada nilai absolute yang dapat digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan sama atau > 0.90 .

Sumber : (Ferdinad,2014;Bestari, 2020)

c. Parsimonious Fit Measures

Ukuran ini membangun goodness-of-fit model dengan sejumlah koefisien estimasi yang diperlukan untuk mencapai level fit (Ghozali, 2017).

1. PNFI (Parsimonious Normal Fit Index)

Merupakan modifikasi dari NFI. PNFI memasukan jumlah degree of freedom yang digunakan untuk mencapai level fit. Semakin tinggi nilai PNFI semakin baik. kegunaan utama dari PNFI adalah untuk membandingkan model dengan degree of freedom yang berbeda. Digunakan untuk membandingkan model alternative sehingga tidak ada nilai yang direkomendasikan sebagai nilai fit yang diterima. Namun demikian jika membandingkan dua model maka perbedaan PNFI 0,60 sampai 0.90 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan. Program Amos akan menghasilkan nilai PNFI dengan perintah\pnfi.

Sumber : (Ghozali, 2017).

2. PGFI

Parsimonous goodness-of-fit index (PGFI) memodifikasi GFI atas dasar parsimony estimated model. Program Amos akan memberikan nilai PGFI dengan perintah\pgfi.

Sumber : (Ghozali, 2017).

Tabel 3.7 Kriteria Goodness of fit

No	Goodness of fit index	Cut off value
<i>Absolute Fit Measure</i>		
1.	<i>Chi-square</i> (x^2)	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2.	<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$
3.	RMSEA	$\leq 0,08$
4.	GFI	$\geq 0,90$
5.	CMIN/DF	$\leq 5,00$
<i>Incremental Fit Measures</i>		
6	AGFI	$\geq 0,90$
7.	TLI	$\geq 0,95$
8.	NFI	$\geq 0,90$
<i>Parsimonious Fit Measure</i>		
9.	PNFI	$\geq 0,60$
10.	PGFI	$\geq 0,60$

Sumber : (Ghazali,2017);Bestari,2020)

5. Respesifikasi/Modifikasi dan Strategi Pemodelan

Respesifikasi adalah suatu upaya untuk menyajikan serangkaian alternatif untuk menguji apakah ada bentuk model yang lebih baik dari model yang sekarang ada. Karena walaupun suatu model structural secara statistic dapat dibuktikan fit dan antar variable mempunyai hubungan yang signifikan, tidaklah kemudian dikatakan sebagai satu-satunya model terbaik. Pada penelitian ini respesifikasi dilakukan dengan modifikasi penjelasan uji kecocokan dengan Goodness-of-Fit (GOF), jika dihasilkan cukup baik, maka dapat diinterpretasikan dalam masalah penelitian.

c. Evaluasi Kriteria SEM

1. Asumsi Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahap, pertama menguji normalitas untuk setiap variable, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variable secara bersama-sama, yang disebut dengan multivariate normality (Santoso, 2011). Menguji normalitas adalah critical ratio (c.r) yang di dalam

perhitungannya di pengaruhi tingkat keruncingan (kurtosis) sebuah variable dan skewness momen ketiga terhadap mean. Hasil uji normalitas data memberikan nilai critical ratio multivariate dikatakan normal jika angka cr skweness atau angka cr kurtosis ada di antara - 2,58 sampai + 2,58. Namun jika angka = angka tersebut ada dibawah - 2,58 (misal -4,-5 dan sebagainya) atau diatas +2,58 distribusi dapat dikatakan tidak normal (Santoso, 2011).

2. **Outliers**

Outlier yakni data yang mempunyai nilai jauh di atas atau di bawah rata-rata data dari titik pusat tertentu jarak tersebut diukur dengan metode Mahalanobis. Semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (centroid), semakin ada kemungkinan data tersebut masuk kategori outliers, atau data yang sangat berbeda dengan data lainnya. Dalam menghitung jarak mahalanobis, berdasarkan nilai Chi-Square pada derajat bebas (jumlah indicator) (Nur Sasongko and Rusgiyono, 2016).

3. **Multicollinearity dan Singularity**

Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan kovarians sampel yang benar-benar kecil, atau mendekati nol (Susanto, 2020).

3.6 Squared Multiple Correlation (R²)

Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan (squared multiple correlation coefficient = R²) Squared Multiple Correlation atau koefisien korelasi ganda menunjukkan besarnya korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi ganda dipresentasikan untuk memperoleh koefisien determinasi yang dapat menunjukkan besarnya variable endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Rizki and Hendratmi, 2017). Squared Multiple Correlation memiliki 2 indikator more reliable dan less reliable, menurut (Haryono and Wardoyo,2015) semakin bisa dipercaya (more reliable) variabel indikator sebagai pengukur variabel laten. Sebaliknya semakin kecil

squared multiple correlation semakin tidak bisa dipercaya (less reliable) variabel indikator sebagai pengukur variabel laten. Sehingga Squared Multiple Correlation digunakan untuk menjelaskan seberapa besar varian variabel laten menjelaskan variabel indikator serta memiliki 2 indikator more reliable dan less reliable.

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumus penelitian yang dibuat dalam menafsirkan fenomena yang kita temukan. Pengujian hipotesis terdapat 2 hasil menerima dan menolak, dalam penelitian ini dilakukan hipotesis kepada 7 hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan nilai t-value, dimana taraf signifikan sebesar 5% sehingga tingkat yang digunakan adalah 95%, dengan kriteria 1) Bila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 di tolak H_1 diterima, sehingga masing-masing variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. 2) bila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak, sehingga masing-masing variabel bebas secara individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Venessa and Arifin, 2017). Nilai t-value dalam program AMOS merupakan nilai critical ratio (c.r) pada regression weight dari fit model. Apabila nilai critical ratio (c.r) $\geq 1,967$ atau nilai Probabilitas (P) $\leq 0,05$ (Bestari, 2020). Hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

a. Pengujian hipotesis 1

H_0 : Job Satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengujian hipotesis 2

H_0 : Job Satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H_1 : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

- c. Pengujian hipotesis 3
 - H_0 : Work-life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - H_1 : Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Pengujian hipotesis 4
 - H_0 : Work-life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
 - H_1 : Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- e. Pengujian hipotesis 5
 - H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- f. Pengujian hipotesis 6
 - H_0 : Job Satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 - H_1 : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
- g. Pengujian hipotesis 7
 - H_0 : Work-life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 - H_1 : Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi