

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Serasi Tunggal Mandiri yang beralamat di Wisma Indocement Lantai 17, Jalan Jendral Sudirman Kav. 70 - 71 Kuningan Setiabudi, Jakarta Selatan. Perusahaan tersebut dipilih peneliti menjadi tempat penelitian ini karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti yang berkaitan dengan *Psychological Contract Breach*, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Kerja.

Penelitian ini membutuhkan waktu kurang lebih 5 bulan, terhitung mulai bulan September 2021 - Januari 2022. Pengambilan waktu dalam penelitian ini adalah waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian. Hal itu memfokuskan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.

B. Metode Penelitian

1) Metode

Metode penelitian merupakan jalan atau cara yang digunakan bersamaan dengan penelitian yang dilaksanakan, yang memiliki langkah-langkah yang tersistematis. Sedangkan metode penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid, yang tujuannya adalah untuk dapat ditemukan, dikembangkan, serta dibuktikan suatu jenis pengetahuan tertentu, yang pada akhirnya nanti

dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi atau memprediksi masalah.

Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan pada positivisme dan digunakan untuk sampel atau populasi tertentu. Selain itu, jenis penelitian ini mengadopsi dari metode penelitian deskriptif, yaitu jenis penelitian dasar yang menjelaskan deskripsi objek penelitian berdasarkan fakta-fakta tertentu serta mencari keterangan secara faktual dengan menyebarkan kuesioner.

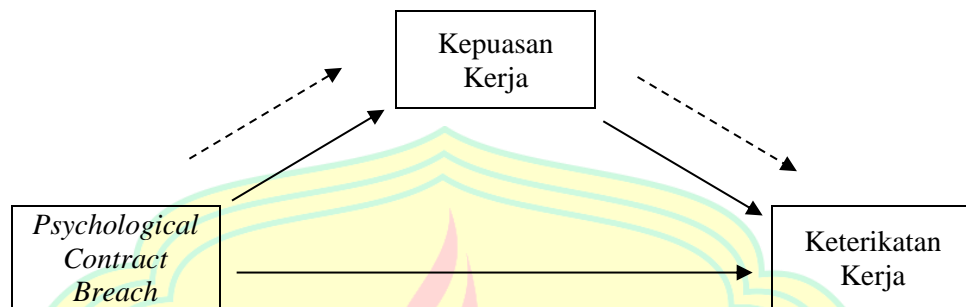
Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis jalur (*path analysis model*). Model ini peneliti gunakan karena dalam penelitian ini variabel bebas (*independent*) dengan variabel terkait (*dependent*) terdapat mediasi yang mempengaruhi hubungan tersebut. Peneliti menggunakan data primer pada semua variabel, meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu *Psychological Contract Breach* (X1), Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel intervening, dan Keterikatan Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

Oleh karena itu, pada penelitian ini akan menjelaskan mengenai adanya pengaruh variabel bebas yaitu *Psychological Contract Breach* terhadap variabel terikat yaitu Keterikatan Kerja dengan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.

2) Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah diajukan bahwa terdapat pengaruh antara *Psychological Contract Breach* (Variabel X1) dan Kepuasan Kerja (Variabel X2) dan Keterikatan Kerja (Variabel Y) seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Saboor et al., (2018). Konstelasi

hubungan pengaruh variabel independen *psychological contract breach* (X1) dan variabel intervening kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat keterikatan kerja (Y) menurut Rayton & Yalabik (2016) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Konstelasi Hubungan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Z : Variabel Mediasi

—————> : Arah Pengaruh Langsung

- - - - -> : Arah Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Osly Usman et al. (2019), populasi adalah sekelompok orang atau objek yang mempunyai hal yang serupa dalam satu atau beberapa hal yang merupakan masalah utama dalam suatu penelitian. Kemudian populasi menurut Sugiyono (2015) adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek

dengan karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Supardi (1993), Populasi adalah kesatuan individu atau subjek dengan kualitas tertentu untuk diamati/dieliti dalam suatu wilayah dan waktu.

Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri, Jakarta. Pada data pokok perusahaan PT Serasi Tunggal Mandiri diketahui jumlah karyawan adalah sebanyak 195 orang dari 8 Departemen:

- a. *Human Resources & General Affair Department*
- b. *Accounting & Finance Department*
- c. *Administration & General Department*
- d. *Tenancy Relation & Marketing Department*
- e. *Engineering Department*
- f. *Housekeeping & Gardening Department*
- g. *Security & Safety Departement*
- h. *Food & Beverage Department*

Luasnya populasi yang dipilih membuat peneliti perlu menyederhanakan populasi dengan menjadikan sampel sebagai objek riset. Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi. Sedangkan menurut Djarwanto & Subagyo (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan diasumsikan dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

Menurut Sugiyono (2015), terdapat 2 teknik sampling data yang bisa Peneliti gunakan, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota/unsur dalam populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random*

sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster).

2. Non Probability Sampling

Adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota/unsur dalam populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, sampling sistematis, aksidental, kuota, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Adapun dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% maka tingkat *error* pada penelitian ini adalah sebesar 5%. Sehingga Peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi *margin of error* 5% dengan memasukkannya kedalam Rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : *Margin of Error*

$$\text{Perhitungan jumlah sampel, } n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{195}{1 + (195 \times 0,05^2)} = 131,092$$

atau dibulatkan menjadi 131.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu *Psychological Contract Breach* sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator, dan Keterikatan Kerja sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data penelitian ini:

1. Keterikatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Keterikatan Kerja adalah keadaan pikiran atau *state of mind*, dalam hal ini seseorang atau karyawan harus menggunakan peran pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan semangat, sebagai hubungan positif dengan kepentingan atau kesuksesan perusahaan melalui upaya yang berkelanjutan.

b. Definisi Operasional

Keterikatan Kerja termasuk dalam data primer yang diukur melalui metode kuesioner, dengan menggunakan skala likert 5 poin. Adapun dimensi yang digunakan Peneliti untuk mengukur variabel Keterikatan kerja adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat Keterikatan kerja adalah tingkat energi, kemauan untuk memberikan usaha, merasa terlibat dalam pekerjaan, perasaan yang berarti dan antusias, rasa bangga, serta penuh konsentrasi dan serius.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Keterikatan kerja yang Peneliti sajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adopsi

dari Schaufeli et al., (2002); Schaufeli & Bakker (2010); Lu et al. (2016). Kisi-kisi instrumen variabel Keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keterikatan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Vigor</i>	Tingkat energi	Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan
			Ketika bangun pagi, saya merasa ingin bekerja
			Ditempat kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik
		Kemauan untuk memberikan usaha	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu
			Saya bertanya kepada rekan kerja atau pimpinan jika belum paham mengenai pekerjaan
2.	<i>Dedication</i>	Merasa terlibat dalam pekerjaan	Saya selalu terlibat dalam mengutarakan ide di tempat kerja
			Ketika bekerja, saya berbagi kesulitan dan kemudahan dengan rekan kerja
			Saya memberikan dukungan dengan sesama rekan kerja
		Perasaan yang berarti dan antusias	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi ketika bekerja
			Saya siap dan bersedia menerima segala tantangan yang ada
3.	<i>Absorption</i>	Rasa bangga	Saya kurang senang ketika bekerja intens
			Saya terbawa suasana ketika bekerja
		Penuh konsentrasi dan serius	Ketika bekerja, saya lupa sesuatu lain yang ada di sekitar
			Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
			Sangat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan

Sumber: Schaufeli et al., (2002); Schaufeli & Bakker (2010); Lu et al. (2016)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Setiap butir pernyataan diisi dengan menggunakan model skala likert yang telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3. 2 Skala Penelitian untuk Instrumen Keterikatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

2. *Psychological Contract Breach* (PCB)

a. Definisi Konseptual

Psychological Contract Breach atau pelanggaran kontrak psikologis adalah hasil evaluasi pegawai atau karyawan yang menemukan adanya kejanggalan antara apa yang dijanjikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya serta apa yang diterima karyawan pada kenyataannya.

b. Definisi Operasional

Psychological Contract Breach termasuk dalam data primer yang diukur melalui metode kuesioner, dengan skala likert 5 poin. Adapun dimensi yang digunakan dalam variabel *psychological contract*

breach adalah *social atmosphere*, *career development*, dan *work-life balance*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel *psychological contract breach* yang Peneliti sajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adopsi dari Thomas Rigotti (2009); Lub et al., (2016); Kickul & Lester (2001). Kisi-kisi instrumen variabel Keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Psychological Contract Breach*

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Social Atmosphere</i>	Suasana kantor	Suasana di kantor nyaman dan tenang
			Saya kurang dilibatkan dalam masalah perusahaan
		Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Rekan kerja tidak membantu saya dalam menghadapi tantangan kerja
			Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang kurang harmonis
2.	<i>Career development</i>	Kesempatan untuk promosi	Perusahaan tidak menyediakan kesempatan yang cukup untuk promosi jabatan
			Atasan tidak komitmen mempertahankan saya di perusahaan
		Pengembangan karir	Atasan tidak memfasilitasi kesempatan untuk pengembangan keterampilan di dalam maupun luar perusahaan

			Saya tidak menemukan kesempatan sedikitpun untuk mengembangkan karir
3.	<i>Work-life balance</i>	Menghormati situasi pribadi	Atasan tidak menghormati keadaan pribadi saya
			Saya merasa sangat frustrasi dengan bagaimana organisasi memperlakukan saya
		Jam kerja fleksibel	Saya tidak senang dengan waktu kerja yang tidak tegas
			Jam kerja yang diberikan kepada saya tidak sesuai kesepakatan
Sumber: Thomas Rigotti (2009); Lub et al., (2016); Kickul & Lester (2001)			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Setiap butir pernyataan diisi dengan menggunakan model skala likert yang telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3. 4 Skala Penelitian untuk Instrumen *Psychological Contract Breach*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam pekerjaan yang dapat menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, ekspektasi, dan ambisinya sehingga merasa puas secara lahir dan batin.

b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja termasuk dalam data primer yang diukur melalui metode kuesioner, dengan skala likert 5 poin. Dimensi yang digunakan Peneliti untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, dan Atasan. Dan indikator yang digunakan Peneliti dalam variabel kepuasan kerja adalah: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pendapatan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap atasan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja yang Peneliti sajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adopsi dari Yalabik et al. (2017); Syed M. Azeem (2010); Rutherford, et al. (2009). Kisi-kisi instrumen variabel Keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan terhadap pekerjaan	Terkadang saya merasa pekerjaan saya sangat berarti Saya suka hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja

			Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan
			Saya benar-benar melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan saya
2.	Gaji	Kepuasan terhadap pendapatan	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan
			Menurut saya, gaji di sini lebih tinggi daripada di perusahaan lain
			Gaji saya rendah dibandingkan dengan orang lain dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain
			Penghasilan saya cukup untuk pengeluaran normal
3.	Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	Rekan-rekan kerja saya menyenangkan
			Saya senang bekerja dengan orang yang mampu memberikan solusi
			Rekan kerja saya saling membantu ketika ada yang tertinggal atau kesulitan
			Orang-orang yang bekerja dengan saya sangat ramah
4.	Atasan	Kepuasan terhadap atasan	Atasan selalu adil dalam berurusan dengan saya
			Atasan selalu memberi pujian atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik
			Atasan saya selalu memenuhi janjinya
			Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya
Sumber: Yalabik et al. (2017); Syed M. Azeem (2010); Rutherford, et al. (2009)			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Setiap butir pernyataan diisi dengan menggunakan model skala likert yang telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini:

Tabel 3. 6 Skala Penelitian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Model Penelitian

Penelitian yang dilakukan secara bertahap ini bertujuan untuk mendapatkan model yang relevan antara variable penelitian dengan konstruk penelitian. Model awal penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu *Psychological Contract Breach* (variable independen), Keterikatan Kerja (variable terikat), dan Kepuasan Kerja (variable mediasi). Model awal penelitian terdiri dari 47 sub-indikator item pernyataan; 15 sub-indicator Keterikatan Kerja, 16 sub-indicator *Psychological Contract Breach*, dan 16 sub-indicator Kepuasan Kerja. Pada model penelitian yang pertama, terdapat 24 item pernyataan sub-indicator yang tidak valid. Kemudian sub-indicator yang telah teruji validitasnya digunakan menjadi model penelitian kedua. Instrumen item pernyataan untuk model awal penelitian dapat dilihat pada table 3.7 dibawah ini:

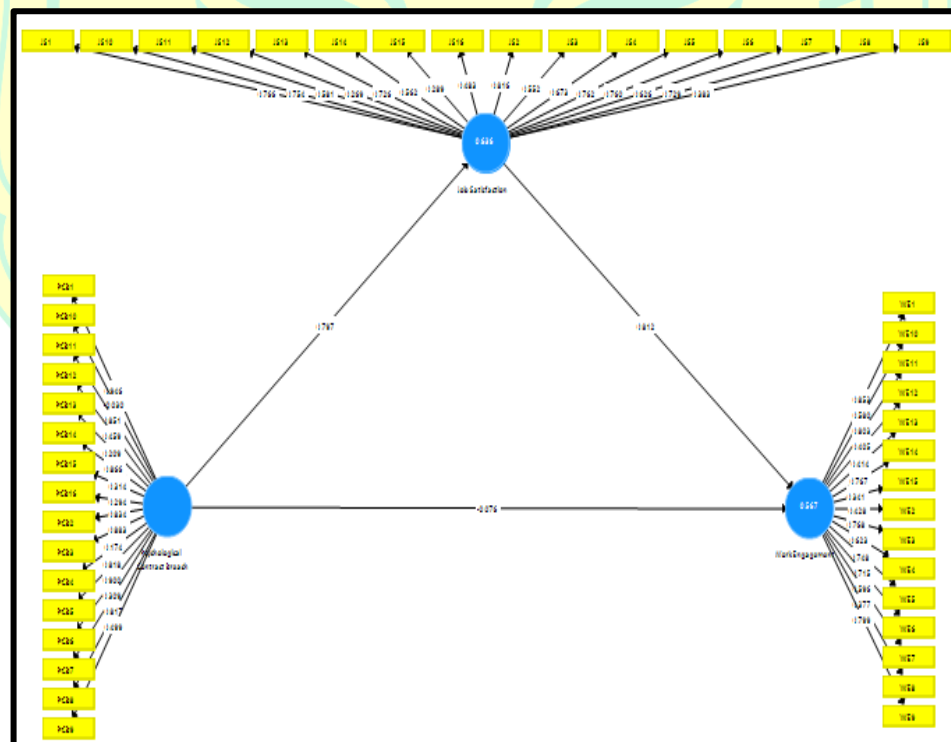
Tabel 3. 7 Instrumen Awal Penelitian

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Loading Factor
Keterikatan Kerja	<i>Vigor</i>	1. Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan	0,853
		2. Ketika bangun pagi, saya merasa ingin bekerja	0,428
		3. Ditempat kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik	0,768
		4. Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	0,623
		5. Saya bertanya kepada rekan kerja atau pimpinan jika belum paham mengenai pekerjaan	0,748
	<i>Dedication</i>	6. Saya selalu terlibat dalam mengutarakan ide di tempat kerja	0,715
		7. Ketika bekerja, saya berbagi kesulitan dan kemudahan dengan rekan kerja	0,596
		8. Saya memberikan dukungan dengan sesama rekan kerja	0,377
		9. Saya memiliki rasa antusias yang tinggi ketika bekerja	0,799
		10. Saya siap dan bersedia menerima segala tantangan yang ada	0,580
	<i>Absorption</i>	11. Saya kurang senang ketika bekerja intens	0,803
		12. Saya terbawa suasana ketika bekerja	0,405
		13. Ketika bekerja, saya lupa sesuatu lain yang ada di sekitar	0,414
		14. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja	0,767
		15. Sangat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	0,341
<i>Psychological Contract Breach</i>	<i>Social Atmosphere</i>	1. Suasana di kantor nyaman dan tenang	0,818
		2. Saya kurang dilibatkan dalam masalah perusahaan	0,900
		3. Rekan kerja tidak membantu saya dalam menghadapi tantangan kerja	0,309

Kepuasan Kerja	Career Development	4. Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang kurang harmonis	0,817	
		5. Perusahaan tidak menyediakan kesempatan yang cukup untuk promosi jabatan	0,499	
		6. Atasan tidak komitmen mempertahankan saya di perusahaan	-0,030	
		7. Atasan tidak memfasilitasi kesempatan untuk pengembangan keterampilan di dalam maupun luar perusahaan	0,851	
		8. Saya tidak menemukan kesempatan sedikitpun untuk mengembangkan karir	0,459	
		Work-life Balance	9. Atasan tidak menghormati keadaan pribadi saya	0,209
			10. Saya merasa sangat frustrasi dengan bagaimana organisasi memperlakukan saya	0,866
			15. Saya tidak senang dengan waktu kerja yang tidak tegas	0,314
	16. Jam kerja yang diberikan kepada saya tidak sesuai kesepakatan		0,294	
	Pekerjaan itu sendiri	1. Terkadang saya merasa pekerjaan saya sangat berarti	0,766	
		2. Saya suka hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	0,816	
		3. Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan	0,552	
		4. Saya benar-benar melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan saya	0,673	
	Gaji	5. Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	0,762	
		6. Menurut saya, gaji di sini lebih tinggi daripada di perusahaan lain	0,760	
		7. Gaji saya rendah dibandingkan dengan orang lain dengan pekerjaan serupa di perusahaan lain	0,626	
8. Penghasilan saya cukup untuk pengeluaran normal		0,729		

Rekan Kerja	9. Rekan-rekan kerja saya menyenangkan	0,383
	10. Saya senang bekerja dengan orang yang mampu memberikan solusi	0,754
	11. Rekan kerja saya saling membantu ketika ada yang tertinggal atau kesulitan	0,581
	12. Orang-orang yang bekerja dengan saya sangat ramah	0,269
Atasan	13. Atasan selalu adil dalam berurusan dengan saya	0,726
	14. Atasan selalu memberi pujian atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik	0,562
	15. Atasan saya selalu memenuhi janjinya	0,289
	16. Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	0,483

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)



Gambar 3. 2 Model Penelitian Pertama

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2022)

Kuesioner pada penelitian ini dapat diterima apabila memenuhi syarat pengujian, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas:

1. Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila item pernyataan kuesioner dapat mengungkapkan suatu konstruk penelitian yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam kriteria PLS yaitu dengan melihat *Loading Factor*, nilai tersebut harus lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$) dan dapat dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas butir indikator awal penelitian:

Tabel 3. 8 Loading Factor Penelitian Pertama

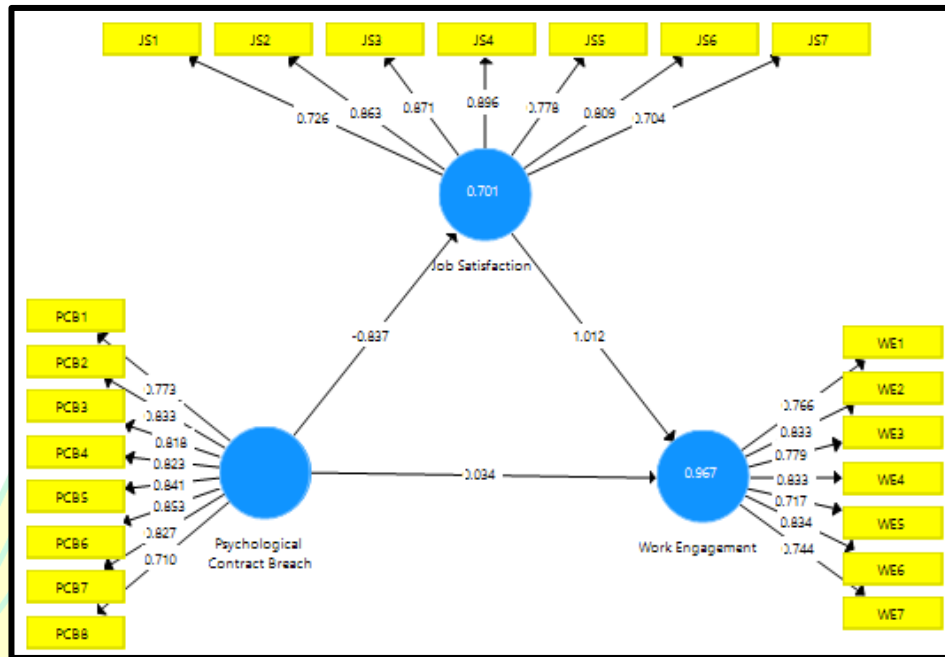
	Keterikatan Kerja (WE)	<i>Psychological Contract Breach (PCB)</i>	Kepuasan Kerja (JS)
WE1	0,853		
WE2	0,428		
WE3	0,768		
WE4	0,623		
WE5	0,748		
WE6	0,715		
WE7	0,596		
WE8	0,377		
WE9	0,799		
WE10	0,580		
WE11	0,803		
WE12	0,405		
WE13	0,414		
WE14	0,767		
WE15	0,341		
PCB1		0,946	
PCB2		0,834	
PCB3		0,883	
PCB4		0,174	
PCB5		0,818	
PCB6		0,900	

PCB7		0,309	
PCB8		0,817	
PCB9		0,499	
PCB10		-0,030	
PCB11		0,851	
PCB12		0,459	
PCB13		0,209	
PCB14		0,866	
PCB15		0,314	
PCB16		0,294	
JS1			0,766
JS2			0,816
JS3			0,552
JS4			0,673
JS5			0,762
JS6			0,760
JS7			0,626
JS8			0,729
JS9			0,383
JS10			0,754
JS11			0,581
JS12			0,269
JS13			0,726
JS14			0,562
JS15			0,289
JS16			0,483

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan nilai *Loading Factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 indikator dari variabel Keterikatan Kerja (WE) mendapatkan nilai $< 0,7$ yaitu WE2, WE4, WE7, WE8, WE10, WE12, WE13, dan WE15. Maka dari itu, indikator tersebut harus di drop. Selain itu, 8 indikator variabel *Psychological Contract Breacah* (PCB) yaitu PCB4, PCB7, PCB9, PCB10, PCB12, PCB13, PCB15, dan PCB16 juga harus didrop karena memiliki nilai $< 0,7$. Dan indikator dari variable Kepuasan Kerja (JS) yaitu JS3, JS4, JS7, JS9, JS11, JS12, JS14, JS15, dan JS16 juga memiliki nilai $< 0,7$ maka indikator tersebut harus didrop. Oleh karena itu, Peneliti membuat model penelitian yang kedua. Item pernyataan kuesioner yang memenuhi syarat uji

validitas akan Peneliti gunakan pada model penelitian kedua. Gambaran model penelitian kedua dapat dilihat pada gambar 3.3 dibawah ini:



Gambar 3. 3 Model Penelitian Kedua

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS 3 (2022)

Adapun nilai perhitungan *loading factor* pada model penelitian kedua yang Peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel 3.9 dibawah ini:

Tabel 3. 9 Loading Factor Penelitian Kedua

	Keterikatan Kerja (WE)	Psychological Contract Breach (PCB)	Kepuasan Kerja (JS)
WE1	0,773		
WE2	0,833		
WE3	0,818		
WE4	0,823		
WE5	0,841		
WE6	0,853		
WE7	0,827		
PCB1	0,710		
PCB2		0,766	
PCB3		0,833	

PCB4		0,779	
PCB5		0,833	
PCB6		0,717	
PCB7		0,834	
PCB8		0,744	
JS1			0,726
JS2			0,863
JS3			0,871
JS4			0,896
JS5			0,778
JS6			0,809
JS7			0,704

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua indicator pernyataan kuesioner memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7 ($> 0,7$). Maka dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan pada model penelitian kedua adalah valid. Maka dari itu, model penelitian yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kedua.

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah mendapatkan indicator item pernyataan yang valid, tahap selanjutnya yaitu menghitung nilai uji reliabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel / konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan SmartPLS dengan melihat nilai composite reliability dan nilainya harus $> 0,7$ maka dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan pada tabel 3.9 *Loading Factor* Penelitian Kedua, hasil pengujian validitas menggunakan SmartPLS, didapatkan bahwa nilai loading factor untuk semua sub-indikator item pernyataan adalah $> 0,7$ dan nilai

composite reliability untuk semua indikator adalah $> 0,7$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kuesioner pada penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Tabel 3. 10 Validitas dan Reliabilitas

<i>Indikator</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
WE1	0,773	0,920				
WE2	0,833					
WE3	0,818					
WE4	0,823					
WE5	0,841					
WE6	0,853					
WE7	0,827					
PCB1			0,766	0,939		
PCB2			0,833			
PCB3			0,779			
PCB4			0,833			
PCB5			0,717			
PCB6			0,834			
PCB7			0,744			
PCB8			0,766			
JS1					0,726	0,930
JS2					0,863	
JS3					0,871	
JS4					0,896	
JS5					0,778	
JS6					0,809	
JS7					0,704	
Keterangan: WE (<i>Work Engagement</i>), PCB (<i>Psychological Contract Breach</i>), JS (<i>Job Satisfaction</i>).						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif yaitu metode analisis data yang digunakan untuk mendapatkan objek maupun gambaran yang teratur mengenai sesuatu, aktivitas, ukuran yang digunakan ialah frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), dispersi (standar deviasi, varian) serta koefisien hubungan antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan cerminan maupun deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai mean atau rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, *sum*, *range*.

2. Analisis Data Statistik

Peneliti menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik analisis data. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini, model teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) pada program SmartPLS Versi 3.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Menurut Sarwono (2010) PLS ialah merupakan analisis persamaan SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis *variance* yang didesain untuk menuntaskan regresi berganda pada saat terjadi kasus tertentu pada data, semacam ukuran sampel riset kecil, terdapatnya data yang lenyap (*missing values*), serta multikolinearitas.

Adapun kriteria *Partial Least Square* (PLS), yaitu sebagai berikut:

- a. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, dengan catatan ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS (minimal 30).
- b. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong statistik non-parametik.

- c. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metric (rasio dan interval), data berskala kuasai metric (ordinal), atau nominal.
- d. Mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif.
- e. Menangani model yang kompleks dengan banyak pengaruh dan hubungan model struktural. Maksimum > 1000 indikator

Tidak seperti analisis *multivariate* biasa, *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat menguji secara bersama:

- a. Model *structural* (model struktural), yang juga disebut dengan model bagian dalam, menjelaskan pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen.
- b. Model *measurement* (model pengukuran), yang juga disebut dengan model luar, menjelaskan pengaruh dan hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel indikatornya.

Berikut adalah teknik analisa metode PLS, meliputi 3 tahapan yaitu analisa *outer* model, analisa *inner* model, dan pengujian hipotesa.

a) Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Analisa *outer* model alias model pengukuran merupakan model yang mendefinisikan bagaimana tiap variabel *manifes* yang berbentuk indikator maupun instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS mempunyai penafsiran selaku variabel yang nilai kuantitatifnya tidak bisa diamati secara langsung, melainkan bisa disimpulkan dengan memanfaatkan model matematik dari variabel lain yang tengah di observasi serta diukur secara langsung. Sedangkan variabel manifes adalah variabel yang jumlahnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk skor responden untuk setiap item instrumen atau angket.

Pengukuran model reflektif dapat dilakukan beberapa tahap. Berikut adalah pengukuran yang digunakan pada analisis *outer* model menggunakan indikator model reflektif.

1. **Convergent Validity**, adalah penilaian indikator didasarkan pada korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor struktur, yang dapat dilihat dari standar loading factor yang menggambarkan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan strukturnya. Jika nilai korelasi dengan struktur yang akan diukur lebih dari 0,7 ($> 0,7$) maka dapat dikatakan nilai pengukuran refleksi individualnya tinggi.
2. **Discriminant Validity**, adalah model pengukuran dengan indeks reflektif, yang dievaluasi berdasarkan pengukuran dan struktur *cross-loading*. Jika korelasi antara struktur dan item pengukuran lebih besar dari ukuran struktur lain, berarti ukuran baloknya lebih baik daripada balok lainnya. Metode lainnya yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* dengan membandingkan nilai *squareroot of Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE diharapkan sebesar $> 0,5$.
3. **Composite Reliability**, merupakan indikator yang berfungsi sebagai ukuran struktur yang dilihat melalui tampilan koefisien variabel laten. Nilai ini digunakan sebagai ukuran konsistensi blok indikator. Sebagai bahan evaluasi reliabilitas komposit terdapat dua alat ukur yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Internal Consistency Composite Reliability* yang baik, jika nilainya $> 0,7$ maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. **Cronbach's Alpha**, adalah uji reliabilitas untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel.

b) Analisis Inner Model (Model Struktural)

Inner Model atau pengukuran bagian dalam dikatakan juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antara variabel laten eksogen (bebas) dan variabel laten endogen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel

eksogen adalah *Psychological Contract Breach*, dan yang menjadi variabel endogen adalah Keterikatan Kerja. Pengaruh kedua variabel tersebut dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Cara perhitungan *inner* model (model struktural) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) *T-Statistic*

T-statistic digunakan untuk menguji signifikansi jalur yang dihipotesis, alat uji yang digunakan adalah *T-statistic*. Dalam pengujian hipotesis menggunakan metode nilai statistic, jika penelitian menggunakan tingkat *alpha* 5%, maka nilai kritis yang ditentukan untuk *T-statistic* > 1,96 maka nilai hipotesis signifikan diterima.

2) *R-Square (R²)*

- a) Nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, (besar/kuat)
- b) Nilai R^2 sebesar 0,50 dikategorikan sebagai pengaruh sedang variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, (sedang)
- c) Nilai R^2 sebesar 0,25 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. (lemah/kecil).

3) Ukuran pengaruh *f-Square (f²)*

- a) Nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten eksogen pada tataran struktural,
- b) Nilai f^2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten eksogen pada tataran struktural,
- c) Nilai f^2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten eksogen pada tataran struktural.

4) *Variance Inflation Factor (VIF)*

VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Bila terdapat korelasi yang besar/kuat maka model korelasi tersebut mengandung masalah:

- a. Nilai $VIF > 0,05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi
- b. Nilai $VIF < 0,05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

c) **Pengujian Hipotesis**

1) **Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)**

Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya yaitu sebagai berikut:

- a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)
 - 1) Jika nilai *Path Coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah, jika nilai suatu variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependen juga meningkat.
 - 2) Jika nilai *Path Coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen menurun, maka nilai variabel dependen juga menurun.
- b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*p-value*)
 - 1) Nilai *P-values* $< 0,05$, maka pengaruh variabel signifikan
 - 2) Nilai *P-values* $> 0,05$, maka pengaruh variabel tidak signifikan

2) Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Variabel *Psychological Contract Breach* terhadap Keterikatan Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*.

