

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang didefinisikan oleh Creswell (2014) sebagai suatu cara yang digunakan peneliti dalam mempelajari gejala sosial dengan melihat hubungan antarvariabel melalui sebuah teori objektif. Implikasinya penelitian akan mengandalkan prinsip positivis dan menekankan pada pengukuran variabel dan pengujian hipotesis secara tepat. Melalui penelitian kuantitatif akan dihasilkan data berupa angka ide-ide abstrak secara empiris (Neuman, 2014).

Johnson dan Larry (2014) membagi metode ilmiah ke dalam dua kategori, yakni *explanatory method* dan *confirmatory method*. Di antara keduanya, penelitian ini menggunakan *confirmatory method* yang dilaksanakan melalui tiga langkah, yakni peneliti menyatakan hipotesis (yang sering kali didasarkan pada teori atau penjelasan ilmiah yang tersedia saat ini), peneliti mengumpulkan data guna menguji hipotesis secara empiris, serta peneliti memutuskan secara tentatif untuk menerima atau menolak hipotesis berdasarkan data (Johnson & Larry, 2014).

3.2 Jenis Penelitian

Secara umum, pengklasifikasian jenis penelitian terbagi atas empat, yakni tujuan, manfaat, waktu, dan teknik pengumpulan data (Neuman, 2014). Pada subbab ini akan dijelaskan klasifikasi jenis penelitian pada penelitian ini. Berdasarkan tujuan, penelitian ini tergolong penelitian deskriptif, di mana pada jenis ini penelitian ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada guna menyajikan gambaran mengenai latar sosial dan hubungan-hubungan yang terdapat dalam penelitian (Neuman, 2014). Maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menggambarkan kondisi beban kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada pegawai Dishub Pemrov DKI Jakarta, serta melihat hubungan antarvariabel-variabel tersebut.

Berdasarkan manfaat penelitian, penelitian ini termasuk ke dalam *basic research*. Penelitian dengan jenis ini ditujukan untuk menghasilkan pengetahuan mendasar dan pemahaman teoritis tentang proses dasar manusia dan alam lainnya (Neuman, 2014). Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperkaya penelitian mengenai beban kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta hubungan-hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Berdasarkan waktu penelitian, penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional*. Artinya data dikumpulkan pada satu titik waktu yang akan memberikan gambaran mengenai sebuah kehidupan sosial (Neuman, 2014). Berbeda dengan penelitian *longitudinal*, pengambilan data dalam *cross-sectional* hanya dilakukan satu kali pada periode waktu tertentu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, tepatnya dengan melaksanakan survei melalui kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Kuesioner digunakan untuk mempelajari keyakinan atau persepsi orang sebagai objek penelitian dalam sebuah situasi. Kuesioner disebarakan kepada responden secara daring dalam bentuk Google Form. Kuesioner berisikan sejumlah pertanyaan dari hasil operasionalisasi konsep pengembangan karir, beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Data penelitian diperoleh dari sampel guna mempelajari kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2010).

Selain data primer yang didapatkan melalui survei, peneliti juga melakukan pengumpulan dan pengkajian terhadap data-data sekunder yang didapatkan melalui tinjauan literatur terhadap buku, jurnal, maupun dokumen-dokumen lembaga yang terkait. Data sekunder ini khususnya diperlukan untuk melihat penelitian-penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel yang sama. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan hasil penelitian dengan penelitian-penelitian terdahulu, serta menjadi pendukung hasil penelitian yang ditemukan.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2023 hingga Desember 2023, di mana waktu tersebut tergolong cukup efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Dikarenakan penelitian akan menggunakan instrumen

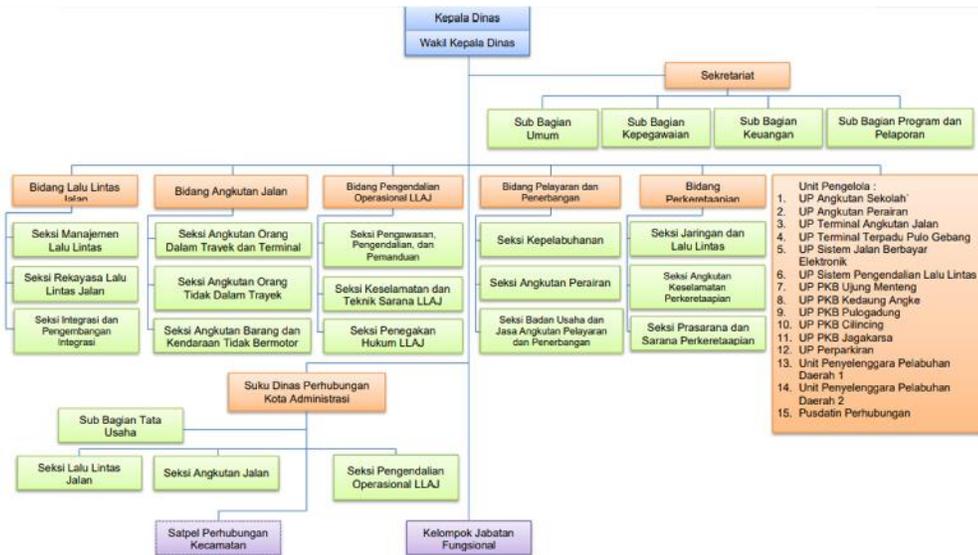
kuesioner yang disebarakan secara daring, maka lokasi penelitian dapat dilakukan di mana saja sesuai dengan lokasi responden ketika mengisi kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Neuman (2014), populasi merupakan ide abstrak dari sehimpunan besar kasus, yang nantinya dari populasi tersebut akan diambil sampel sebagai dasar generalisasi untuk menggambarkan kondisi populasi. Lebih lanjut, populasi juga didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik simpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), yang mana berjumlah 1.552 orang (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2022).

Sampel adalah sekumpulan elemen yang diambil dari populasi menurut aturan tertentu (Johnson & Larry, 2014). Sampel diperlukan dalam penelitian karena apabila jumlah populasi begitu besar, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semua anggota populasi (Sugiyono, 2017). Setelah peneliti menentukan ciri-ciri sampel, peneliti membuat pernyataan tentang populasi berdasarkan studi terhadap sampel.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan menggunakan secara non-probabilitas, yakni tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Neuman, 2014). Meskipun tidak dapat mengeneralisasi, tetapi teknik non-probabilitas ini tetap bisa membantu peneliti mendapatkan gambaran mengenai kondisi variabel-variabel yang diteliti di Dishub Pemprov DKI Jakarta. Secara lebih khususnya teknik penarikan sampelnya dilakukan melalui *convenience sampling*, yang artinya sampel mencakup orang-orang yang tersedia, sukarela, atau dapat dengan mudah direkrut menjadi sampel (Johnson & Larry, 2014). Meskipun dilakukan dengan *convenience sampling*, tetapi peneliti tetap memerhatikan distribusi responden mengingat Dishub Pemprov DKI Jakarta merupakan organisasi yang besar. Pada Gambar 3.1 di bawah terlihat struktur organisasi Dishub Pemprov DKI Jakarta yang memuat 26 unit kerja perangkat daerah (UKPD), yakni terdiri atas satu sekretariat, lima bidang, 15 unit pengelola, dan lima suku dinas.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dishub Pemprov DKI Jakarta

Sumber: Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2022

3.5 Teknik Pengumpulan Sampel

Pada *non-probability sampling* peneliti tidak diperlukan untuk memenuhi kuota minimal tertentu berbasis besaran populasi. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampelnya akan ditentukan berdasarkan kriteria minimum sampel berdasarkan teknik analisis data yang digunakan, yakni *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM). Idealnya memang dengan ukuran sampel yang lebih besar dapat meningkatkan presisi (konsistensi) estimasi PLS-SEM, tetapi kelebihan dari metode ini adalah mampu mencapai tingkat kekuatan statistik yang tinggi dengan ukuran sampel yang kecil (Hair et al., 2022). Selain itu, PLS-SEM juga digolongkan jenis non-parametrik, oleh karena itu dalam permodelan PLS data tidak diperlukan untuk terdistribusi normal (Hair et al., 2022).

Terdapat beberapa cara untuk mengestimasi ukuran sampel minimum pada PLS-SEM, tetapi peneliti akan menggunakan metode *inverse square root* yang diinisiasi Kock dan Hadya (2018), sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2022)

dalam bukunya berjudul *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Di bawah ini ditunjukkan persamaan *inverse square root* dengan kekuatan statistik sebesar 80%. Dapat dilihat dari hasil persamaan di bawah, bahwa dengan tingkat signifikansi 5% dan *path coefficient* atau koefisien jalur sebesar 0.2, didapatkan jumlah sampel minimal sebesar 152 responden.

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat signifikansi 5\%} &= n_{\min} > \left(\frac{2.486}{|\rho_{\min}|} \right)^2 \\
 &= n_{\min} > \left(\frac{2.486}{0.2} \right)^2 \\
 &= \mathbf{151,505}
 \end{aligned}$$

3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun berdasarkan definisi operasional yang telah disusun peneliti. Definisi operasional ini memuat dimensi dan indikator-indikator pada setiap variabel yang akan diteliti. Adapun indikator yang termuat di bawah telah diadaptasi sesuai dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti, yakni Peran Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.

3.6.1.1 Komitmen Organisasi

Variabel ini mengukur seberapa besar kesediaan pegawai untuk memberikan berbagai upaya guna mencapai tujuan organisasi, dan juga besarnya keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen organisasi pegawai dapat dinilai dari tiga komponen komitmen yang menggambarkan keadaan psikologis anggota organisasi, yakni *continuance commitment*, *normative commitment*, dan *affective commitment*. Komitmen keberlanjutan menggambarkan kesadaran pegawai bahwa mereka telah mengumpulkan investasi selama berada di organisasi dan investasi tersebut akan hilang secara sia-sia jika mereka keluar dari organisasi, atau karena mereka menyadari bahwa alternatif pekerjaan yang sebanding sangatlah terbatas. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosi yang dirasakan seseorang terhadap organisasi, sementara komitmen normatif menggambarkan perasaan kewajiban seseorang untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Pada konteks penelitian ini akan dilihat kesediaan pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta untuk terlibat aktif mencapai tujuan organisasi dan keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi. Meskipun makna dari ketiga komponen komitmen berbeda, tetapi pada penelitian ini ketiganya akan disatukan untuk menggambarkan komitmen organisasi pegawai yang lebih komprehensif.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi	Komitmen Normatif	Kewajiban moral untuk tetap mempertahankan keanggotaan	72, 73, 74, 75	Ordinal
		Balas budi terhadap organisasi	76, 77, 78	
		Komitmen Keberlanjutan	Dorongan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaan	
	Keterbatasan alternatif pekerjaan lain yang sebanding	83, 84		
	Kerugian apabila meninggalkan organisasi	81, 82, 85		

	Komitmen	Internalisasi nilai	86, 87	
	Afektif	Keterlibatan emosional terhadap organisasi	88, 89, 90	

Sumber: Allen & Meyer, 1990 (Diolah Kembali)

3.6.1.2 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerjanya dengan membandingkan antara apa yang ia harapkan dan apa yang sebenarnya ia dapatkan dari pekerjaannya. Variabel ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar perasaan dan pikiran positif pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta atas pekerjaannya, sebagai suatu hasil evaluasinya terhadap ekspektasi dan realitas pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri akan tergambar dari hasil evaluasi pegawai terhadap dua faktor, yakni faktor motivasi atau faktor intrinsik dan *hygiene factors* atau faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik ini mengacu pada pemenuhan kebutuhan terhadap pertumbuhan atau aktualisasi diri pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta, sedangkan faktor ekstrinsik mengacu pada kemampuan Dishub Pemprov DKI Jakarta dalam menghindari adanya hal-hal yang tidak menyenangkan bagi para pegawai.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Konsep Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja	Faktor Motivasi	Peningkatan karir	39, 40	Ordinal
		Tingkat kesulitan dan variasi tugas	41, 42	
		Pengembangan pengetahuan dan keterampilan	43, 44	
		Keseimbangan tanggung jawab dan kewenangan	45, 46, 47	
		Pengakuan atas keberhasilan dan kegagalan	48, 49, 50, 51	
	<i>Hygiene Factors</i>	Hubungan interpersonal	52, 53, 54, 55	

		Gaji	56, 57, 58, 59	
		Kebijakan dan manajemen organisasi	60, 61, 62	
		Kualitas pengawasan	63, 64, 65, 66	
		Kondisi kerja	67, 68, 69, 70, 71	

Sumber: Herzberg, 2003 (Diolah Kembali)

3.6.1.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada persepsi seseorang terhadap peluang pengembangan dan kemajuan dalam suatu organisasi, yang mana menggambarkan adanya kesediaan organisasi untuk menghargai seluruh upaya pegawai. Organisasi dapat melakukan hal tersebut dengan memberi akses terhadap alat dan sumber daya, serta memberikan dukungan terhadap proses pengembangan karir pegawai. Pada konteks penelitian ini akan dikaji mengenai persepsi pegawai terhadap peluang pengembangan karir yang diberikan Dishub Pemprov DKI Jakarta untuk mencapai tujuan karir pegawai. Hal ini dinilai dari adanya kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan baru, pemberian tanggung jawab dan peran pekerjaan yang lebih tinggi, kecepatan promosi jabatan yang dinilai sesuai oleh pegawai, serta adanya pertumbuhan remunerasi.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Konsep Pengembangan Karir

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Pengembangan Karir	Tujuan Karir	Dukungan terhadap tujuan karir	8, 9	Ordinal
		Kesesuaian pekerjaan dengan spesialisasi	1, 2	
	Kemampuan Profesional	Pengembangan pengetahuan dan	3, 4, 7	

		keterampilan		
		Pertambahan pengalaman kerja	5, 6	
	Promosi	Kecepatan promosi	12, 13	
		Peluang dipromosikan	10, 11	
	Remunerasi	Kemungkinan pertumbuhan gaji	14, 15	
		Kecepatan pertumbuhan gaji	16, 17	

Sumber: Weng et al., 2010 (Diolah Kembali)

3.6.1.4 Beban Kerja

Variabel beban kerja berhubungan dengan apa yang dirasakan pegawai atas jam kerja dan tingkat kesulitan secara mental dan fisik pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, beban kerja ini juga mencerminkan persepsi pegawai terkait mampu atau tidaknya dia dalam mengampu pekerjaannya. Pada konteks penelitian ini akan diukur penilai subjektif atau persepsi pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta terhadap lamanya jam kerja maupun tingkat kesulitan kerja.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Konsep Beban Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Beban Kerja	Tuntutan Mental	Aktivitas mental untuk menyelesaikan pekerjaan	18, 19	Ordinal
		Tuntutan dan kerumitan pekerjaan	20, 21	
	Tuntutan Fisik	Aktivitas fisik untuk menyelesaikan pekerjaan	22, 23	
		Kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan	24, 25	
	Tuntutan Temporal	Tuntutan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	26, 27	
		Perasaan panik dan diburu-	28, 29	

		buru waktu		
	Hasil Kerja	Kepuasan terhadap hasil kerja	30, 33, 34	
		Mendapat pujian atas kerja	31, 32	
	Frustasi	Perasaan putus asa dan jengkel	35, 38	
		Merasa stres	36, 37	

Sumber: Hart dan Staveland, 1988 (Diolah Kembali)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses yang bertujuan untuk mengatur, mengorganisasikan, dan memberikan pemaknaan dari sejumlah data yang telah terkumpul (Marshall & Rossman, 1999). Pada penelitian ini teknik analisis yang akan digunakan adalah deskriptif dan *structural equation modeling* (SEM). Analisis deskriptif dilakukan melalui pemusatan data modus dan mean, mengingat skala yang digunakan juga adalah ordinal. Modus diartikan sebagai nilai total yang paling umum atau nilai yang paling banyak muncul dalam penelitian, sebaliknya mean yang merupakan nilai rata-rata dianggap sebagai angka yang paling mirip dengan hasil pengukuran sebenarnya (Neuman, 2014). Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah dan memiliki kategori (Dittrich, R., et. al, 2007). Pada penelitian ini, skala likert yang digunakan terdiri atas lima kategori, di mana satu bermakna “Sangat Tidak Setuju” dan lima bermakna “Sangat Setuju”.

Setelah dilakukan analisis deskriptif, dilakukan pula analisis SEM. Metode ini dipilih karena SEM menawarkan kombinasi dari dua pendekatan statistik yang kuat: analisis faktor eksplorasi dan analisis jalur struktural, yang memungkinkan penilaian model pengukuran dan model struktural secara simultan (Hair et al., 2022). Jika dibandingkan dengan regresi berganda, varians yang dijelaskan variabel dependen lebih besar menggunakan SEM karena memperhitungkan pengaruh langsung maupun tidak langsung (Hair et al., 2022).

Terdapat dua metode yang mendominasi dalam praktik SEM, yakni *covariance-based* SEM (CB-SEM) and *partial least squares* SEM (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih dibandingkan dengan CB-SEM karena adanya beberapa keunggulan pada PLS-SEM dibandingkan CB-SEM, yang mana dibutuhkan dalam penelitian ini. CB-SEM utamanya digunakan untuk konfirmasi teori yang sudah ada, sementara PLS adalah pendekatan SEM yang berorientasi pada prediksi yang dapat digunakan untuk penelitian eksplorasi dan penelitian konfirmasi (Hair et al., 2022). Alhasil PLS-SEM dapat digunakan untuk menguji teori (penjelasan) sambil menawarkan rekomendasi untuk praktik manajemen

(prediksi). Nantinya hasil data akan dianalisis menggunakan aplikasi SMART-PLS 4.

Secara garis besar analisis data SEM akan dilakukan dengan tiga langkah. Pertama, menguji teori pengukuran (*measurement theory*) untuk memastikan reliabilitas dan validitas model pengukuran. Kedua, menguji teori struktural, yakni konstruksi hubungan antarvariabel dalam model struktural. Ketiga, melakukan analisis mediasi untuk melihat ada atau tidaknya variabel yang berfungsi sebagai mediator antara variabel eksogen dengan endogen. Pada penelitian ini penguModel pengukuran atau *measurement model* dalam SEM terbagi atas dua jenis, yakni model pengukuran *formative* dan *reflective*. Adapun pada penelitian ini hanya digunakan model pengukuran *reflective* karena data yang dikumpulkan dari responden merupakan sebuah persepsi. Pada model pengukuran *reflective* arah panah berasal dari *construct* ke indikator, yang menunjukkan asumsi bahwa *construct* “menyebabkan” pengukuran pada variabel indikator (Hair et al., 2022). Sedangkan pada model pengukuran *formative* arah panah menunjuk ke arah *construct*, yang berarti menunjukkan adanya hubungan prediktif (kausal) ke arah tersebut (Hair et al., 2022).

a. Evaluasi Model Pengukuran

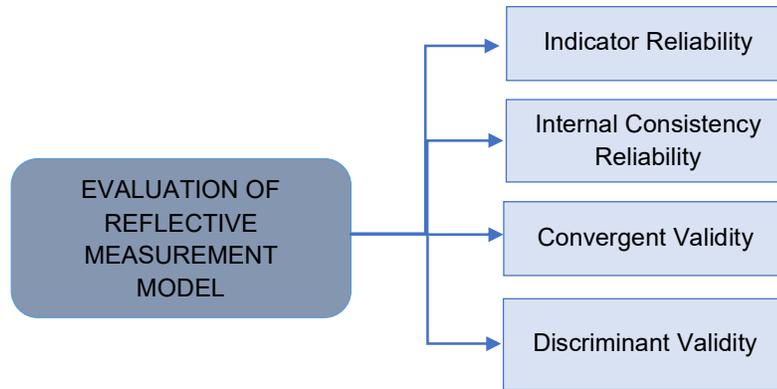
Mengingat bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran *reflective*, maka akan dilakukan pengujian atau evaluasi terhadap model pengukuran *reflective*. Pada evaluasi model pengukuran *reflective*, terdapat empat langkah pengujian yang perlu dilakukan (termuat dalam Gambar 3.2) (Hair et al., 2022). Tahap-tahap tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Pada tahap *indicator reliability* dilakukan pemeriksaan mengenai seberapa besar varians setiap indikator dijelaskan oleh variabelnya, yang merupakan indikasi keandalan indikator. *Indicator reliability* dapat tercermin melalui nilai *indicator loadings* yang direkomendasikan berada di atas 0,708, karena hal ini menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari lima puluh persen varians indikator, sehingga memberikan reliabilitas indikator yang dapat diterima (Hair et al., 2022). Apabila mendapatkan nilai di bawah angka tersebut, daripada secara otomatis menghilangkan indikator, peneliti perlu memeriksa dampak penghapusan indikator

terhadap ukuran reliabilitas dan validitas lainnya. Secara umum, indikator yang mempunyai nilai 0,40 hingga 0,708 dipertimbangkan untuk dihapus hanya jika penghapusan indikator menyebabkan peningkatan keandalan pada *internal consistency reliability* atau *convergent validity* agar di atas nilai ambang batas yang disarankan (Hair et al., 2022). Tetapi jika perolehan *indicator loadings* sangat rendah (di bawah 0,4), maka indikator tersebut otomatis harus dihilangkan dari model pengukuran (Hair et al., 2022).

- Kemudian pada tahap *internal consistency reliability*, dilakukan pengujian mengenai sejauh mana indikator-indikator pengukur variabel yang sama dikaitkan dengan satu sama lain. Pengukuran yang digunakan untuk menilai *internal consistency reliability* adalah *composite reliability rho_c*. Nilai reliabilitas antara 0,6 hingga 0,7 dapat diterima, sedangkan nilai antara 0,7 hingga 0,9 bermakna baik hingga memuaskan (Hair et al., 2022). Adapun nilai di bawah 0,6 menunjukkan kurangnya *internal consistency reliability* (Basbeth & Ibrahim, 2017).
- Pada tahap *convergent validity*, dilakukan pengujian untuk melihat sejauh mana variabel menyatu untuk menjelaskan varians indikatornya. Metrik yang digunakan untuk mengevaluasinya adalah *average variance extracted (AVE)*. AVE minimum yang dapat diterima adalah 0,5, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel menjelaskan lima puluh persen atau lebih varians indikator yang membentuk variabel (Hair et al., 2022).
- Terakhir *discriminant validity*, mengukur sejauh mana suatu variabel berbeda secara empiris dari variabel lain dalam model struktural. Metrik yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah kriteria Fornell Larcker dan korelasi *heterotrait–monotrait ratio (HTMT)*. *Discriminant validity* dapat terpenuhi apabila nilai *Fornell Larcker* setiap variabel lebih besar dari korelasi tertingginya dengan variabel lainnya (Hair et al., 2022). Pada HTMT nilai ambang batas atas sebesar 0,9 untuk model struktural dengan variabel yang secara konseptual sangat mirip, seperti kepuasan kognitif, kepuasan afektif, dan loyalitas, sedangkan ketika variabel secara

konseptual lebih berbeda, disarankan nilai ambang batas yang lebih rendah, misalnya 0,85 (Hair et al., 2022).



Gambar 3.2 Prosedur Evaluasi pada Model Pengukuran *Reflective*

Sumber: Hair et al., 2022 (Diolah Kembali)

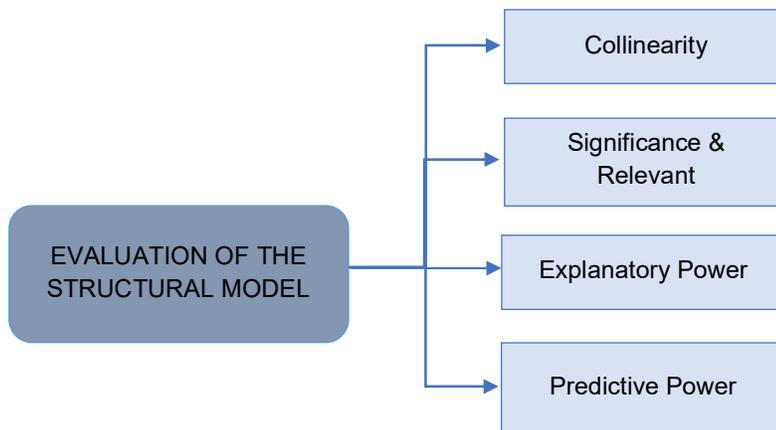
b. Evaluasi Model Struktural

Setelah dipastikan bahwa pengukuran konstruk dapat diandalkan dan valid, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (Hair et al., 2022). Terdapat empat langkah utama dalam evaluasi ini sebagaimana termuat dalam Gambar 3.3 di bawah. Selanjutnya akan dijelaskan langkah-langkah dan nilai ambang batasnya secara lebih rinci, sebagai berikut:

- Pada tahap pertama akan menilai *collinearity*, yang mana terjadi ketika adanya korelasi yang kuat dari setiap rangkaian konstruksi prediktor. Hal ini perlu dinilai karena apabila terjadi *collinearity*, hasil pengujian akan bias. Metrik yang digunakan untuk menilai *collinearity* adalah *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai di atas lima menunjukkan kemungkinan masalah kolinearitas di antara konstruksi (Hair et al., 2022).
- Selanjutnya dilakukan evaluasi signifikansi dan relevansi hubungan model struktural, yang dilihat melalui *t statistic* dan *path coefficients*. Nilai *path coefficients* berada pada rentang antara -1 dan $+1$, dengan koefisien yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan koefisien yang mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang kuat (Hair et al., 2022). *Path coefficient* yang lebih besar dari $+1$ atau kurang dari -1 tidak

dapat diterima, dan metode reduksi multikolinearitas harus diterapkan (Hair et al., 2022).

- Tahap selanjutnya dilakukan pengujian terhadap kekuatan penjelas melalui metrik *coefficient of determination* (R^2) dari konstruk endogen. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kekuatan penjelasan yang lebih besar. Standar umum nilai R^2 sebesar 0,75 (tinggi), 0,5 (sedang), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2022). Untuk mengevaluasi apakah konstruk atau variabel yang dihilangkan mempunyai dampak substantif terhadap variabel endogen, kita dapat menghitung perubahan R^2 ketika R^2 dihilangkan dari model, yakni melalui nilai *f square*. Standar nilai *f square* adalah 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (pengaruh sedang), dan 0,35 (pengaruh besar), sedangkan nilai f^2 yang kurang dari 0,02 menunjukkan tidak ada pengaruh (Hair et al., 2017).
- Terakhir, dilakukan pengujian terhadap kekuatan prediktif pada model struktural. Dalam mengukur kekuatan prediktif, digunakan *Stone-Geisser's Q^2 value* atau relevansi prediktif untuk melihatnya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk variabel endogen reflektif menunjukkan relevansi prediktif model jalur untuk variabel endogen tersebut (Basbeth & Ibrahim, 2017).



Gambar 3.3 Prosedur Evaluasi pada Model Struktural

Sumber: Hair et al., 2022 (Diolah Kembali)

c. Analisis Mediasi

Langkah terakhir, yang merupakan bagian utama yang akan menjawab rumusan masalah dari penelitian ini adalah analisis mediasi. Mediasi terjadi ketika suatu *construct*, yang disebut *mediator construct* atau variabel mediasi, melakukan intervensi antara dua *construct* terkait lainnya (Hair et al., 2022). Lebih tepatnya, perubahan konstruk eksogen (variabel independen) menyebabkan perubahan konstruk mediator, yang selanjutnya mengakibatkan perubahan pada konstruk endogen (variabel dependen) pada model jalur PLS. Efek mediasi dalam model struktural dapat berlangsung dalam bentuk hubungan langsung (*direct effect*) maupun hubungan tidak langsung (*indirect effect*) (Hair et al., 2022). Hubungan langsung menggambarkan hubungan antara dua variabel yang dihubungkan oleh satu panah, sedangkan hubungan tidak langsung merupakan jalur model struktural yang melibatkan serangkaian hubungan dengan setidaknya satu variabel intervensi yang terlibat. Kemudian, jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung disebut pengaruh total (*total effects*).

Untuk melakukan analisis mediasi, maka akan digunakan nilai dari hasil tiga perhitungan, yakni *t statistics*, *p value*, dan *path coefficient*. T statistik diukur untuk menguji hipotesis penelitian, di mana hipotesis dapat diterima ketika nilai t statistik melebihi nilai 1,96, sedangkan jika nilai t statistik di bawah 1,96 maka hipotesis tidak diterima (Basbeth & Ibrahim, 2017). Kemudian *p value* juga dilihat untuk melihat tingkat signifikansi hubungan dan dengan asumsi tingkat signifikansi 5% maka nilai p harus lebih kecil dari 0,05 (Basbeth & Ibrahim, 2017). *Path coefficient* sendiri merupakan perkiraan hubungan jalur dalam model struktural dan berfungsi menunjukkan arah hubungan antarvariabel, apakah mempunyai arah yang positif atau negatif (Hair et al., 2022).

Kemudian perlu juga dilakukan perhitungan terhadap *mediation effect size* atau ukuran efek mediasi setelah memastikan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi variabel eksogen terhadap variabel dependen. Umumnya ukuran efek mediasi dihitung menggunakan *variance accounted for* (VAR), tetapi Miocevic et al. (2018) mengatakan bahwa perhitungannya bias dan tidak stabil atau tidak efisien. Kemudian Lachowicz, Preacher, dan Kelley (2018) mengajukan ukuran efek mediasi yang merupakan

pengembangan dari *effect size* R_{Med}^2 yang diajukan sebelumnya, yakni statistik *epsilon* (V). Nilai V ini didapatkan dari kuadrat nilai *path coefficient* antara variabel eksogen dengan variabel mediasi, serta antara variabel mediasi dengan variabel endogen, yang secara detailnya dapat dilihat pada rumus di bawah ini.

$$V = \beta_{MX}^2 \beta_{YM \cdot X}^2.$$

Dalam rumus tersebut β_{MX}^2 merupakan *path coefficient* pengaruh X (variabel eksogen) terhadap M (variabel mediasi), sedangkan $\beta_{YM \cdot X}^2$ adalah *path coefficient* pengaruh M terhadap Y (variabel endogen). Nilai V ini dipilih karena mempunyai tingkat kepercayaan 95% berdasarkan distribusi *sampling*-nya, ukuran efek mediasinya tidak bias, konsisten, dan efisien, serta ukuran efek mediasinya bebas dari ketergantungan ukuran sampel. Dikarenakan V ini tidak dihasilkan dalam SmartPLS, maka akan dilakukan pengukuran secara manual. Cohen dalam Ogebeibu et al. (2021) mengemukakan bahwa nilai 0,175 dari V tergolong memiliki pengaruh mediasi tinggi, nilai 0,075 memiliki pengaruh mediasi sedang, sedangkan nilai 0,01 memiliki pengaruh mediasi rendah.

Setelah dilakukan analisis mediasi, maka perlu ditarik simpulan mengenai jenis mediasi yang terbentuk pada model struktural penelitian ini. Hair et al. (2022) mengkarakterisasi mediasi ke dalam tiga jenis, antara lain:

- a. Mediasi komplementer (*complementary mediation*): pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung bersifat signifikan dan mengarah ke arah yang sama.
- b. Mediasi kompetitif (*competitive mediation*): pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung bersifat signifikan namun berlawanan arah.
- c. Mediasi tidak langsung saja (*indirect-only mediation*): pengaruh tidak langsung signifikan, namun tidak pada pengaruh langsungnya.