

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu Dan Lokasi Penelitian

##### 3.1.1. Lokasi Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2014) Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Dalam penelitian ini, Lokasi penelitian yang penulis akan lakukan berada di 11 SMA NEGERI dikota Mataram NTB. Adapun kenapa lokasi ini dipilih penulis sebagai tempat untuk melakukan penelitian ialah dikarenakan pusat Pendidikan atau pemerintahan NTB berada di kota tersebut.

##### 3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilakukan bulan November s.d. juni 2024, di mana waktu tersebut tergolong cukup efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Dikarenakan waktu tersebut cukup efektif bagi peneliti untuk melakukan kunjungan langsung ke tempat penelitian dan menyebarkan kuesioner di jam-jam operasi sekolah.

**Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian**

NO	Keterangan	November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari – April 2024	Mei 2024	Juni 2024
1	Pengajuan judul awal						
2	Pembuatan proposal						
3	Studi observasi awal						
4	Seminar proposal						
5	Pengambilan data sampel						
6	Laporan penelitian						
7	Sidang penelitian						

Sumber: dibuat langsung oleh peneliti

### 3.2. Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif (explanatory research) bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga menggunakan pengujian hipotesis agar dapat diketahui pengaruh dan kontribusi dari variabel eksogen dan variabel endogen (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini fokus untuk menguji pengaruh variabel *job demands* dan *job resources* terhadap well-being guru melalui work engagement sebagai variabel mediasi di seluruh SMA Negeri kota Mataram NTB. Hal ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, memanfaatkan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel.

### 3.3. Jenis Penelitian Dan Sumber Daya

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

#### 1) Data primer

Data primer adalah jenis informasi yang dapat diperoleh oleh pengumpul data. Ini secara khusus mengacu pada data yang pada awalnya dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti untuk penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer dengan meminta partisipan mengisi survei dan melakukan wawancara.

## 2) Data sekunder

Sumber data sekunder mengacu pada sumber daya yang memungkinkan pengumpul data memperoleh informasi secara tidak langsung, seperti buku teks, undang-undang, jurnal dan artikel referensi elektronik.

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang dimana peneliti ingin membuat opini berdasarkan statistic sampel (uma sekaran dan roger bougie, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh guru tetap di 11 SMA NEGERI Kota Mataram, sebanyak 625 guru yang terdaftar. Terlihat dari tabel berikut:

**Tabel 3.2 Jumlah Guru SMA Negeri Dikota Mataram**

Nama Sekolah	Jumlah Guru Laki-Laki	Jumlah Guru Perempuan	Total
SMAN 1 MATARAM	24	43	67
SMAN 2 MATARAM	33	41	74
SMAN 3 MATARAM	24	48	72
SMAN 4 MATARAM	19	32	51
SMAN 5 MATARAM	35	33	68
SMAN 6 MATARAM	28	38	66
SMAN 7 MATARAM	23	46	69
SMAN 8 MATARAM	23	42	65
SMAN 9 MATARAM	17	29	46
SMAN 10 MATARAM	5	24	29
SMAN 11 MATARAM	6	12	18
<b>TOTAL SELURUH GURU</b>			<b>625</b>

Sumber: dapodik kemdikbud, 2024 (diolah oleh penulis)

### 3.4.2. Sampel

Menurut (Uma sekaran dan rougie, 2013) Sampel adalah bagian dari populasi. sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain beberapa, namun tidak sama. Yg dimana elemen populasi itu membentuk sampel.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel mencerminkan populasi baik dari segi ukuran dan komposisi. Peneliti terkendala waktu, tenaga, uang, dan jumlah populasi yang sangat besar ketika mencoba melakukan penelitian tanpa terlebih dahulu melakukan pengambilan sampel. Peneliti sebaiknya hanya mengumpulkan sampel yang dianggap representatif. Untuk memperoleh sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pemilihan sampel yang tepat. Informasi dari sampel yang baik akan dapat mencerminkan informasi dari populasi secara keseluruhan.

Agar penyebaran sampel dapat merata maka digunakan teknik *simple random sampling*. Penentuan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

N: jumlah populasi

$n$ : jumlah sampel

$e$ : presentase (%), yang memperhitungkan toleransi ketidakakrutan yang disebabkan oleh suatu kesalahan dalam pengambilan sampel.

$$n = \frac{567}{1 + 567 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{625}{1 + 567 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{625}{1 + 567 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{625}{2,5625}$$

$$n = 244,9024$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh angka 244,9 dibulatkan menjadi angka 245, sehingga penulis dapat menyimpulkan jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 245 sampel. 245 sampel tersebut ialah seluruh guru yang terdaftar di 11 SMA NEGERI kota Mataram Nusa Tenggara Barat.

### **3.5. Pengembangan Instrumen Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumberdaya pekerjaan sebagai variabel independen terhadap kesejahteraan guru sebagai variabel dependen, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Berkaitan dengan hal itu, peneliti sudah menyusun definisi operasional beserta indikator-indikator pada setiap variabel. Adapun indikator yang termuat di bawah telah diadaptasi sesuai dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti, yakni Pengaruh *job demands* dan *job resources* Terhadap *well-being* guru dengan *work engagement* Sebagai Variabel Mediasi.

#### **3.5.1. Well-being (kesejahteraan)**

Variabel kesejahteraan guru memiliki peran yang sangat penting dalam penelitian ini, untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi psikologis guru seperti tingkat stres, kepuasan, kelelahan, dan motivasi guru. Ini membantu dalam mengetahui kondisi psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen guru terhadap pekerjaannya, peningkatan kinerja guru dengan Kesejahteraan yang tinggi sering kali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dapat membantu dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru dapat membantu dalam merancang program-program yang bertujuan untuk mengurangi stres dan mencegah masalah kesehatan mental di tempat kerja, Kesejahteraan yang tinggi juga terkait erat dengan retensi guru di lembaga pendidikan. Dengan memahami faktor-faktor yang meningkatkan

kesejahteraan, institusi pendidikan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas guru. Dalam penelitian ini penulis mengukur kesejahteraan guru melalui tiga penilaian antara lain yang pertama Kesejahteraan emosional juga dikenal sebagai kesejahteraan hedonis mengacu pada kepuasan kerja dan pengaruh positif, yang kedua, Kesejahteraan psikologis juga dikenal sebagai kesejahteraan eudaimonik mengacu pada otonomi, kompetensi, keterhubungan, kebermaknaan, keterlibatan, dan pembelajaran. Adapun yang ketiga kesejahteraan sosial yang mengacu pada kehidupan sosial guru, maupun ditempat kerja.

**Tabel 3.3 Operational Variabel *Well-Being* (Kesejahteraan)**

Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Well-being (kesejahteraan)	Tinggi Sedang Rendah	EWB ( <i>emotional well-being</i> )	Memiliki perasaan positif Ketika puas dengan pekerjaannya	44	Likert
			Merasakan perasaan positif di tempat kerjanya	45	
		PWB ( <i>Psychological well-being</i> )	Memiliki upaya secara individu untuk berfungsi secara optimal	46	
			Penilaian terhadap fungsi mereka di tempat kerja	47	
		SWB ( <i>Social well-being</i> )	penerimaan sosial, yang menyiratkan sikap positif dan pengakuan terhadap keberagaman dalam organisasi	48	
			Aktualisasi sosial (pertumbuhan) yang menunjukkan bahwa individu mempunyai keyakinan bahwa rekan kerja, kelompok, dan organisasi mempunyai potensi untuk berkembang	49	
			kontribusi sosial, yang mengacu pada kepercayaan individu bahwa aktivitas	50	

			sehari- harinya bermanfaat bagi pekerjaannya dan orang lain		
			koherensi sosial, yang menunjukkan bahwa individu mengalami kehidupan sosial dan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan koheren	51	

Sumber: Diener et al (2006)

### 3.5.2. work engagement (keterlibatan kerja)

Variabel work engagement (keterlibatan kerja) memiliki peran yang sangat penting dalam penelitian tentang kesejahteraan karyawan atau pekerja. Beberapa kegunaannya dalam penelitian tentang kesejahteraan seperti Mengukur tingkat keterlibatan kerja dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja, Work engagement yang tinggi sering dikaitkan dengan kesejahteraan mental yang lebih baik, seperti kebahagiaan, kepuasan, dan keseimbangan hidup-kerja. Dalam Penelitian ini peneliti bisa mengungkapkan korelasi antara keterlibatan kerja dengan aspek kesejahteraan, Work engagement merupakan variabel yang kompleks namun kritis dalam penelitian kesejahteraan karena memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pengalaman kerja individu. Dalam penelitian ini penulis mengukur kualitas variabel keterlibatan kerja melalui tiga dimensi yaitu *vigor* (semangat), individu yang merasakan kekuatan besar di tempat kerja sangat termotivasi oleh pekerjaan mereka dan cenderung tetap gigih ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi, individu yang memiliki dedikasi tinggi berhubungan dengan cara kerja karyawan yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam menyelesaikan tugas

pekerjaannya. *Absorption* (penyerapan) bisa dikatakan bahwa semangat dan dedikasi masing-masing individu dianggap sebagai lawan langsung dari kelelahan dan sinisme, dua gejala inti dari kelelahan yang terjadi pada guru.

**Tabel 3.4 Operational Variabel *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)**

Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Work engagement (keterlibatan kerja)	Tinggi Sedang Rendah	<i>Vigor</i> (semangat)	Guru memiliki energi yang besar dalam melakukan pekerjaan	33	Likert
			guru memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam menjalankan pekerjaan	34	
			Kemauan guru untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan	35	
			Guru memiliki Semangat dalam melakukan pekerjaan	36	
		<i>Absorption</i> (absorsi)	Guru merasa larut dalam pekerjaan dan merasa Bahagia dalam menyelesaikan pekerjaan	37	
			Guru merasa Sulit untuk meninggalkan pekerjaan	38	
			Berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja	39	
			Perhatian guru tersita oleh pekerjaan yang dikerjakan	40	
		Dedication (Dedikasi)	Guru merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna	41	
			Guru memiliki Sikap antusias dan bangga dengan pekerjaan	42	
			Merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan	43	
			Menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai pengalaman yang berharga	44	

Sumber: Schaufeli dan Bakker (2003)

### **3.5.3. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan)**

Variabel job demands (tuntutan pekerjaan) memiliki peran penting dalam penelitian kesejahteraan guru karena membantu dalam pemahaman terhadap beban kerja dan stres yang mereka hadapi. Beberapa kegunaannya dalam meneliti kesejahteraan seperti memungkinkan untuk mengidentifikasi tugas-tugas atau tuntutan-tuntutan yang dapat memengaruhi kesejahteraan guru. Ini mencakup faktor-faktor seperti beban kerja fisik, mental, dan emosional. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berhubungan dengan tingkat stres yang lebih tinggi dan bahkan masalah kesehatan fisik. Studi tentang job demands membantu mengidentifikasi dampaknya pada kesejahteraan mental dan fisik guru. Dalam penelitian ini penulis mengukur kualitas tuntutan pekerjaan guru melalui tuntutan kuantitatif Merujuk pada beban kerja dalam hal jumlah dan kecepatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, tuntutan kualitatif Menyebutkan aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan kualifikasi dan keterampilan tertentu. Tuntutan mental Merujuk pada tingkat kognitif yang diperlukan dalam pekerjaan. Ini bisa termasuk pengambilan keputusan, pemecahan masalah kompleks, atau fokus yang intens. tuntutan emosional Mengacu pada aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan kontrol emosional atau mengelola interaksi dengan orang lain. Ini mungkin termasuk menangani konflik, stres interpersonal, atau tuntutan emosi yang kuat. Dan tuntutan fisik Merujuk pada aspek fisik dari pekerjaan seperti kelelahan fisik, aktivitas fisik yang intens, atau lingkungan kerja yang menguras energi fisik.

Tabel 3.5 Operational Variabel *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Job demands (tuntutan pekerjaan) Sauter, Murphy dan Hurrel dalam (Kelloway, 2008)	Tinggi Sedang Rendah	<i>Work Scheduling</i>	Pekerjaan di bawah tekanan waktu	1	Likert
			Pekerjaan dalam waktu yang sempit	2	
			Jadwal shift pada pekerjaan terlalu padat sehingga waktu dalam beristirahat berkurang	3	
			Pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4	
		Work load (beban kerja) dan Work pace (kecepatan kerja)	Beban pekerjaan tidak sesuai dengan waktu pekerjaan	5	
			Kecepatan dalam melakukan pekerjaan	6	
			Beban pekerjaan yang terlalu banyak	7	
			Pekerjaan yang menguras tenaga dan pikiran	8	
		Job content	bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	9	
			Pekerjaan yang di luar kemampuan guru	10	
			Pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tertentu	11	
			Peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan	12	
		Job control	Kebebasan dalam melakukan pekerjaan	13	
			kebebasan dalam mengatur pekerjaan sendiri	14	
			Kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan	15	
			Peluang bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan pemikiran sendiri	16	

Sumber: Sauter, Murphy dan Hurrel dalam (Kelloway 2008)

#### 3.5.4. job resources (sumberdaya kerja)

Variabel job resources (sumber daya pekerjaan) sangat penting dalam penelitian kesejahteraan guru karena mereka merupakan faktor-faktor yang mendukung dan memperkaya pengalaman kerja guru. Beberapa kegunaan variabel job resources dalam penelitian tentang kesejahteraan guru seperti: pemahaman terhadap sumberdaya yang tersedia, membantu mengidentifikasi sumber daya yang tersedia bagi guru, seperti dukungan sosial, peluang pengembangan, otonomi, dan sumber daya organisasional lainnya. Korelasi dengan kesejahteraan dan kinerja, Studi menunjukkan bahwa job resources yang cukup berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja guru, serta kinerja yang lebih baik. Perlindungan terhadap *stress* dan *bornout*, *job resources* dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres dan burnout. Dukungan sosial yang kuat atau kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat membantu guru mengatasi tekanan pekerjaan. Peneliti mengukur variabel job resources melalui Sumber Daya Fungsional (Functional Resources) mencakup semua faktor yang memberikan dukungan, stimulasi, dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. dan Sumber Daya Organisasi (*Organizational Resources*) mencakup aspek-aspek yang tersedia dalam konteks organisasional yang memfasilitasi pencapaian tujuan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini peneliti merumuskan variabel operational *job resources* sebagai berikut:

Too yang berarti responden memiliki kecenderungan menjawab negatif pada pertanyaan variabel Job demands. Tabel 3.6 Operational Variabel Job

**Resources (Sumberdaya Kerja)**

Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Job resources (sumber daya kerja)	Tinggi Sedang Rendah	<i>Organization Level</i>	Kesempatan bagi guru berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan dalam bekerja	17	Likert
			Waktu pelatihan yang rutin	18	
			Fasilitas yang cukup dalam bekerja	19	
			Peran atasan dalam membantu melakukan suatu pekerjaan	20	
		<i>Interpersonal Level</i>	Peran atasan dalam memberi perhatian serta dukungan terhadap guru	21	
			Peran atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan	22	
			Peran atasan dalam keberhasilan membuat orang bekerjasama	23	
			Peran rekan yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	24	
		<i>Work Level</i>	Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	25	
			Kemampuan membedakan peran rekan kerja lain dalam satu departemen	26	
			Kemampuan untuk mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan	27	
			Kemampuan untuk mengetahui apa yang diharapkan dari jabatan	28	
		<i>Task level</i>	Feedback yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan	29	
			Wewenang dalam mengatur pekerjaan sendiri	30	

			Hak dalam menyampaikan pendapat	31	
			Mengontrol pekerjaan sendiri	32	

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Memperoleh data merupakan tujuan utama penelitian, dan pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam proses penelitian, seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2019) Ada berbagai konteks, sumber, dan metode pengumpulan data. Tergantung pada perspektifnya, fakta dapat dikumpulkan dari survei, lingkungan alam, dan sumber lainnya. Pengumpulan data dapat melibatkan sumber primer dan sekunder, bergantung pada sumber datanya.

Dalam hal metode pengumpulan data, ada beberapa pilihan yang tersedia, seperti wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari pendekatan-pendekatan tersebut. Adapun tujuan pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan informasi untuk keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1) Survei

Survei pada penelitian biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau melakukan wawancara. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui siapa mereka, apa yang mereka pikirkan dan rasakan atau ciri-ciri perilaku mereka.

#### 2) Kuesioner

Metode pengumpulan data termasuk mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Data dapat dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berbasis informasi atau dengan mengirimkan pertanyaan kepada responden. Untuk mengumpulkan informasi untuk

penelitian, kuesioner digunakan. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert memungkinkan individu atau kelompok mengungkapkan pandangan, pendapat, dan persepsinya mengenai fenomena sosial. Skala Likert menyajikan indikator-indikator variabel yang akan diukur, yang kemudian digunakan untuk merumuskan pernyataan atau pertanyaan untuk kuesioner. Instrumen tersebut mencakup respon Skala Likert dalam setiap pertanyaan, mulai dari sangat setuju atau positif hingga sangat tidak setuju (negative). Skala Likert lima tingkat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor tersebut di atas, sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Perhitungan Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SKOR</b>
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Metodologi ini memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi tentang penilaian yang diselesaikan oleh setiap pegawai, sehingga memudahkan pemotongan selanjutnya.

### 3) Tinjauan literatur

Menurut Sugiyono (2019). Proses pengumpulan data meliputi pembacaan, analisis, dan pemeriksaan buku, artikel, jurnal, referensi, dan bahan lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Ada tiga kriteria-relevansi, keaslian, dan relevansi-yang dijadikan landasan penelitian.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS). Para peneliti mengandalkan penelitian sebelumnya yang relevan dengan jumlah variabel dan variabel intervening yang serupa untuk menginformasikan pilihan metode analisis data untuk penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan model kausal yang biasa disebut dengan model hubungan dan pengaruh atau model analisis jalur. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan SEM, suatu teknik untuk menganalisis kecukupan model. SEM (Structural Equation Modelling) yang dijalankan oleh aplikasi SMARTPLS 4.0. Salah satu teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan pendekatan regresi adalah pemodelan persamaan struktural, atau SEM. SEM dibagi menjadi dua kategori oleh para ahli dalam metode penelitian. Metode awal dikenal dengan Covariance Based Structural Equation Modeling (CBSEM), sedangkan pendekatan alternatifnya disebut Variance Based Structural Equation Modelling, atau Partial Least Squares (PLS). Perangkat lunak seperti AMOS dan LISREL sering digunakan untuk melakukan analisis menggunakan CBSEM, sedangkan smartPLS, warpPLS, dan XLStat sering digunakan untuk PLS.

Metode analisis Partial Least Square (PLS) sangat efektif dan tidak mengandalkan banyak asumsi. Dapat menampung berbagai jenis data, seperti nominal, kategorikal, ordinal, interval, atau rasio, karena bebas distribusi (Ghozali,

2008). Karena PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan acak, PLS tidak menemui masalah apa pun dengan asumsi keadaan normal. Selain itu, tidak ada aturan tegas mengenai jumlah minimum sampel yang diperlukan untuk menggunakan PLS dalam penelitian; penelitian dengan sampel yang lebih kecil masih bisa mendapatkan keuntungan dari metode ini. Karena PLS adalah tipe non-parametrik, maka tidak memerlukan data yang terdistribusi normal untuk pemodelannya (Hussein & Latan, 2020).

Pemilihan SEM-PLS sebagai metode analisis statistik dalam penelitian ini karena dapat disesuaikan dengan berbagai tujuan penelitian, karakteristik data, dan pertimbangan statistik yang digunakan dalam penelitian. Beberapa situasi di mana SEM-PLS dapat menjadi pilihan yang sesuai meliputi:

#### 1. Tujuan Penelitian

**Pengembangan Teori:** Jika tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan atau menguji teori baru, terutama ketika model tersebut melibatkan banyak variabel laten atau konstruk, SEM-PLS dapat memberikan fleksibilitas dalam menangani kompleksitas model. Dalam penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan teori well-being untuk mengetahui apakah dipengaruhi secara signifikan oleh variabel job demands, job resources dan work engagement.

**Prediksi:** Jika fokus penelitian lebih pada prediksi daripada pengujian teori, PLS dapat memberikan hasil prediksi yang baik. Dalam penelitian ini juga berfokus pada prediksi pengaruh variabel.

#### 2. Non-Normalitas: Jika data tidak memenuhi asumsi normalitas, Dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS tetap dapat memberikan hasil yang dapat

diandalkan, karena metodenya bersifat non-parametrik. Pertimbangan Statistik Tertentu: Kompleksitas Hubungan Struktural: Jika hubungan antar-variabel dalam model cukup kompleks dan tidak terlalu jelas, SEM-PLS dapat memberikan pemodelan yang lebih fleksibel. Variabel Endogen dan Eksogen Campuran: Jika model melibatkan campuran variabel endogen dan eksogen, SEM-PLS dapat lebih mudah menangani kompleksitas ini. Validitas Konstruk: SEM-PLS dapat memberikan hasil yang baik dalam menguji validitas konstruk, terutama ketika konstruk tersebut diukur dengan indikator yang beragam dan memiliki bobot yang berbeda.

3. Pemusatan pada Pengukuran Variabel: Jika penelitian lebih berfokus pada pengukuran variabel (measurement model) daripada pengujian hubungan struktural (structural model), SEM-PLS dapat memberikan hasil yang dapat diinterpretasikan dengan lebih baik.

PLS (Partial Least Squares) digunakan untuk menghasilkan perkiraan. Ini membantu peneliti dalam memperoleh nilai variabel laten, yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar konstruksi. Variabel laten merupakan gabungan dari indikator-indikator. Spesifikasi inner model merupakan model struktural yang menghubungkan variabel laten, sedangkan outer model merupakan model pengukuran yang menentukan estimasi bobot untuk membuat komponen skor variabel laten. Pendekatan ini meminimalkan varians sisa dari variabel dependen, yang mencakup variabel laten dan indikator. (Ghozali, 2008).

Dalam metode Partial Least Square (PLS), ada tiga langkah dalam teknik analisis:

### 3.7.1. Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran yang disebut juga dengan analisis outer model ini menguji keterkaitan antara variabel laten dengan masing-masing variabel manifes dengan menggunakan indikator atau instrumen. Dalam pemodelan persamaan struktural dengan komponen utama (SEM PLS), variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi dapat disimpulkan dari variabel lain yang diukur secara lebih langsung dengan menggunakan model matematika. Sebaliknya, skor yang diperoleh partisipan pada setiap instrumen atau item kuesioner secara langsung mengukur besaran kuantitatif variabel manifes dalam penelitian ini.

Model pengukuran disebut juga dengan model eksternal yang identik dengan pengukuran eksternal. Dalam konteks PLS, ada dua jenis alat pengukuran eksternal: model reflektif dan formatif. Penelitian ini secara khusus menggunakan indikator model reflektif.

Model reflektif menggunakan kelompok variabel observasi yang terkait dengan variabel laten untuk mengukur indikator manifestasi konstruk. Indikator diartikan sebagai manifestasi empiris dari variabel laten. Beberapa literasi pengukuran model refleksi telah dilakukan. Beberapa penilaian dilakukan sebagai bagian dari studi model eksternal dengan menggunakan indikator model reflektif.

- a. Convergent Validity Validitas Konvergen dinilai dengan menguji korelasi antara skor konstruk dan skor item/komponen. Korelasi ini diukur dengan standardized loading factor yang menunjukkan kekuatan korelasi antara masing-masing indikator dan konstraknya. Jika korelasi antara konstruk

yang diukur dengan ukuran refleksif individu diatas 0,7 maka dianggap korelasi kuat. Sebaliknya, nilai antara 0,5 dan 0,6 untuk pembebanan eksternal dianggap cukup, sebagaimana dikemukakan oleh (Ghozali, 2008).

- b. Discriminant Validity adalah model untuk mengukur konstruk yang menggunakan cross-loading untuk mengevaluasi indikator refleksif. Ukuran blok lebih baik dibandingkan ukuran konstruk lainnya jika terdapat korelasi yang lebih tinggi antara kedua konstruk dan item pengukurannya. Selain itu, ketika menggunakan pendekatan alternatif untuk menilai validitas diskriminan, yang melibatkan perbandingan akar kuadrat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), nilai AVE yang diharapkan harus melebihi 0,5.
- c. Composite reliability menunjukkan adanya konstruk yang dapat diukur dengan melihat koefisien variabel laten. Hal ini dapat dievaluasi dengan menggunakan dua indikator: konsistensi internal dan alpha Cronbach. Nilai yang lebih tinggi dari 0,70 pada pengukuran ini menunjukkan tingkat keandalan konstruk yang tinggi. Cronbach's Alpha memperkuat temuan reliabilitas komposit, yaitu uji reliabilitas. Jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

### **3.7.2. Analisa Inner Model (Model Struktural)**

Tujuan dilakukannya pengujian struktural atau inner model adalah untuk mengevaluasi nilai R-squared model penelitian, nilai signifikansi, serta pengaruh dan korelasi antar konstruk. Variance Inflation Factor (VIF), f-square, dan R-squared digunakan untuk menganalisis model struktural.

Penelitian ini menggunakan satu variabel laten endogen dan dua variabel laten eksogen. Ada dua jenis variabel laten: variabel yang tidak pernah menjadi variabel terikat dan variabel yang selalu menjadi variabel bebas. Berikut cara menghitung inner model untuk penelitian ini:

1. **T- Statistics**, t-statistik adalah alat uji yang digunakan untuk menilai signifikansi jalur yang dihipotesiskan. Pada uji hipotesis pendekatan nilai statistik dengan tingkat alpha 5%, nilai kritis T-statistik sebesar 1,96. Untuk menerima hipotesis nol pada tingkat signifikansi ini, nilai T-statistik harus melebihi 1,96.
2. **R - Square (R<sup>2</sup>)**, Untuk mengetahui seberapa cocok suatu model struktural dengan data, dapat menggunakan pengujian R-squared (R<sup>2</sup>). Nilai R-squared (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana variabel laten independen menjelaskan varians nilai variabel laten dependen: a.) Nilai R<sup>2</sup> = 0,25 menunjukkan adanya pengaruh yang terbatas atau tidak signifikan antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat. b.) Koefisien korelasi sebesar 0,50 untuk R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat pengaruh yang sedang dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. c.) Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,75 menunjukkan adanya pengaruh yang besar dan signifikan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.
3. **f-square (f<sup>2</sup>)** digunakan untuk mengukur besaran relatif pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen: a.) Angka (f<sup>2</sup>) = 0,35 menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup besar antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat. b.) Angka f<sup>2</sup> = 0,15 menunjukkan

adanya pengaruh yang moderat antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat. c.) Angka ( $f^2$ ) = 0,02 menunjukkan lemah atau kecilnya pengaruh variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat.

4. **Variance Inflation Factor (VIF)**, Variance Inflation Factor (VIF) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai kolinearitas, yang mengevaluasi kekuatan korelasi antar variabel. Tingkat korelasi yang tinggi menunjukkan potensi masalah pada model korelasi.

a.) Terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi jika nilai VIF > 0.05. b.) Tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi jika nilai VIF < 0.05.

### 3.7.3. Pengujian Hipotesis

#### 3.7.3.1 Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Hipotesis bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen dapat diuji dengan menggunakan analisis pengaruh langsung. Di bawah ini tercantum persyaratannya:

##### a). Path Coefficients (Koefisien Jalur)

- Koefisien jalur positif menandakan bahwa suatu variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan nilai variabel independen menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen.

- Koefisien jalur negatif menandakan hubungan terbalik antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, kenaikan nilai variabel independen menyebabkan penurunan nilai variabel dependen.

b). **Nilai Probabilitas/Signifikasi (p-value)**

- Variabel mempunyai pengaruh yang besar jika p-value kurang dari 0,05.
- Pengaruh variabel dianggap tidak signifikan apabila p-value melebihi 0,05.

**3.7.3.2 Analisis Indirect Effect (Pengaruh tidak Langsung)**

Tujuan analisis pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis bahwa suatu variabel mediator atau intervening berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menyempurnakan kolom pengaruh tidak langsung tertentu, penelitian ini memberikan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung.