

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti merupakan *Work-Overload*, *Work-Family Conflict*, *Job Satisfaction*, *Work-Life Balance*. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis sejauh mana *Work-Overload*, *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang.

3.1.1 Sejarah Singkat CV Sajodo Karya Gemilang

CV Sajodo Karya Gemilang atau dikenal dengan nama Sajodo *Snack & Food* merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi makanan ringan di Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2020 oleh Firda Khaerunnisa, S. Par dan Gilang Gumilar, S. Kom pada masa pandemi Covid-19. Kata "Sajodo" berasal dari bahasa Sunda yang artinya sepasang atau berjodoh, melambangkan kebersamaan dan kolaborasi mereka dalam mendirikan bisnis tersebut.

Awalnya, fokus utama bisnis ini adalah mengolah singkong menjadi berbagai produk camilan inovatif seperti keripik. Seiring berjalannya waktu, permintaan pasar terus meningkat. Berkat ketekunan dan konsistensi, mereka berhasil mengembangkan usaha tersebut. Hingga saat ini, Sajodo *Snack & Food* telah memproduksi dan memasarkan Sembilan varian produknya yaitu, kripik tempe,

keripik kaca, baso aci, keju aroma, basreng, usus *crispy*, kulit *crispy*, mie gulung, dan pilus kencur. Produk tersebut dipasarkan secara *offline* dan juga diberbagai *platform e-commerce* yang bekerja sama seperti *TikTok Shop*, *Shopee*, dan *Lazada*. *Sajodo Snack & Food* telah terdaftar di Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual Sebagai Merk Resmi, terdaftar di Dinas Kesehatan, memiliki Sertifikat Halal dan Sertifikat Nilai Gizi yang menjamin seluruh produknya.

Sebagai UMKM yang tengah berkembang, *Sajodo Snack & Food* telah meraih berbagai prestasi. Beberapa diantaranya adalah juara pertama dalam Kategori Bisnis Proposal Nasional Bea dan Cukai Nasional yang diselenggarakan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia, penghargaan sebagai Rencana Bisnis Terbaik dari Kementerian Pendidikan Indonesia, juara kedua dalam ajang Wirausaha Muda Syariah Priangan Timur yang diadakan oleh Bank Indonesia serta juara pertama pada kompetisi nasional *The Best of Creative Innovative Marketing* yang diselenggarakan oleh Duta UPI Bandung.

Saat ini, *Sajodo Snack & Food* memiliki sekitar 60 karyawan yang terdiri dari staff produksi, administrasi, operasional, pemasaran, dan divisi lainnya. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Leuwidahu, Indihiang, Kota Tasikmalaya.

3.1.2 Visi dan Misi CV Sajodo Karya Gemilang

Adapun visi misi CV Sajodo Karya Gemilang untuk keberlanjutan usahanya adalah sebagai berikut.

1. Visi: Menjadi brand makanan ringan khas Sunda terbaik dengan terus berinovasi.

2. Misi: Memperkenalkan rempah-rempah serta makanan ringan Indonesia kepada dunia dan berkolaborasi lebih jauh dengan masyarakat.

3.1.3 Logo CV Sajodo Karya Gemilang

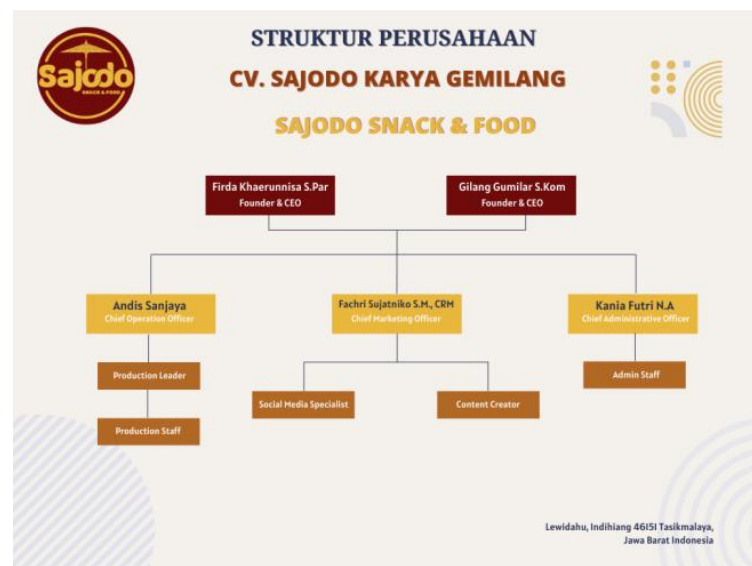
Berikut merupakan logo CV Sajodo Karya Gemilang sebagai identitas khusus perusahaan.



Gambar 3. 1 Logo CV Sajodo Karya Gemilang

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut merupakan struktur organisasi perusahaan yang menggambarkan susunan jabatan serta pola koordinasi internal yang diterapkan.



Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang 2023

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi CV Sajodo Karya Gemilang

3.1.5 Sebaran Tenaga Kerja

CV Sajodo Karya Gemilang saat ini memiliki 60 orang karyawan dan tersebar pada berbagai bagian operasional perusahaan. Adapun sebaran tenaga kerja pada CV Sajodo Karya Gemilang dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja CV Sajodo Karya Gemilang

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Founder & CEO	2 orang
2.	Tim Administrasi	5 orang
3.	Tim <i>Marketing</i>	17 orang
4.	Editor	1 orang
5.	Tim <i>Frozen Food</i>	20 orang
6.	Tim <i>Snack</i>	10 orang
7.	Tim <i>Packing</i>	5 orang
8.	Koordinator Logistik	2 orang

Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang 2025

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang yang dipilih berdasarkan populasi penelitian.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Untuk memastikan penelitian ini berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, diperlukan pemahaman mendalam tentang elemen-elemen dasar sebagai landasan penelitian, yang terangkum dalam operasionalisasi variabel.

Operasionalisasi variabel mencakup uraian setiap variabel yang menjadi bagian dari penelitian, termasuk indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:
 - a. *Work-Overload* (X₁)
 - b. *Work-Family Conflict* (X₂)
2. Variabel mediasi (Z) sebagai variabel perantara antara variabel independen dan dependen, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat tidak langsung. Pada penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan yaitu *Work-Life Balance*
3. Variabel Dependen atau terikat (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Job Satisfaction*

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>Work-Overload</i> (X ₁)	<i>Work overload</i> yaitu kondisi di mana karyawan menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, sehingga merasa tidak puas dengan pekerjaan yang telah	1. <i>Task Repetition</i>	– Frekuensi melakukan tugas yang sama berulang kali – Tingkat kebosanan akibat pengulangan tugas/Kurangnya variasi pekerjaan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	diselesaikan dan meningkatkan tingkat stress	2. <i>Task Excess</i>	– Banyak tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu terbatas – Perasaan kewalahan karena jumlah tugas yang harus dilakukan	O R D I N A L
		3. <i>Physical</i> atau <i>Mental Load</i>	– Tingkat kelelahan fisik setelah bekerja – Tingkat kelelahan mental akibat tekanan pekerjaan	
		4. <i>Work at Odd Times</i>	– Frekuensi lembur atau bekerja di luar jam kerja normal – Perubahan atau perpanjangan jam kerja	
Work-Family Conflict (X₂)	<i>Work-family conflict</i> diartikan sebagai situasi di mana karyawan tidak dapat mengimbangi hubungan pekerjaan dan keluarganya dengan baik	1. Konflik berdasarkan waktu (<i>time based-conflict</i>)	– Waktu kerja yang panjang mengurangi waktu untuk keluarga – Sulit membagi waktu antara komitmen pekerjaan dan keluarga	
		2. Konflik berdasarkan tekanan (<i>strain-based conflict</i>)	– Tekanan pekerjaan menyebabkan stress di rumah – Kelelahan akibat pekerjaan mengganggu hubungan dengan keluarga	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Konflik berdasarkan perilaku (<i>behavior-based conflict</i>)	– Kemampuan menjalankan perilaku kerja saat berada di rumah – Kesesuaian gaya pemecahan masalah kerja dengan kebutuhan keluarga	
Job Satisfaction (Y)	<i>Job satisfaction</i> respon terhadap emosi atau efektivitas berbagai komponen pekerjaan serta perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak	1. Pekerjaan itu sendiri	– Tingkat kepuasan dalam melakukan tugas pekerjaan – Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan	
		2. Upah atau Gaji	– Kesesuaian antara gaji dengan beban kerja – Keadilan dalam penentuan kompensasi	
		3. Kesempatan Promosi	– Kesempatan untuk berkembang dalam karir – Kejelasan sistem promosi	
		4. Pengawasan	– Bimbingan dan dukungan dari atasan – Kemampuan atasan untuk memberikan instruksi kerja	
		5. Rekan Kerja	– Dukungan dan kerja sama antar rekan kerja – Hubungan sosial positif	

O
R
D
I
N
A
L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			di lingkungan kerja	
		6. Kondisi kerja	– Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja (fisik dan nonfisik) – Fasilitas kerja yang memadai	
<i>Work-life balance</i> (Z)	<i>Work-life balance</i> merupakan titik ekuilibrium atau di mana waktu dan tenaga yang dihabiskan seseorang dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya seimbang	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	– Tingkat kemampuan mengatur waktu kerja secara efektif – Pembatasan jam kerja yang tidak berlebihan – Kemampuan memisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi	
		2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	– Peran kehidupan pribadi dalam meningkatkan semangat kerja – Perasaan dihargai melalui keterlibatan peran – Keseimbangan fokus antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan	
		3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	– Kemampuan menyikapi tekanan pekerjaan – Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			dengan masalah pribadi	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan dalam tercapainya tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh *work-overload* dan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan produksi CV Sajodo Karya Gemilang.

3.2.2.1 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pada Penelitian ini data yang akan digunakan yaitu data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya. Data diperoleh melalui dua perolehan data antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi secara langsung antara peneliti dengan responden. Dalam penelitian ini, wawancara penelitian dilakukan kepada Ibu Devie Dwiyuliani sebagai *Marketing* dan HRD CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya

2. Kuesioner

Metode kuesioner dilakukan dalam pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden mengenai topik penelitian. Responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan

informasi dan pendapat yang mereka ketahui. Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelaahan terhadap dokumen, formulir, laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penelitian tersebut.

3.2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang dikumpulkan langsung dari pihak pertama, baik individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari responden (Yolla et al., 2024).

Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya sebagai responden penelitian. Instrumen kuesioner tersebut terdiri dari rangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap Pengaruh *Work-Overload* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi. Metode kuesioner dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data secara sistematis melalui penyusunan

sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023).

3.2.2.3 Populasi Sasaran

Populasi merupakan keseluruhan unsur dalam menjadikan dasar untuk membuat wilayah generalisasi. Elemen dari populasi mencakup seluruh individu maupun unit yang akan diteliti. Dengan demikian, populasi tidak hanya terbatas pada jumlah yang terdapat pada objek atau subjek yang diteliti, melainkan meliputi seluruh ciri dan sifat yang dimiliki oleh objek tersebut (Sugiyono, 2023).

Berdasarkan lokasi penelitian yang telah dipilih, populasi yang menjadi subjek penelitian yaitu seluruh karyawan bagian produksi di CV Sajodo Snack Karya Gemilang, yang terdiri dari 20 karyawan bagian *frozen*, 10 karyawan bagian *snack*, dan 5 karyawan bagian *packing*, dengan total keseluruhan berjumlah 35 karyawan.

3.2.2.4 Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Teknik tersebut dilakukan dengan memberikan serangkaian pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian kepada responden. Selanjutnya, responden diminta untuk mengisi atau menanggapi kuesioner, di mana setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sensus. Metode tersebut tidak menuntut penambahan jumlah sampel karena seluruh anggota populasi telah dianggap mampu mewakili keseluruhan data. Istilah

lain dari sensus adalah jenuh, di mana melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Oleh karena jumlah populasi kurang dari seratus orang, penelitian ini menggunakan seluruh 35 karyawan sebagai responden.

3.2.2.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menerapkan skala Likert sebagai instrument pengukuran. Skala tersebut digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, serta pandangan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Pengukuran data dilakukan menggunakan pernyataan tertutup dengan skala likert bertingkat yang berskala normal. Setiap pernyataan menggambarkan arah sikap positif atau negatif responden. Rincian lengkap mengenai alat ukur disajikan pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

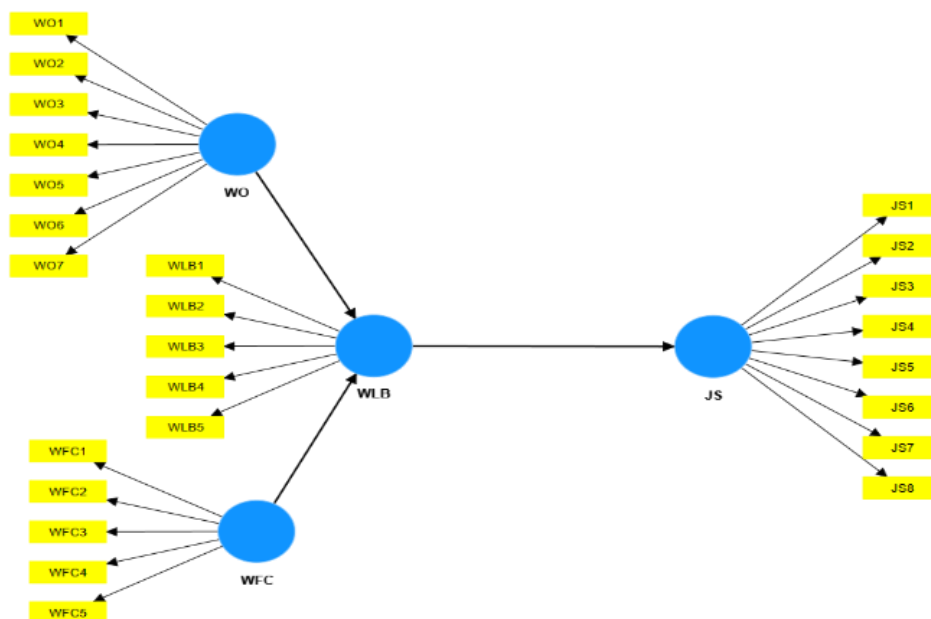
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *Work-Overload* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi, disusun model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 3.3.



Gambar 3.3 Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = *Work Overload*

X_2 = *Work-Family Conflict*

Z = *Work Life Balance*

Y = *Job Satisfaction*

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-Overload* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi di CV Sajodo Karya Gemilang Tasikmalaya.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, menunjukkan, atau merangkum poin-poin data sehingga berbagai pola tersebut dapat terlihat dan sesuai dengan karakteristik penelitian.

Penentuan bobot jawaban responden ditentukan melalui teknik pengukuran Skala Likert pada pernyataan tertutup berskala normal, yang menggambarkan sikap positif atau negatif.

Perhitungan hasil kuisisioner dilakukan dengan menerapkan metode persentase dan skoring berdasarkan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban atau Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diperoleh total nilai dari seluruh subvariabel berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, maka penentuan interval dilakukan dengan cara sebagai berikut.

$$NJI = \frac{NILAI\ TERTINGGI - NILAI\ TERENDAH}{JUMLAH\ KRITERIA\ PERTANYAAN}$$

3.2.4.2 Analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS)

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode PLS merupakan salah satu bentuk model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) yang didasarkan pada analisis komponen. Pada analisis SEM, digunakan berbagai teknik seperti analisis jalur, analisis faktor, dan analisis regresi. Pembuatan diagram jalur (*path diagram*) dilakukan dengan menghubungkan berbagai hubungan sebab-akibat menggunakan pendekatan multivariat yang menjadi ciri dari analisis SEM. Proses analisis mencakup tiga kegiatan utama, diantaranya analisis faktor konfirmatori untuk menguji validitas dan reabilitas, analisis jalur untuk menilai hubungan

antarvariabel, serta pengembangan model yang sesuai untuk tujuan prediksi (Yarsasi et al., 2025).

Partial Least Square (PLS) termasuk salah satu jenis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varians yang digunakan dalam membuat teori untuk penelitian eksploratif (Nikita & Hikmah, 2024). Pendekatan SEM berbasis kovarian umumnya digunakan untuk pengujian hubungan sebab-akibat serta validasi teori, sedangkan PLS bersifat *predictive model*. Perbandingan keduanya terletak pada orientasi penggunaan, di mana SEM digunakan untuk pengujian teori, sementara PLS lebih difokuskan pada pengembangan teori dengan fokus pada kemampuan prediksi.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* yang terdiri atas dua tahapan analisis, diantaranya:

- 1) Uji *measurement model* yang menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- 2) Uji *structural model* dengan tujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, serta korelasi antar konstruk yang diukur dengan uji *t* dari PLS tersebut.

3.2.4.3 Measurement Outer Model (Pengukuran Bagian Luar)

Analisis *Outer Model* digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara indikator dan variabel laten. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dalam menguji validitas konstruk (*construct validity*) berdasarkan tingkat korelasi antara

konstruk dan indikator yang membentuknya, serta memastikan korelasi terhadap variabel lain tetap rendah (Saliya, 2022).

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk meyakinkan bahwa instrumen dalam penelitian mampu mengukur secara tepat konsep yang akan diteliti. Jenis validitas yang digunakan meliputi, validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengukur seberapa baik indikator-indikator dari suatu konstruk berkorelasi satu sama lain. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7 (Savitri et al., 2021) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 (Haryono, 2016).

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan mengukur seberapa jauh indikator-indikator dari konstruk yang berbeda tidak berkorelasi satu sama lain. Salah satu metode untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross loading* dari setiap variabel. Indikator dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai *cross loading* dari setiap variabel lebih besar dari 0,07.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* dan

Composite Reliability. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 dan *Composite Reliability* di atas 0,7. Kedua ukuran tersebut digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk reflektif, dengan *Composite Reliability* dinilai lebih unggul karena memberikan hasil estimasi yang lebih akurat, sedangkan *Cronbach's Alpha* cenderung menghasilkan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) (Vishal, 2024).

3.2.4.4 Structural Inner Model (Pengukuran Bagian Dalam)

Inner Model (model struktural) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan menggunakan metode *bootsraping* berdasarkan nilai koefisien jalur. Penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *R-Square* dan tingkat signifikansi (Yarsasi et al., 2025). Beberapa komponen yang digunakan sebagai acuan dalam menilai metode struktural meliputi:

1. Multikolinier

Pemeriksaan multikolinieritas dilakukan sebagai bagian dari evaluasi model, khususnya untuk memastikan tidak adanya keterkaitan yang berlebihan antar variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Salah satu ukuran yang lazim digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang rendah mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel bebas berada dalam batas yang wajar. Secara umum, nilai VIF kurang dari 5 menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak berada pada tingkat yang bermasalah. Oleh karena itu, apabila seluruh variabel eksogen memiliki nilai VIF di bawah batas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gangguan multikolinieritas yang signifikan.

2. Uji Hipotesis

Dalam model struktural, estimasi pada hubungan jalur perlu mencerminkan tingkat signifikansi statistik (Hyuncheol & Sun, 2023). Nilai signifikansi tersebut diperoleh melalui proses *bootstrapping*. Penilaian terhadap signifikansi hipotesis dilakukan dengan memperhatikan koefisien parameter dan *t-statistic* yang diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Hasil dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai kritis pada *t-table* untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Prosedur *bootstrapping* dilakukan melalui proses pengambilan sampel ulang dari data penelitian untuk menghasilkan distribusi estimasi parameter. Dengan metode ini, peneliti dapat menentukan interval kepercayaan dan nilai signifikansi dari setiap koefisien jalur.

a. Uji Hipotesis *Direct*

Untuk menguji pengaruh langsung (*direct effect*), dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y). Apabila nilai koefisien jalur sebesar 0,4 dengan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka mengindikasikan bahwa pengaruh atau hubungan langsung yang diuji tersebut signifikan secara statistik.

b. Uji Hipotesis *Indirect*

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) diuji melalui analisis koefisien jalur dari variabel independen (X) ke variabel mediasi (M), dan dari variabel mediasi (M) ke variabel dependen (Y). *Indirect effect* dihitung dengan mengalikan kedua koefisien jalur tersebut., sedangkan uji signifikansinya diperiksa menggunakan hasil *bootstrapping*. Jika *indirect effect* sebesar 0,15, *t-*

statistic 2.2 (> 1.96), dan *p-value* sebesar 0.02 (< 0.05), maka menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) tersebut signifikan.

3. Uji *R-Square*

Penilaian terhadap model struktural dalam PLS-SEM menggunakan indikator *R-square* sebagai ukuran yang menunjukkan tingkat kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Nilai tersebut mengindikasikan proporsi *varians* variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-Square* sebesar 0,67 dalam SmartPLS dikategorikan kuat, nilai 0,33 dikategorikan moderat, dan nilai 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

4. Uji *F-Square*

F-Square merupakan indikator yang dipakai dalam menilai besarnya pengaruh relatif dari suatu variabel yang memengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) dimana nilai *f square* 0.02 (pengaruh rendah) 0.15 (pengaruh sedang) dan 0.35 (pengaruh tinggi) untuk *direct effect*. Dan untuk mediasi *f square* 0.01 (pengaruh rendah), 0.075 (pengaruh sedang), 0.175 (pengaruh tinggi) (Hair et al., 2021).

5. Uji *Q-Square*

Q-Square dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

6. SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

SRMR merupakan indikator kesesuaian model yang menggambarkan tingkat selisih antara matriks korelasi berdasarkan data observasi dengan matriks korelasi yang dihasilkan dari estimasi model. Nilai SRMR yang berada di bawah 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik atau dapat dikatakan telah merepresentasikan data secara memadai (Hair et al., 2022).

7. *Goodness of Fit Index (GoF Index)*

GoF Index diusulkan oleh (Henseler, 2014), mewakili evaluasi menyeluruh terhadap model yang mencakup model pengukuran dan model struktural. Perhitungan *GoF Index* melibatkan perkalian geometris rerata *communality*. Nilai *GoF Index* dapat diinterpretasikan secara kualitatif, dengan nilai 0.1 menunjukkan tingkat keseluruhan model rendah, nilai 0.25 menunjukkan tingkat model sedang, dan nilai 0.36 mencerminkan tingkat keseluruhan model tinggi.