

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian dari Peneliti, yaitu konflik kerja-keluarga, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Penetapan objek penelitian pada lokasi ini didasarkan atas pertimbangan, sebagai berikut:

- a. Objek tersebut memberikan keterangan yang lengkap tentang masalah yang akan diteliti.
- b. Data yang diperlukan cukup memadai.
- c. Lokasi tersebut mudah dijangkau, sehingga dari segi waktu, biaya, dan tenaga cukup memadai bagi Peneliti.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari penyusunan rencana penelitian dari bulan November 2019 sampai Mei 2020. Waktu tersebut dipilih Peneliti karena waktu yang paling efektif bagi Peneliti untuk melakukan penelitian.

## **B. Metode Penelitian**

### **1. Metode**

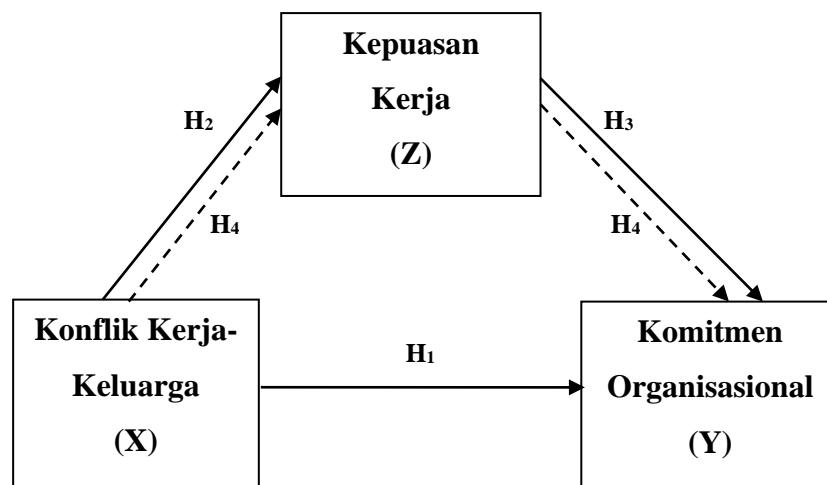
Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari perawat terhadap pertanyaan yang diajukan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Metode tersebut dilakukan dengan pendekatan pada tipe penelitian deskriptif dan eksplanatori, sehingga lebih lengkapnya metode yang digunakan adalah deskriptif survei. Metode ini dipilih untuk dilaksanakan karena dalam penelitian ini Peneliti mencari data dengan terjun langsung ke lapangan melalui kuesioner. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini mengkaji variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang bermakna.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel bebas (*independent*) konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja (mediasi), sedangkan yang terikat (*dependent*) komitmen organisasional.

## 2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat hubungan positif antara konflik kerja-keluarga (X) dengan komitmen organisasional (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z). Konstelasi hubungan antar variabel X, Y, dan Z dapat digambarkan, sebagai berikut:



**Gambar III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Z : Variabel *Intervening*

—> : Arah Pengaruh

- - - -> : Pengaruh Tidak Langsung

## **C. Populasi dan Sampling**

Populasi dan sampel dapat digunakan sebagai sumber data. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan, maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random sampai jumlah tertentu.

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun penelitian ini populasinya adalah 1.183 perawat. Berdasarkan arahan dari Kabag Diklit dalam penelitian ini, Peneliti meneliti di kelas III RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. Oleh karena itu, populasi terjangkaunya sejumlah 137 perawat yang terdiri dari: 99 perawat perempuan dan 38 perawat laki-laki. Karena penelitian ini berfokus pada perawat perempuan, maka populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 99.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016), definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, Peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

Jumlah populasi terjangkau yang akan diteliti, telah ditentukan dengan jumlah 99 perawat perempuan. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{99}{1 + 99 (0,05)^2} \\ &= \frac{99}{1,2475} \\ &= 79,35 \rightarrow 79 \text{ Perawat} \end{aligned}$$

Jadi, dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 79 perawat perempuan yang sudah menikah dengan tingkat kesalahan 5%.

### 3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2016) definisi *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti lebih tepatnya menggunakan teknik *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2016) pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* karena sampel dalam penelitian ini adalah perawat perempuan di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur yang sudah menikah.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu konflik kerja-keluarga sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini:

##### **1. Konflik Kerja-keluarga**

###### **a. Definisi Konseptual**

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik yang terjadi karena seseorang tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga) seseorang.

b. Definisi Operasional

Konflik kerja-keluarga merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert, yang akan diukur dengan tiga dimensi konflik kerja-keluarga, yaitu: konflik berdasarkan waktu (*time-Bassed conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-bassed conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-bassed conflict*). Indikator yang digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini adalah kurang adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran (keluarga/pekerjaan), tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga, dan adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Kisi-kisi instrumen konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dapat dilihat pada Tabel III.1, berikut ini:

**Tabel III.1 Kisi-Kisi Instrumen  
Variabel X (Konflik Kerja-Keluarga)**

No.	Dimensi	Pernyataan
-----	---------	------------

No.	Dimensi	Pernyataan
1	<b>Konflik Berdasarkan Waktu</b>	Pekerjaan sebagai perawat tidak menyita waktu yang ingin dihabiskan bersama keluarga.
2		Banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, membuat sulit untuk memenuhi tanggungjawab sebagai istri/ibu.
3		Jadwal pekerjaan sebagai perawat sering kali bertentangan dengan kehidupan keluarga.
4.	<b>Konflik Berdasarkan Tekanan</b>	Harus meninggalkan hal-hal yang disenangi karena tuntutan pekerjaan sebagai perawat.
5.		Tuntutan pekerjaan membuat mudah untuk bersantai-santai di rumah.
6.		Karena banyaknya tuntutan pekerjaan, terkadang mudah marah ketika di rumah.
7.		Karena tugas kerja, seringkali harus mengubah rencana pribadi.
8	<b>Konflik Berdasarkan Perilaku</b>	Pekerjaan membuat stres, sehingga mengakibatkan sulit memenuhi kebutuhan pribadi.
9		Setelah bekerja terlalu lelah, tidak sulit untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan saat pulang ke rumah sebagai seorang istri/ibu.
10		Pekerjaan sebagai perawat menyulitkan untuk menjadi pasangan (suami/istri) ataupun menjadi orang tua yang diinginkan.

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.2, berikut ini:



**Tabel III.2 Skala Penilaian Untuk  
Konflik Kerja-Keluarga**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	1	5
2.	Setuju (S)	2	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

d. Validitas Instrumen Variabel

Proses pengembangan instrumen konflik pekerjaan-keluarga dimulai dengan disusun instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi dan indikator-indikator variabel konflik pekerjaan keluarga seperti yang tertera pada tabel III.1. Tahapan selanjutnya konsep instrumen yang berupa kuesioner dilakukan uji coba dengan validitas isi, yakni untuk mengetahui seberapa jauh suatu instrumen atau tes mampu mengukur penguasaan terhadap materi yang telah ditetapkan hendak diukur.

Langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 perawat perempuan yang sudah menikah di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan uji reliabilitas.

## 2. Komitmen Organisasional

### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan antara karyawan dengan organisasi yang mampu mempengaruhi psikologi karyawan, seperti menjadi setia, berdedikasi, dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan berusaha memenuhi permintaan organisasi dengan menerapkan nilai-nilai positif untuk mencapai tujuan organisasi.

### b. Definisi Operasional

Komitmen organisasional merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert, yang akan diukur dengan tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah perasaan senang untuk menghabiskan sisa kerjanya, kesetiaan terhadap organisasi, keinginan bertahan pada pekerjaannya.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel komitmen organisasional. Kisi-kisi instrumen dukungan sosial dapat dilihat pada Tabel III.3, berikut ini:

**Tabel III.3 Kisi-Kisi Instrumen**  
**Variabel Y (Komitmen Organisasional)**

No.	Dimensi	Pernyataan
1.	<b>Komitmen Afektif</b> <i>(Affective Commitment)</i>	Saya sangat senang untuk menghabiskan sisa karir dengan bekerja sebagai perawat.
2.		Tidak merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini.
3.		Saya merasa masalah pekerjaan sebagai perawat adalah masalah saya juga.
4.	<b>Komitmen Berkelanjutan</b> <i>(Continuance Commitment)</i>	Tidak terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat saat ini.
5.		Tetap tinggal dengan bekerja sebagai perawat, bukan hanya keharusan tetapi juga keinginan saya.
6.		Terlalu banyak gangguan dalam hidup, jika memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang sebagai perawat.
7.		Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat.
8.	<b>Komitmen Normatif</b> <i>(Normative Commitment)</i>	Berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, bukanlah hal yang etis untuk saya.
9.		Merasa memiliki loyalitas (kesetiaan) yang sangat rendah terhadap pekerjaan sebagai perawat.
10.		Jika punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, hal tersebut tidaklah tepat untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat.

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.4, berikut ini:

**Tabel III.4 Skala Penilaian Untuk  
Komitmen Organisasional**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

d. Validitas Instrumen Variabel

Proses pengembangan instrumen konflik pekerjaan-keluarga dimulai dengan disusun instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi dan indikator-indikator variabel konflik pekerjaan keluarga seperti yang tertera pada tabel III.3 Tahapan selanjutnya konsep instrumen yang berupa kuesioner dilakukan uji coba dengan validitas isi, yakni untuk mengetahui seberapa jauh suatu instrumen atau tes mampu mengukur penguasaan terhadap materi yang telah ditetapkan hendak diukur.

Langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 perawat perempuan yang sudah menikah di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan uji reliabilitas.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari seorang karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert, yang akan diukur dengan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator yang digunakan untuk

mengukur kepuasan kerja adalah kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, pengarahan dan pengendalian yang diberikan atasan kepada karyawan, dan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan dengan adil.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel III.5, berikut ini:

**Tabel III.5 Kisi-Kisi Instrumen  
Variabel Z (Kepuasan Kerja)**

No.	Dimensi	Pernyataan
1.	<b>Gaji</b>	Tidak puas dengan pekerjaan sebagai perawat karena gaji yang diperoleh tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.
2.		Gaji yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup.
3.	<b>Promosi</b>	Tidak puas karena tidak mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.
4.		Kenaikan posisi/promosi ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan.
5.	<b>Rekan Kerja</b>	Banyak hal positif yang dapat ditemukan dari rekan kerja selama bekerja sebagai perawat.
6.		Merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.
7.	<b>Supervisi</b>	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.
8.		Atasan tidak konsisten dalam menerapkan aturan-aturan pekerjaan.

9.	<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>	Tugas pekerjaan sebagai perawat yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.
10.		Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan <i>job description</i> .

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.6, berikut ini:

**Tabel III.6 Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

d. Validitas Instrumen Variabel

Proses pengembangan instrumen konflik pekerjaan-keluarga dimulai dengan disusun instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi dan indikator-indikator variabel konflik pekerjaan keluarga seperti yang tertera pada tabel III.3 Tahapan selanjutnya konsep instrumen yang berupa kuesioner dilakukan uji coba dengan validitas isi, yakni untuk mengetahui

seberapa jauh suatu instrumen atau tes mampu mengukur penguasaan terhadap materi yang telah ditetapkan hendak diukur.

Langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 perawat perempuan yang sudah menikah di RS. Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan uji reliabilitas.

### **Model Penelitian**

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan konstruk penelitian. Model awal penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (konflik kerja-keluarga), variabel dependen (komitmen organisasional) dan variabel intervening (kepuasan kerja). Selanjutnya, model awal penelitian terdiri dari tiga puluh pernyataan; sepuluh pernyataan variabel intervening (kepuasan kerja); sepuluh pernyataan variabel independen (konflik kerja-keluarga); dan sepuluh pernyataan variabel dependen



(komitmen organisasional). Dalam model penelitian pertama, terdapat sebelas pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya, indikator yang telah teruji validitasnya dijadikan model penelitian kedua. Adapun instrumen pernyataan untuk model awal penelitian dapat dilihat pada table III.7.

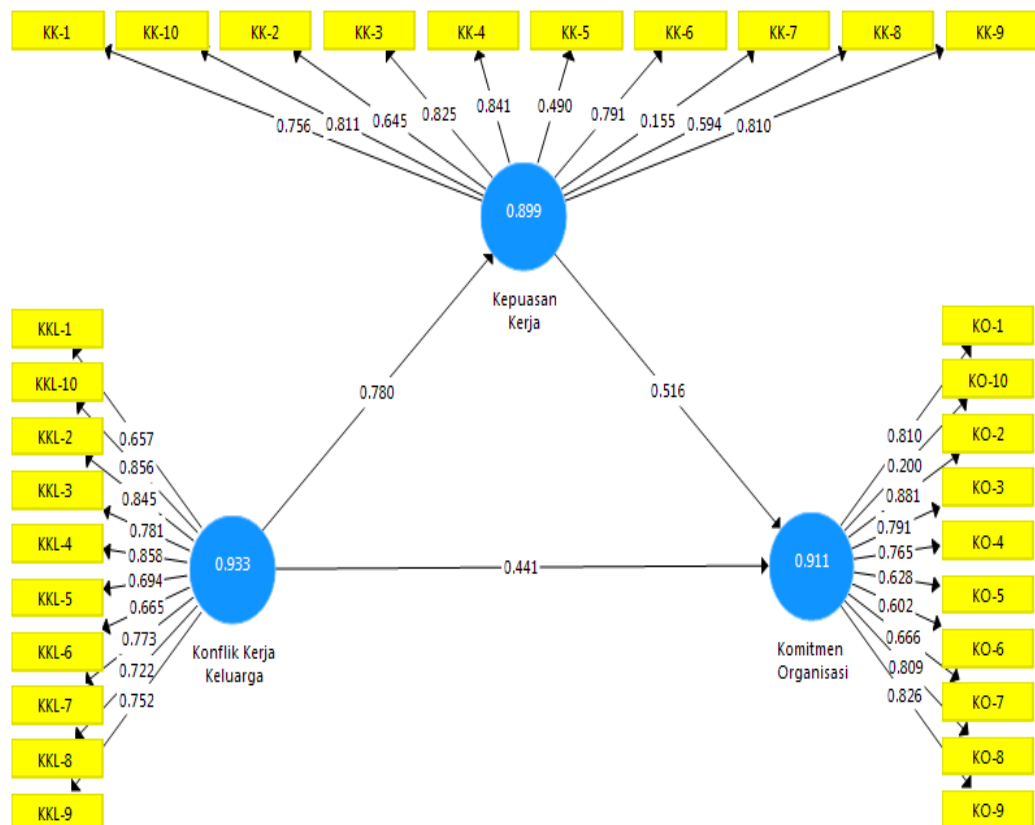
**Tabel III.7 Instrumen Awal Penelitian**

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Loading Factor	
Konflik Kerja-keluarga (X)	Konflik Berdasarkan Waktu	Pekerjaan sebagai perawat tidak menyita waktu yang ingin dihabiskan bersama keluarga.	<b>0.657</b>	
		Banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, membuat sulit untuk memenuhi tanggungjawab sebagai istri/ibu.	<b>0.845</b>	
		Jadwal pekerjaan sebagai perawat sering kali bertentangan dengan kehidupan keluarga.	<b>0.781</b>	
	Konflik Berdasarkan Tekanan	Harus meninggalkan hal-hal yang disenangi karena tuntutan pekerjaan sebagai perawat.	<b>0.858</b>	
		Tuntutan pekerjaan membuat mudah untuk bersantai-santai di rumah.	<b>0.694</b>	
		Karena banyaknya tuntutan pekerjaan, terkadang mudah marah ketika di rumah.	<b>0.665</b>	
		Karena tugas kerja, seringkali harus mengubah rencana pribadi.	<b>0.773</b>	
	Konflik Berdasarkan Perilaku	Pekerjaan membuat stres, sehingga mengakibatkan sulit memenuhi kebutuhan pribadi.	<b>0.722</b>	
		Setelah bekerja terlalu lelah, tidak sulit untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan saat pulang ke rumah sebagai seorang istri/ibu.	<b>0.752</b>	
		Pekerjaan sebagai perawat menyulitkan untuk menjadi pasangan (suami/istri) ataupun menjadi orang tua yang diinginkan.	<b>0.856</b>	
	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	Saya sangat senang untuk menghabiskan sisa karir dengan bekerja sebagai perawat.	<b>0.810</b>
			Tidak merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini.	<b>0.881</b>
Saya merasa masalah pekerjaan sebagai perawat adalah masalah saya juga.			<b>0.791</b>	

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Loading Factor
	Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	Tidak terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat saat ini.	<b>0.765</b>
		Tetap tinggal dengan bekerja sebagai perawat, bukan hanya keharusan tetapi juga keinginan saya.	<b>0.628</b>
		Terlalu banyak gangguan dalam hidup, jika memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang sebagai perawat.	<b>0.602</b>
		Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat.	<b>0.666</b>
	Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	Berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, bukanlah hal yang etis untuk saya.	<b>0.809</b>
		Merasa memiliki loyalitas (kesetiaan) yang sangat rendah terhadap pekerjaan sebagai perawat.	<b>0.826</b>
		Jika punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, merasa hal tersebut tidaklah tepat untuk meninggalkan pekerjaan sebagai perawat.	<b>0.200</b>
Kepuasan Kerja (Z)	Gaji	Tidak puas dengan pekerjaan sebagai perawat karena gaji yang diperoleh tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.	<b>0.756</b>
		Gaji yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup.	<b>0.645</b>
	Promosi	Tidak puas karena tidak mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.	<b>0.825</b>
		Kenaikan posisi/promosi ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan.	<b>0.841</b>
	Rekan Kerja	Banyak hal positif yang dapat ditemukan dari rekan kerja selama bekerja sebagai perawat.	<b>0.490</b>
		Merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.	<b>0.791</b>
	Supervisi	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.	<b>0.155</b>
		Atasan tidak konsisten dalam menerapkan aturan-aturan pekerjaan.	<b>0.594</b>

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Loading Factor
	Pekerjaan Itu Sendiri	Tugas pekerjaan sebagai perawat yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.	<b>0.810</b>
		Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan <i>job description</i> .	<b>0.811</b>

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)



Gambar III.2 Model Penelitian Pertama

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data.

### 1. Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah

dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus  $> 0,7$  dan dapat dikatakan indikator tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas butir indikator awal:

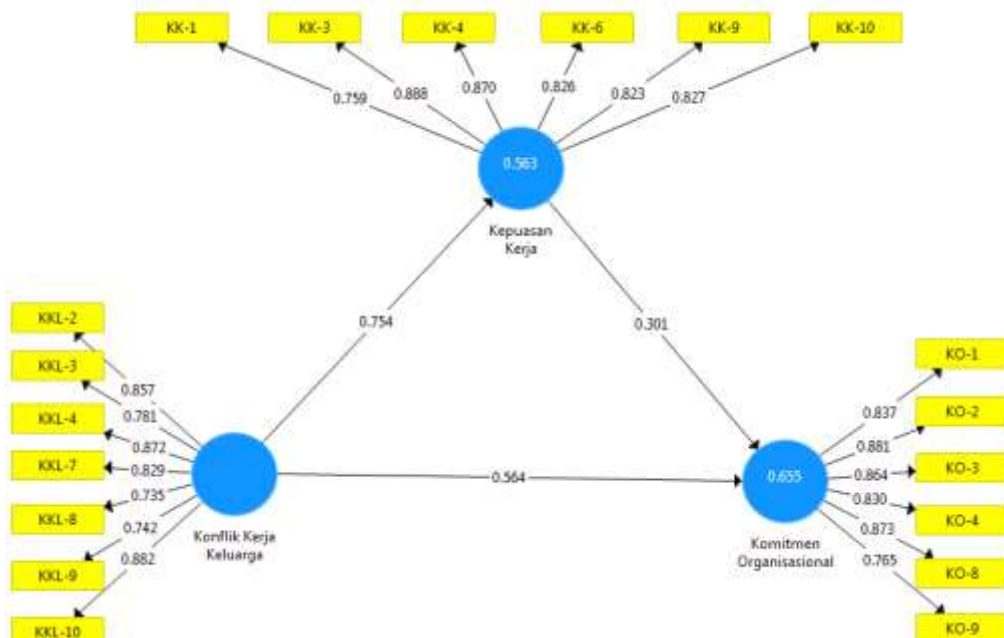
**Tabel III.8 Nilai *Loading Factor* Penelitian Pertama**

	X	Y	Z
<b>KKL-1</b>	<b>0.657</b>		
<b>KKL-2</b>	0.845		
<b>KKL-3</b>	0.781		
<b>KKL-4</b>	0.858		
<b>KKL-5</b>	<b>0.694</b>		
<b>KKL-6</b>	<b>0.665</b>		
<b>KKL-7</b>	0.773		
<b>KKL-8</b>	0.722		
<b>KKL-9</b>	0.752		
<b>KKL-10</b>	0.856		
<b>KO-1</b>		0.810	
<b>KO-2</b>		0.881	
<b>KO-3</b>		0.791	
<b>KO-4</b>		0.765	
<b>KO-5</b>		<b>0.628</b>	
<b>KO-6</b>		<b>0.602</b>	
<b>KO-7</b>		<b>0.666</b>	
<b>KO-8</b>		0.809	
<b>KO-9</b>		0.826	
<b>KO-10</b>		<b>0.200</b>	
<b>KK-1</b>			0.756
<b>KK-2</b>			<b>0.645</b>
<b>KK-3</b>			0.825
<b>KK-4</b>			0.841
<b>KK-5</b>			<b>0.490</b>
<b>KK-6</b>			0.791
<b>KK-7</b>			<b>0.155</b>
<b>KK-8</b>			<b>0.594</b>

	X	Y	Z
<b>KK-9</b>			0.810
<b>KK-10</b>			0.811

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa 3 indikator konflik kerja-keluarga memiliki nilai  $< 0.7$ , yaitu indikator KKL 1, KKL 5 dan KKL 6, maka indikator tersebut harus di drop/dihilangkan. Indikator kepuasan kerja yaitu KK 2, KK 5, KK 7, dan KK 8 memiliki nilai  $< 0.7$ , sehingga harus di drop/dihilangkan. Selanjutnya indikator komitmen organisasional yaitu KO 5, KO 6, KO 7, dan KO 10 memiliki nilai  $< 0.7$ , sehingga harus di *drop*/dihilangkan. Pernyataan yang valid akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar III.3



Gambar III.3 Model Penelitian Kedua

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian kedua yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.9 Nilai *Loading Factor* Penelitian Kedua**

	X	Y	Z
<b>KKL-2</b>	0.845		
<b>KKL-3</b>	0.781		
<b>KKL-4</b>	0.858		
<b>KKL-7</b>	0.773		
<b>KKL-8</b>	0.722		
<b>KKL-9</b>	0.752		
<b>KKL-10</b>	0.856		
<b>KO-1</b>		0.810	
<b>KO-2</b>		0.881	
<b>KO-3</b>		0.791	
<b>KO-4</b>		0.765	
<b>KO-8</b>		0.809	
<b>KO-9</b>		0.826	
<b>KK-1</b>			0.756
<b>KK-3</b>			0.825
<b>KK-4</b>			0.841
<b>KK-6</b>			0.791
<b>KK-9</b>			0.810
<b>KK-10</b>			0.811

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)**

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.7, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada

model penelitian kedua adalah valid. Oleh sebab itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kedua.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Selanjutnya peneliti akan melakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus diatas 0.7 sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel III.10 hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwa nilai *loading factor* semua indikator adalah  $> 0.7$  dan nilai *composite reliability* semua indikator adalah  $> 0.7$ . Maka disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

**Tabel III.10 Validitas dan Reliabilitas**

	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
<b>KKL-2</b>	0.845	0.933				
<b>KKL-3</b>	0.781					
<b>KKL-4</b>	0.858					
<b>KKL-7</b>	0.773					
<b>KKL-8</b>	0.722					
<b>KKL-9</b>	0.752					
<b>KKL-10</b>	0.856					

	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
<b>KO-1</b>			0.810	0.899		
<b>KO-2</b>			0.881			
<b>KO-3</b>			0.791			
<b>KO-4</b>			0.765			
<b>KO-8</b>			0.809			
<b>KO-9</b>			0.826			
<b>KK-1</b>					0.756	0.911
<b>KK-3</b>					0.825	
<b>KK-4</b>					0.841	
<b>KK-6</b>					0.791	
<b>KK-9</b>					0.810	
<b>KK-10</b>					0.811	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

#### E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software SmartPLS 3.2.8.



## 1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (mean, median dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range.

**Tabel III.11 Metode Analisis Data Deskriptif**

<b>Analisis Deskriptif</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Mean</i>	Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut.
<i>Modus</i>	Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut.
<i>Median</i>	Salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar.
<i>Standar Deviasi</i>	Biasa disebut simpangan baku, yaitu nilai akar kuadrat dari varians.
<i>Varian</i>	<i>Varians</i> adalah nilai yang didapat dari pembagian hasil penjumlahan kuadrat (sum of squares) dengan ukuran data (n). Dimana ukuran data (n) adalah banyaknya anggota sampel atau observasi.
<b>Maksimum</b>	Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<b>Minimum</b>	Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok data.

<b>Analisis Deskriptif</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Range</i>	Rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum
<i>Count</i>	Banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data.
<i>Standar Error (of mean)</i>	Indeks yang memberikan gambaran dari sebaran rerata sampel terhadap rata-rata dari keseluruhan kemungkinan sampel (rerata populasi).

**Sumber: Data dioleh oleh Peneliti (2020)**

## 2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam jumlah variabel dan terdapat variabel *intervening*, merupakan salah satu acuan dasar Peneliti memilih menggunakan metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*).

*Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan Covariance Based SEM (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis

yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi.

Menurut Imam Ghozali (2013) pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan. dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual

variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

- a. Menghasilkan *weight estimate*.
- b. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
- c. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) *Analisa Outer Model*

Menurut Hussein (2015) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-

indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a) *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Imam Ghozali (2013) nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.
- b) *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*
- c) *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $>$

0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

- d) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7.25$ .

Menurut Hussein (2015) uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

- a) *Significance of Weights*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan.

- b) *Multicollinearity*

Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

- 2) *Analisa Inner Model*

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada

*substantive theory*. Analisa *inner model* dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare test untuk predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam pengevaluasian *inner model* dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

Selain melihat nilai *R-Square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independen) dalam model yaitu konflik kerja-keluarga (X) dan variabel laten endogen adalah

variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (dependen) dalam persamaan yaitu komitmen organisasional (Y). Pengaruh keduanya dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Adapun cara perhitungan inner model untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) *T- Statistics*, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai t-statistik  $> 1,96$  maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.
- b) *R-Square (R<sup>2</sup>)*, pengujian *R-Square (R<sup>2</sup>)* merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit (GOF)* suatu model struktural. Nilai *R-Square (R<sup>2</sup>)* digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel laten independen:
  1. Nilai  $R^2 = 0.75$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/kuat.
  2. Nilai  $R^2 = 0.50$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.



3. Nilai  $R^2 = 0.25$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil.

c) *f-Square* ( $f^2$ ), nilai *F-Square* ( $f^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:

1. Nilai ( $f^2$ ) = 0.02 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil.

2. Nilai ( $f^2$ ) = 0.15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.

3. Nilai ( $f^2$ ) = 0.35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/baik.

d) *Variance Inflation Factor* (VIF), VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah:

1. Nilai  $VIF > 10$ , terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

2. Nilai  $VIF < 10$ , terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

### 3) Pengujian Hipotesis

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

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya 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/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik.

2) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

##### b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

1) Nilai  $p\text{-values} < 0.05$ , maka pengaruh variabel signifikan.

2) Nilai  $p\text{-values} > 0.05$ , maka pengaruh variabel tidak signifikan

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

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel *intervening*. Variabel konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*.

## 3. Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel *intervening* adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji deteksi variabel *intervening* dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*sobel test*).

*Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

**Keterangan:**

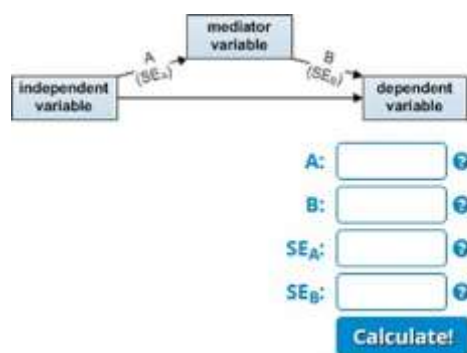
a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk memastikan hasil perhitungan adalah tepat, Peneliti juga menggunakan kalkulator online untuk *sobel test* yang diakses melalui web <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.



**Gambar III.4 Kalkulator Sobel Test**

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.http://

