

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah *Job demands*, *Direct Compensation*, *Job satisfaction* dan *Turnover Intention* dari karyawan pada CV Aryanto Herbal Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Cikunten Indah Gg. Situmuhani No.35, RT.05/RW.12, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Adapun yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari *Job Demands* dan *Direct Compensation* melalui *Job satisfaction* sebagai variabel *Intervening* terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan di CV Aryanto Herbal Tasikmalaya.

3.1.1 Logo CV Aryanto Herbal



Gambar 3. 1
Logo CV Aryanto Herbal Tasikmalaya
Sumber: HRD CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

3.1.2 Visi dan Misi CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

A. Visi

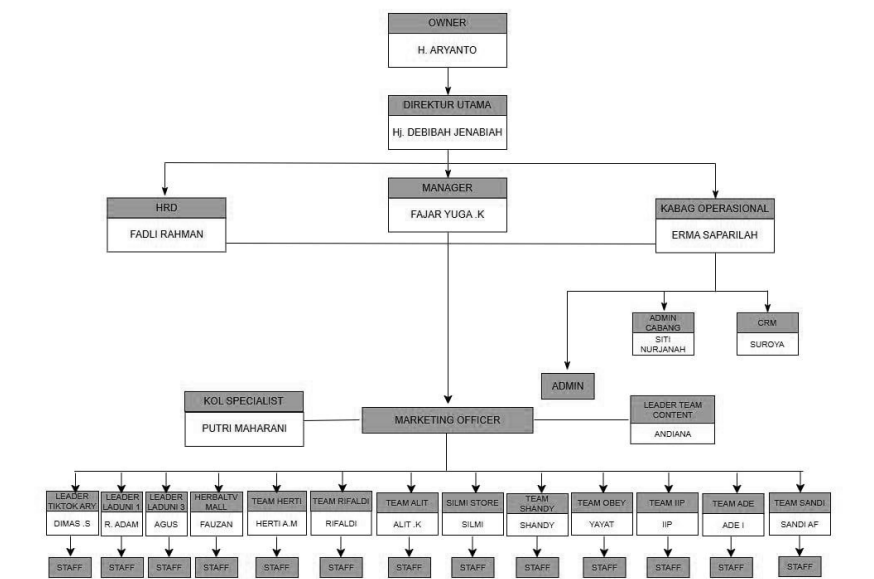
Menjadi perusahaan herbal terpercaya yang berkomitmen menghadirkan produk kesehatan alami berkualitas tinggi, inovatif, dan berdaya saing global untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

B. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka perusahaan menerapkan beberapa misi, yakni:

1. Mengembangkan dan memproduksi produk herbal yang aman, berkualitas, dan berbasis ilmiah.
2. Mengutamakan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan menjaga kualitas, inovasi, dan keberlanjutan produk.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui pemanfaatan teknologi, inovasi, dan standar mutu nasional maupun internasional.

3.1.3 Struktur Organisasi CV Aryanto Herbal Tasikmalaya



Sumber: HRD CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

Gambar 3. 2

Struktur Organisasi CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

3.1.4 Direksi Jabatan Karyawan CV Aryanto Herbal

Deskripsi untuk setiap jabatan pada gambar 3.2 Struktur Organisasi adalah sebagai berikut.

1. *Owner*

Owner merupakan pemilik perusahaan yang memegang kendali tertinggi dalam menetapkan visi, misi, serta arah pengembangan bisnis. Tanggung jawab utamanya ialah menjamin keberlangsungan usaha dengan menyediakan sumber daya, baik berupa modal maupun strategi jangka panjang. Owner terlibat dalam keputusan penting seperti investasi, ekspansi, dan evaluasi kinerja manajemen. Mereka juga menentukan nilai dan budaya kerja yang menjadi dasar organisasi.

2. *Direktur Utama*

Direktur Utama berperan sebagai pimpinan tertinggi dalam operasional perusahaan yang bertugas memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai visi dan misi dari owner. Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, mulai dari perencanaan bisnis, pengelolaan sumber daya, hingga evaluasi kinerja organisasi. Direktur utama juga menjadi jembatan komunikasi antara pemilik, manajemen, dan pihak eksternal seperti mitra bisnis atau investor. Di sisi lain, Direktur Utama memastikan setiap divisi mencapai target yang ditetapkan.

3. *Manager*

Manager bertugas untuk merencanakan, mengorganisasi pekerjaan, memberikan arahan, sekaligus mengawasi pelaksanaan aktivitas tim. *Manager* bertanggung jawab terhadap capaian target divisi dan melaporkannya kepada Direktur Utama. Dalam strukturnya, posisi ini menjembatani kepemimpinan puncak dengan staf pelaksana. Selain itu, *Manager* juga berfungsi membuat keputusan taktis dalam menghadapi masalah operasional harian.

4. *Human Resource Development (HRD)*

HRD bertugas untuk memastikan kebutuhan tenaga kerja sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, HRD juga bertanggung jawab atas administrasi kepegawaian, kompensasi, serta kesejahteraan karyawan. Mereka juga berperan menjaga hubungan industrial dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. HRD juga berperan dalam evaluasi kinerja pegawai pada setiap periode.

5. Kepala Bagian Operasional

Kepala Bagian Operasional bertanggung jawab atas jalannya kegiatan produksi dan operasional harian. Fokus utamanya adalah memastikan efisiensi proses kerja agar sesuai dengan standar mutu dan target yang ditetapkan. Mereka mengatur jadwal, mengelola penggunaan sumber daya, serta mengkoordinasikan antar bagian operasional. Kepala Bagian Cabang juga bertugas dalam pemantauan bahan baku, distribusi produk, dan pengendalian biaya.

6. Administrasi Cabang

Administrasi Cabang bertugas mengatur pencatatan, pelaporan, serta pengarsipan dokumen administratif di unit cabang. Mereka juga berperan dalam penginputan data transaksi, penyusunan laporan berkala, hingga pengecekan kelengkapan dokumen operasional. Administrasi Cabang juga mendukung komunikasi antara cabang dan kantor pusat dengan menyediakan data yang akurat dan tepat waktu. Selain itu, Administrasi Cabang turut membantu proses audit serta pengawasan internal.

7. *Customer Relationship Management (CRM)*

CRM bertugas membangun serta menjaga hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pelanggan. Tugasnya meliputi pengelolaan data konsumen, menindaklanjuti keluhan, hingga memastikan tingkat kepuasan tetap tinggi. Selain itu, CRM menganalisis perilaku konsumen untuk mendukung strategi pemasaran. Ia juga merancang program loyalitas agar pelanggan tetap setia. Aktivitas komunikasi yang intensif melalui berbagai media menjadi bagian dari pekerjaannya. Dengan peran ini, CRM berkontribusi pada peningkatan retensi pelanggan sekaligus memperluas pertumbuhan bisnis.

8. *Key Opinion Leader (KOL) Specialist*

KOL Specialist memiliki tanggung jawab dalam mengelola kerjasama dengan influencer atau tokoh publik yang berpengaruh pada target pasar. Tugasnya meliputi pemilihan KOL potensial, negosiasi kontrak, hingga evaluasi efektivitas kampanye. Selain itu, mereka berperan untuk merancang strategi komunikasi yang sesuai dengan identitas perusahaan. KOL Specialist juga memantau aktivitas promosi di berbagai platform digital untuk memastikan konsistensi brand.

9. *Marketing Officer*

Marketing Officer bertugas mengembangkan strategi pemasaran sekaligus melaksanakan program promosi perusahaan. Mereka bertanggung jawab dalam pelaksanaan kampanye, baik melalui media digital maupun cara konvensional. *Marketing Officer* juga berperan dalam

mengevaluasi efektivitas promosi yang dilakukan melalui analisis hasil penjualan dan respons pasar.

10. Administrasi

Staf Administrasi berperan mendukung kelancaran operasional perusahaan melalui pengelolaan data dan dokumen. Tugasnya mencakup pencatatan transaksi, penyusunan laporan administrasi, serta pengarsipan surat-menyurat. Selain itu, mereka juga memastikan kebutuhan administratif antarbagian dapat terpenuhi dengan baik.

11. *Leader Team Content*

Leader Team Content memimpin tim kreatif yang bertugas menghasilkan konten promosi sesuai target pasar. Mereka juga bertanggung jawab dalam merancang strategi konten, mengatur pembagian kerja, serta memastikan kualitas dan konsistensi hasil dengan identitas brand. *Leader Team Content* juga berperan dalam memberikan arahan kreatif sekaligus melakukan evaluasi kinerja tim.

12. Staf

Staf bertugas dalam pelaksanaan teknis yang mendukung berbagai fungsi perusahaan sesuai bidang yang ditugaskan. Tugasnya meliputi pekerjaan operasional, administrasi, pemasaran, hingga pelayanan pelanggan. Mereka berperan dalam menjalankan instruksi atasan serta melaporkan hasil pekerjaannya secara berkala.

3.1.5 Data Jumlah Karyawan CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan karyawan CV Aryanto Herbal Tasikmalaya adalah 72 orang, dengan keseluruhan tenaga kerja sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Data Jumlah Karyawan dan Pekerja
CV Aryanto Herbal Tasikmalaya

No	Status Pekerja	Jumlah
1	<i>Probation</i>	5
2	<i>PKWT</i>	33
3	<i>PKWT - KARTAP</i>	34
Jumlah		72

Sumber: Kantor CV Aryanto Herbal Tasikmalaya 2025

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal (*explanatory research*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening. Instrumen penelitian disebarkan menggunakan metode survei, di mana responden diminta mengisi kuesioner secara langsung untuk memperoleh data yang akurat dan representatif terkait kondisi aktual di lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan software *SmartPLS*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan terukur dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* melalui *Job demands*, *Direct Compensation*, dan *Job satisfaction*.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif, yaitu prosedur penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019: 16). Selain itu, penelitian ini bersifat verifikatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis berdasarkan teori yang diajukan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga memverifikasi hubungan antara variabel *Job Demands* dan *Direct Compensation* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variabel intervening.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian diartikan sebagai suatu unsur yang dipilih peneliti untuk diteliti guna menghasilkan tanggapan, khususnya berupa kesimpulan penelitian. Karena variabel merupakan komponen utama penelitian, maka penelitian tidak dapat berfungsi tanpa adanya variabel yang diteliti (Sahir, 2022: 16). Berikut variabel dalam penelitian ini.

1. Variabel Independen (Variabel X)

Sebelum mendefinisikan variabel independen dalam penelitian ini, penting untuk memahami peran variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi hasil atau variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah yang memengaruhi, mengakibatkan, atau menimbulkan variabel terikat (Sugiyono, 2019: 69). Dalam penelitian ini *Job Demands* dan *Direct Compensation* berperan sebagai variabel independen.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan salah satu komponen utama dalam penelitian ilmiah, yang berperan penting untuk memahami dampak variabel bebas. variabel dependen atau variabel terikat adalah sesuatu yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019: 69).

Dalam penelitian ini *Turnover Intention* berperan sebagai variabel dependen.

3. Variabel Mediasi (Variabel Z)

Variabel mediasi merupakan variabel penyalur/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019: 70). Peran *Job satisfaction* sebagai variabel mediasi sering kali banyak digunakan dalam penelitian ilmiah begitupun dalam penelitian kali ini, *Job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pada judul penelitian Pengaruh *Job Demands* dan *Direct Compensation* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variabel mediasi penelitian pada CV Aryanto Herbal Tasikmalaya menunjukkan bahwa penelitian ini menganalisis tiga variabel utama, yaitu *Job demands*, *Direct Compensation* dan *Turnover Intention*, dengan *Job satisfaction* sebagai variabel mediasi

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Job Demands</i> (X_1)	Tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan secara fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan tugasnya (Bakker et al., 2023).	1. Beban Kerja 2. Tekanan Waktu 3. Kompleksitas Tugas 4. Tuntutan Emosional	1. Volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu 2. Tingkat urgensi dan deadline 3. Tingkat kesulitan tugas 4. Frekuensi interaksi emosional dengan pelanggan/rekan kerja	Ordinal
<i>Direct Compensation</i> (X_2)	Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan secara langsung kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi (Milkovich et al., 2022).	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan	1. Jumlah upah tetap yang diterima 2. Tambahan berdasarkan kinerja 3. Penghargaan tahunan atau musiman 4. Mendapat tunjangan secara adil	Ordinal
<i>Job satisfaction</i> (Z)	Tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek	1. Kepuasan terhadap isi pekerjaan 2. Kepuasan terhadap supervisi	1. Kesesuaian tugas dengan minat 2. Dukungan dari atasan Persepsi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pekerjaan yang dijalani (Spector, 2022).	3. Kepuasan terhadap kompensasi 4. Kepuasan terhadap hubungan kerja	3. Persepsi terhadap keadilan gaji 4. Interaksi sosial	Ordinal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja (Zhang et al., 2023).	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti kerja 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1. Pekerjaannya tidak lagi memberikan kepuasan 2. Merasa tidak ada alasan yang cukup kuat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini 3. Secara aktif mencari lowongan pekerjaan baru di luar perusahaan	Ordinal

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi yang dapat mendukung penelitian ini diperlukan agar dapat memperoleh hasil penelitian yang diharapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu metode yang sering digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah kuesioner. kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara partisipan melengkapi pernyataan atau pertanyaan dan kemudian mengirimkannya kembali kepada peneliti setelah selesai (Sugiyono, 2019: 314). Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada pekerja CV Aryanto Herbal Tasikmalaya.

1.2.3.1 Populasi Sasaran

Dalam penelitian penentuan populasi menjadi suatu hal penting dalam menetapkan sasaran subjek penelitian. Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item-item dan orang-orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari situlah kesimpulan selanjutnya diambil. Dalam penelitian ini populasinya yaitu sebanyak 72 orang pekerja CV Aryanto Herbal Tasikmalaya.

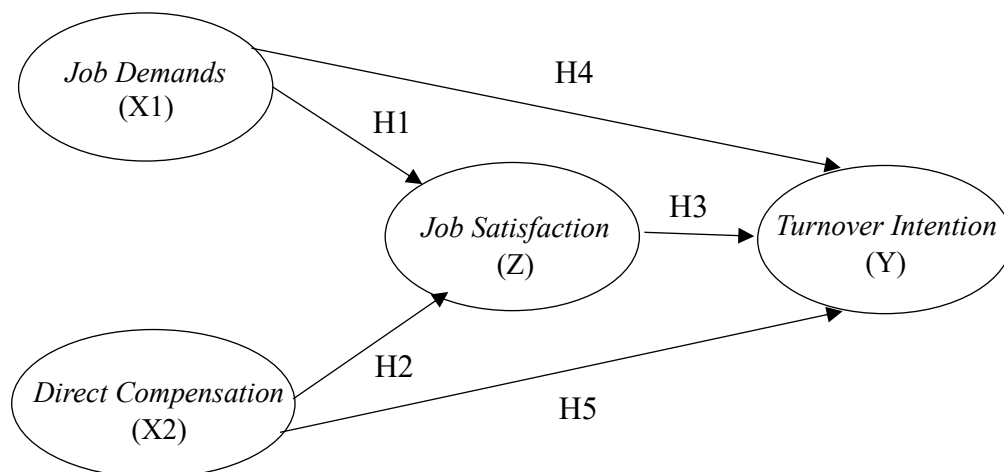
1.2.3.2 Penentuan Sampel

Penentuan sampel merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang representatif dari populasi yang diteliti. Sampel adalah komponen ukuran dan susunan populasi. Dalam penentuan sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Teknik sampling jenuh berarti setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 72 karyawan.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini, dapat digambarkan suatu pengaruh yang dapat disajikan melalui model penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *Job demands*, *Direct Compensation*, *Job satisfaction*, dan *Turnover Intention*.

Berikut model penelitian yang digambarkan.



Gambar 3. 3 Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Yang dimaksud dengan analisis data adalah serangkaian proses dalam mengelompokkan data yang telah terkumpul dimana data tersebut dapat berupa variabel, jenis responden yang disajikan dalam bentuk data setiap variabel yang akan diteliti untuk menghitung dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019: 206). Untuk menguji dan menghitung data variabel *Job demands*, *Direct Compensation*, *Job satisfaction*, dan *Turnover Intention* terdapat dua analisis yang digunakan.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan berdasarkan kondisi nyata, tanpa membuat kesimpulan atau

generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019: 206). Analisis ini lebih tepat digunakan saat penelitian dilakukan pada populasi tanpa menggunakan sampel. Dalam pengelompokan data, analisis deskriptif dapat mencakup perhitungan modus, median, dan mean, serta penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, persentase, diagram lingkaran, atau pictogram. Untuk mengukur hasil pembobotan data berdasarkan jawaban responden, digunakan Skala Likert, yang dirancang melalui pernyataan-pernyataan tertutup dengan skala normal. Ketentuan-ketentuan terkait disajikan berikutnya.

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3. 3
Nilai, Notasi dan Predikat (Positif)

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	RG	Ragu-ragu
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147-148)

2. Untuk pernyataan negatif skala yang digunakan adalah sebagai 1-2-3-4-5

Tabel 3. 4
Nilai, Notasi dan Predikat (Negatif)

Nilai	Notasi	Predikat
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	RG	Ragu-ragu
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147-148)

Rumus berikut digunakan untuk menghitung hasil kuesioner dengan penilaian dan persentase:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditemukan interval dengan cara:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Analisis Partial Least Square (PLS-SEM)

Hasil perolehan data penelitian yang sudah terkumpul melalui kuesioner ditabulasi dan diolah menggunakan model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan salah satu metode yang ampuh sehingga sering disebut dengan soft modeling karena tidak memerlukan asumsi-asumsi yang lazim diterapkan dalam regresi OLS (*Ordinary Least Square*), seperti distribusi data yang harus normal dalam pengaturan multivariant dan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali & Latan, 2015: 5). Pada dasarnya *Partial Least Square* digunakan untuk menguji teori yang belum kuat serta data yang memiliki keterbatasan, seperti kecilnya jumlah Sampel atau adanya masalah dalam normalitas data. Analisis PLS-SEM umumnya terdapat *sub-model*, yaitu model pengukuran (*measurement model*) yang juga dikenal

sebagai *outer model*, dan model struktural (*struktural model*) yang sering disebut *Inner model*. Salah satu *software* yang digunakan untuk menganalisis model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah *SmartPLS* versi 4.0 Adapun tahapan dalam melakukan analisis PLS-SEM sebagai berikut.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui hasil evaluasi pengukuran atau *outer model*. Berikut penjelasannya:

a. Uji Validitas

Tes efektivitas digunakan untuk menilai validitas atau survei. Survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas diterapkan pada semua item pertanyaan untuk setiap variabel. Adapun beberapa tahapan dalam pengujian ini, yaitu melalui uji validitas (*convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*).

1) Validitas Konvergen

Berkaitan dengan gagasan bahwa tinggi pengukur-pengukur (variabel nyata) setiap konstruk harus berkorelasi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari *loading factor*, yang harus lebih dari 0,7. Sedangkan untuk mengetahui nilai validitas yang baik maka dilihat dari nilai AVE yang harus lebih besar dari 0,5.

2) Validitas Diskriminan

Gagasan bahwa ukuran (variabel riil) dari konstruksi yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain terkait dengan *discriminant validity*. Memeriksa pemuatan silang setiap variabel yang harus lebih besar

dari 0,07 adalah cara menguji validitas diskriminan melalui *cross loading*. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

b. Uji Reliabilitas

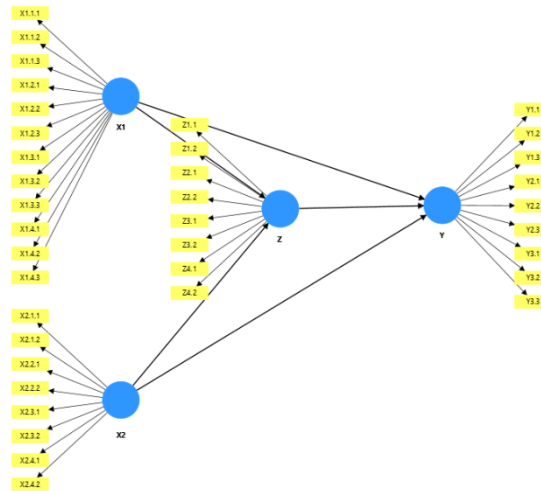
Selain pengujian validitas, pengukuran model digunakan untuk menilai ketergantungan suatu konstruk. Untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk, dilakukan uji reliabilitas. Ada dua metode untuk mengukur ketergantungan yaitu *Composite Reliability* dan *cronbach' alpha*. Namun, lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* saat menguji suatu konstruk karena *Cronbach's Alpha* akan menghasilkan angka yang lebih rendah (meremehkan) saat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk. Aturan praktis biasanya diterapkan untuk mengevaluasi reliabilitas, dan angkanya harus lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 3. 5
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	>0,70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,50
	<i>Communality</i>	>0,50
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	>0,70
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0,70
	<i>Composite Reliability</i>	>0,70

Sumber: Ghazali & Latnan (2019: 76-77)

Model pengukuran atau outer model dapat digambarkan melalui contoh Model pengukuran yang dapat dilihat pada Gambar 3.4



Sumber: *SmartPLS* 4.0

Gambar 3. 4
Model Struktur *SmartPLS*

2. Model Struktural (*Inner model*)

Tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural atau *Inner model*, yang terdiri dari beberapa komponen untuk menentukan tingkat keterikatan antar variabel. Evaluasi dalam tahap ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi atau *R-Square*, serta uji hipotesis atau *Path Coefficient*.

a. *R-Square* (R^2)

Kekuatan prediksi model struktural dievaluasi menggunakan PLS dengan menghitung nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tingkat pengaruh faktor laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai *R-Square*. Model dengan nilai *R-Square* 0,75 dianggap kuat, model dengan nilai 0,50 dianggap sedang, dan model dengan nilai 0,25 dianggap lemah (Ghozali & Lathan, 2019: 52).

b. *F-square* (F^2)

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai *F*-

square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2019: 78).

c. Q^2 Predictive Relevance

Evaluasi model PLS juga dilakukan dengan Q^2 predictive relevance atau sering disebut predictive Sampel reuse. Teknik ini dapat merepresentasi synthesis dari cross validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi parameter konstruk. Dimana, $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

d. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan menguji signifikansi setiap konstruk melalui tabel *Path Coefficient*. Dalam analisis jalur pemodelan persamaan struktural (PLS-SEM), koefisien jalur adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan antara variabel dalam model studi. Nilai koefisien jalur menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel independen dapat menyebabkan variasi dalam variabel dependen. Dalam melakukan pengujian ini digunakan teknik *bootstrapping*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan angka-angka dalam tabel-t dengan statistik-t yang dihasilkan oleh proses *bootstrapping* yang menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil uji hipotesis dianggap signifikan jika nilai statistik-t lebih tinggi dari 1,96. Di sisi lain, pengujian dianggap tidak signifikan jika nilai statistik-t kurang dari 1,96 (Ghozali & Latan,

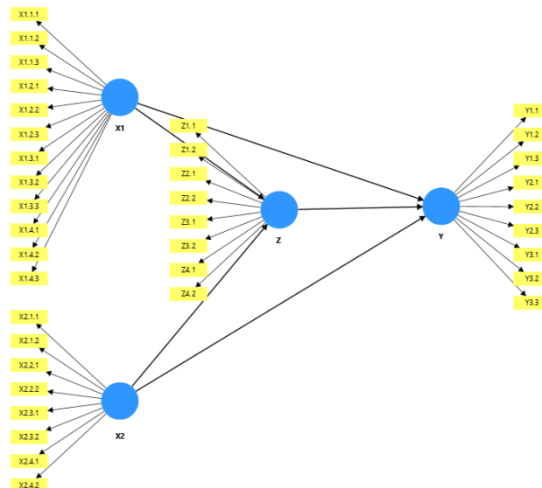
2019: 80).

Tabel 3. 6
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50, 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
<i>Effect Size F2</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
<i>Q2 predictive relevance</i>	$Q2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance
<i>q2 predictive relevance</i>	0.02, 0.15, 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
<i>Signifikansi (two-tailed)</i>	t-value 1.96 (significance level = 5%)

Sumber: Ghozali & Latan (2019: 81)

Model Struktural atau *Inner model* dapat digambarkan melalui contoh model struktural yang dapat dilihat pada Gambar 3.5.



Sumber: *SmartPLS* 4.0

Gambar 3. 5
Model Struktural *SmartPLS*

3. Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan atau *Goodness of Fit* digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Uji kelayakan dapat dilihat pada nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) untuk melihat apakah model tersebut termasuk model fit. Kriteria dalam uji kelayakan nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali & Latan, 2019: 83).

4. Analisis PLS-SEM dengan Efek Mediasi (Uji *Indirect effect* dengan *Bootstrapping*)

Efek mediasi diuji dengan menilai efek utama variabel independen terhadap variabel dependen yang dianggap signifikan jika memenuhi kriteria tertentu. Efek mediasi dapat diuji lebih lanjut jika pengaruhnya substansial. Di sisi lain, pengujian lebih lanjut tidak diperlukan jika tidak substansial. Suatu variabel disebut variabel mediasi dalam konteks penilaian efek mediasi, dan jika t-statistik lebih besar dari 1,96, maka variabel tersebut dianggap memediasi hubungan antara faktor independen dan dependen (Ghozali & Lathan, 2019: 149).