

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti ialah *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Self-efficacy*, *Career Intention* terhadap para Pramuniaga di PT Tasco Sejahtera Abadi di Tasikmalaya. Lokasi perusahaan tersebut berada di Jl. Garuda, Kelurahan Sukanegara, Kec. Purbaratu, Kota Tasikmalaya, Jawa, Barat, dengan kode pos 43264.

3.1.1 Sejarah Singkat Tasco Minimart (PT Tasco Sejahtera Abadi)



Gambar 1.1 Logo Tasco

PT Tasco Sejahtera Abadi (yang dahulu bernama CV Tasik Company Sejahtera Abadi) didirikan pada tanggal 20 Februari 2012 oleh Bapak H. Cicip Gurcipta, di Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini memulai bisnisnya dalam bidang ritel lokal dengan merek “Tasco Minimart”, berfokus pada penyediaan kebutuhan sehari-hari masyarakat dan juga mendukung pelaku UMKM lokal.

Seiring pertumbuhan usahanya, pada tanggal 24 Mei 2022 status badan hukumnya diubah menjadi perseroan terbatas (PT) melalui pengesahan oleh Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor keputusan AHU-

0033750.AH.01.01.Tahun 2022. Hingga periode tersebut, perusahaan telah merekrut lebih dari 331 karyawan aktif yang tersebar di berbagai cabang dan divisi.

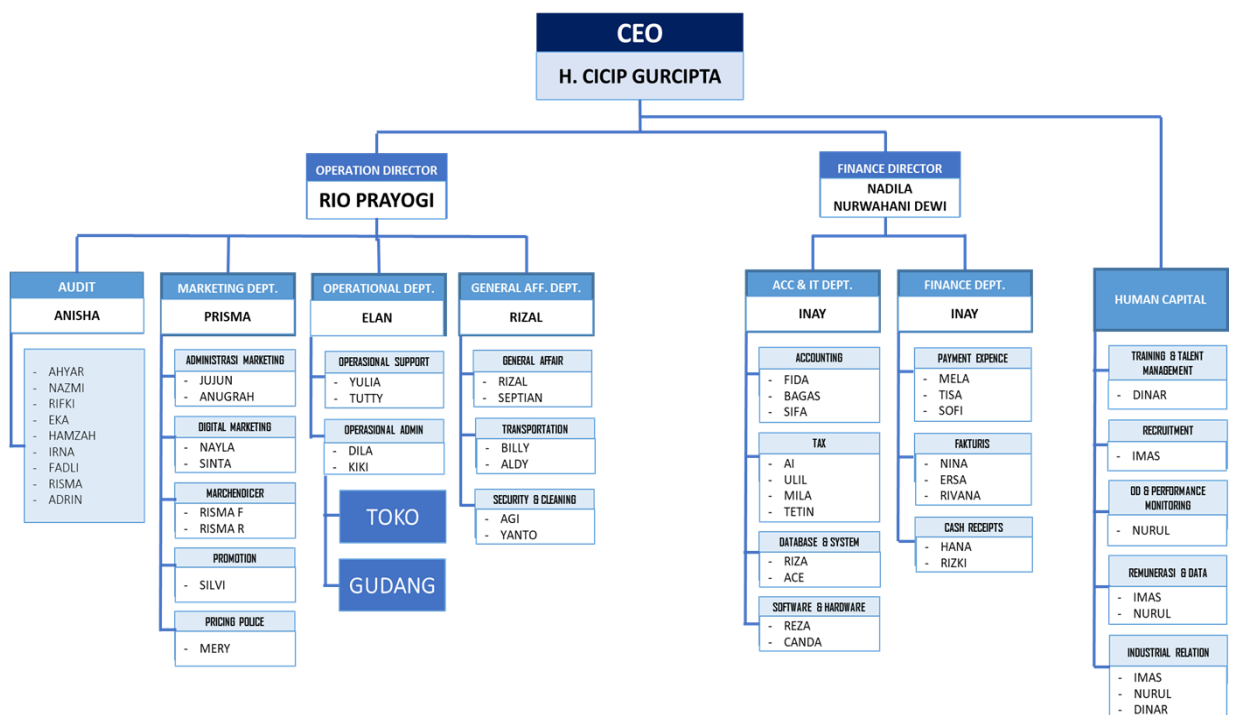
3.1.2 Visi dan Misi Tasco Minimart (PT Tasco Sejahtera Abadi)

Visi: "Menjadi Perusahaan Retail Terbaik di Priangan Timur dengan kualitas pelayanan standar Internasional dan Harga yang kompetitif."

Misi: "Menyediakan kebutuhan sehari-hari bagi konsumen (*Consumer Goods*) melalui pelayanan offline maupun online."

3.1.3 Struktur Organisasi Tasco Minimart (PT Tasco Sejahtera Abadi)

Berikut ini merupakan struktur organisasi Tasco Minimart (PT Tasco Sejahtera Abadi):



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Tasco Sejahtera Abadi

3.2 Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif verifikatif ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antara variabel *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Self-efficacy*, dan *Career Intention*

pada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis secara objektif untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2023: 34 - 35).

Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif untuk menguji dan membuktikan kebenaran teori yang melandasi hipotesis. Selain mendeskripsikan fenomena, penelitian bersifat *explanatory* dengan tujuan mengungkap hubungan sebab akibat antara *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention*, serta memeriksa peran mediasi *Self-efficacy*. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan diharapkan valid dan selaras dengan kerangka teori (Sembiring et al., 2023: 66).

Metode penelitian yang digunakan adalah survei, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran numerik mengenai sikap, persepsi, atau pendapat populasi dengan meneliti sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian survei ini bersifat *cross-sectional* dengan pengumpulan data dilakukan secara satu waktu (*one-shot*) melalui kuesioner terstruktur, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Creswell & Creswell, 2023: 14).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah segala hal yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian, untuk kemudian dikumpulkan datanya, dianalisis, dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2023: 67).

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Job Insecurity (X1): Persepsi individu mengenai adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau aspek-aspek penting dalam pekerjaan, serta rasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan tersebut.

Job Satisfaction (X2): Keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerja, mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan, atasan, dan rekan kerja.

2. Variabel Intervening (Z)

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Variabel ini berperan sebagai mediator dalam hubungan *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention*.

3. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Career Intention (Y), adalah niat atau kecenderungan individu untuk merencanakan, memilih, dan mengejar jalur karir tertentu di masa depan. *Career intention* dipandang sebagai outcome dari faktor eksternal (*Job Insecurity* dan *Job Satisfaction*) serta faktor internal (*Self-efficacy*).

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Job Insecurity</i> (X1)	<i>Job Insecurity</i> di definisikan sebagai perasaan terancam, cemas, dan tidak pasti yang dialami karyawan	1. Arti pekerjaan itu bagi individu.	- Persepsi individu tentang pentingnya pekerjaan. - Ketergantungan individu terhadap pekerjaan.	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan, sehingga menimbulkan stres dan rasa tidak berdaya.	2. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja.	- Persepsi terhadap kemungkinan perubahan kerja yang merugikan. - Tingkat kekhawatiran terhadap kondisi kerja di masa depan.	
		3. Arti Penting Keseluruhan Kerja.	- Persepsi terhadap peran pekerjaan dalam kehidupan. - Kebermaknaan pekerjaan bagi kesejahteraan hidup	
		4. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja.	- Persepsi terhadap risiko kehilangan atau penurunan kualitas pekerjaan. - Ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan.	
		5. Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>)	- Persepsi terhadap kontrol atas pekerjaan. - Kemampuan mempengaruhi kondisi pekerjaan.	
<i>Job satisfaction (X2)</i>	<i>Job satisfaction</i> atau kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pengalamannya kerjanya.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.	- Persepsi individu terhadap kenyamanan dan kesenangan bekerja. - Penilaian individu terhadap rasa pencapaian dalam pekerjaan.	
		2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja.	- Tingkat kenyamanan terhadap kondisi dan suasana kerja. - Persepsi terhadap dukungan lingkungan kerja.	

O
R
D
I
N
A
L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Kepuasan terhadap atasan.	<ul style="list-style-type: none"> - Persepsi individu terhadap dukungan dan gaya kepemimpinan atasan. - Kepuasan terhadap komunikasi dan perlakuan atasan. 	
		4. Kepuasan terhadap rekan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kenyamanan bekerja dengan rekan kerja. - Persepsi terhadap hubungan dan dukungan rekan kerja. 	
<i>Self-efficacy</i> (M)	<i>Self-efficacy</i> diyakini sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas sampai selesai dengan baik.	1. <i>Past performance</i> (pengalaman akan kesuksesan)	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keyakinan diri berdasarkan keberhasilan tugas sebelumnya. - Persepsi individu terhadap pengalaman sukses terdahulu. 	
		2. <i>Vicarious experience</i> (pengalaman individu lain)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh keberhasilan orang lain terhadap keyakinan diri. - Persepsi individu bahwa keberhasilan orang lain meningkatkan kepercayaan diri. 	
		3. <i>Verbal persuasion</i> (persuasi verbal)	<ul style="list-style-type: none"> - Persepsi individu terhadap dukungan atau dorongan verbal dari orang lain. - Tingkat keyakinan diri akibat adanya motivasi verbal. 	
		4. <i>Emotional cues</i> (keadaan fisiologis)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh kondisi emosi dan fisik terhadap kepercayaan diri. - Stabilitas emosi individu saat menghadapi tekanan kerja. 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Career Intention</i> (Y)	<i>Career Intention</i> didefinisikan sebagai sejauh mana niat perilaku individu untuk memilih suatu industri pekerjaan tertentu atau menerima pekerjaan tersebut sebagai karier resmi mereka di masa depan menerima pekerjaan tersebut sebagai karier resmi mereka di masa depan.	1. Keinginan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keinginan individu untuk berkariern dan berkembang di masa depan. - Dorongan internal individu untuk mencapai karier tertentu. 	O R D I N A L
		2. Komitmen (<i>commitment/plann</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Keseriusan individu dalam merencanakan pengembangan karier. - Konsistensi individu dalam mengikuti rencana karier yang telah ditetapkan. 	
		3. Pilihan (<i>choice/decision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan individu dalam menentukan jalur karier yang dipilih. - Keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier. 	
		4. Aspirasi (<i>aspiration/expectation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Harapan individu terhadap pencapaian karier yang diinginkan. - Target karier jangka panjang yang ingin dicapai. 	
		5. Kesiapan bertindak (<i>readiness to act</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan individu mengambil langkah konkret untuk mencapai karier. - Kesiediaan mengikuti pelatihan atau aktivitas pendukung karier. 	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian, diperlukan data yang relevan yang dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode *Field Research* dengan teknik kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan

sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban dari mereka (Sugiyono, 2023: 199) Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention* dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala likert, yang mencerminkan persepsi pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya terhadap Tingkat *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Self-efficacy* dalam bekerja, serta *Career Intention* mereka untuk mengembangkan karir. Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden di seluruh gerai Tasco di Tasikmalaya yang menjadi lokasi penelitian.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data *cross-sectional*, yaitu data yang dikumpulkan secara satu waktu dari berbagai responden untuk menganalisis hubungan antar variabel pada momen tersebut, dengan sumber data utamanya adalah data primer yang merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan (Anirul Hadi dan Haryono, 1998: 182). Pengumpulan data primer tersebut dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya guna menguji pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention* dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediator.

3.2.2.2 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan subjek penelitian, yang menjadi lingkup generalisasi temuan studi. Sementara itu, elemen populasi adalah unit-unit individual yang konkret di dalamnya, yang akan diukur dan dianalisis secara langsung (Sugiyono, 2023: 126). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pramuniaga Tasco Minimart di Kota Tasikmalaya yang berjumlah 140 orang dan tersebar di 30 gerai, yang tercantum pada tabel 3.2 “Persebaran Gerai Tasco Minimart dan Alokasi Sampel Pramuniaga per Toko.”

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristiknya (Sugiyono, 2023: 147). Ketika populasi penelitian terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk mengkaji seluruh anggotanya, misalnya akibat keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, dan waktu, peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui dan memungkinkan penghitungan sampel dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan yang ditoleransi

Dengan jumlah populasi sebesar 140 orang dan tingkat kesalahan 10% (0,1), maka perhitungannya adalah:

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,1)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,01)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 1,4}$$

$$n = \frac{140}{2,4}$$

$$n = 58,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 59 responden.

Setelah jumlah sampel ditentukan sebanyak 59 responden menggunakan rumus slovin, langkah selanjutnya adalah mendistribusikan jumlah sampel tersebut secara proporsional pada setiap cabang Tasco Minimart berdasarkan jumlah pramuniaga pada masing-masing gerai. Perhitungan proporsi dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Jumlah Sampel Tiap Cabang} = \frac{\text{Jumlah Pramuniaga Tiap Cabang}}{\text{Total Pramuniaga}} \times \text{Total Sampel}$$

Sebagai contoh, untuk cabang yang memiliki 5 orang pramuniaga, maka perhitungan alokasi sampel adalah:

$$\frac{5}{140} \times 59 = 2,107 \Rightarrow \text{dibulatkan menjadi 2 responden}$$

Sedangkan untuk cabang yang memiliki 4 orang pramuniaga, maka perhitungannya:

$$\frac{4}{140} \times 59 = 1,685 \Rightarrow \text{dibulatkan menjadi 2 responden}$$

Jika seluruh cabang diberikan alokasi 2 responden, maka jumlah total responden akan menjadi:

$$20 \text{ cabang (dengan total 5 pramuniaga)} \times 2 = 40$$

$$10 \text{ cabang (dengan total 4 pramuniaga)} \times 2 = 20$$

$$40 + 20 = 60 \text{ responden}$$

Terdapat kelebihan 1 responden dari total 59 yang telah ditentukan. Oleh karena itu, salah satu cabang dengan jumlah pramuniaga 4 orang dialokasikan 1 orang responden (bukan 2), sehingga total sampel menjadi tepat 59 responden.

Tabel 3.2
Persebaran Gerai Tasco Minimart dan Alokasi Sampel Pramuniaga per Toko

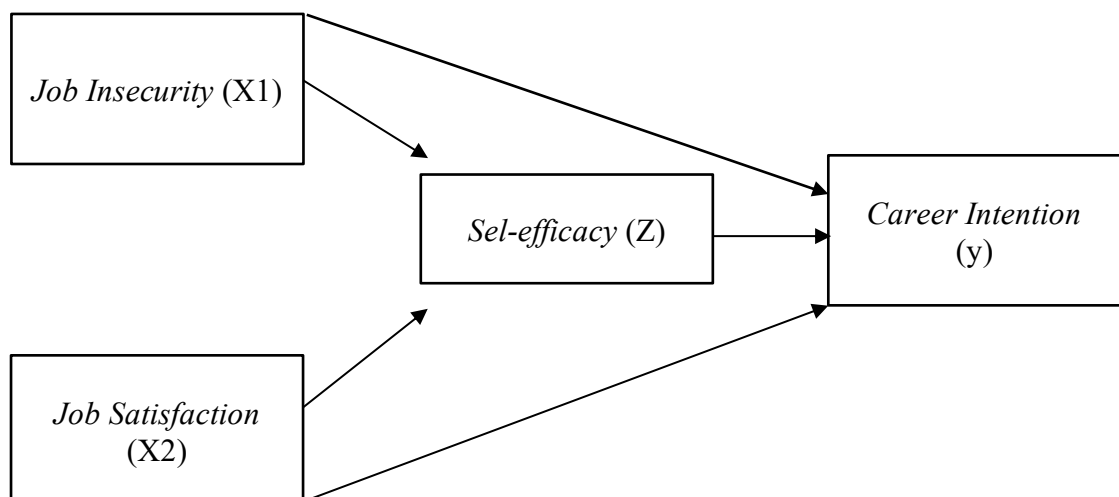
No	Letak & Alamat Toko Tasco	Jumlah Pramuniaga Tiap Cabang	Jumlah Sampel (Proporsional)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tasco Cisolak, Jl. Raya Nusa Indah 4 No 81 RT 005 RW 014 Nagarasari-Cipedes	5	2
2	Tasco Cikalang, Jl. Siliwangi No41 Rt.003/006 Kel. Cikalang Kec. Tawang Kota Tasikmalaya	5	2
3	Tasco Padasuka, Jl. Padasuka No. 58 RT 002/004 Kel. Lengkongsari Kec. Tawang Kota Tasikmalaya	5	2
4	Tasco Bebedahan, Jl. Bebedahan No. 20 RT.006/007 Kel. Lengkongsari Kec. Tawang Kota Tasikmalaya	5	2
5	Tasco Indihiang, Jl. Ibrahim Adjie No 21 RT. 006/007 Kel. Indihiang Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya	5	2
6	Tasco Kalangsari, Jl. Dr. Moch. Hatta No.139 RT 004/RW 001 Kel. Sukamanah Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya	5	2
7	Tasco BRP, Jl. Dinding Ari Raya No.12 Bumi Resik Panglayungan RT.002/RW018 Kel. Panglayungan Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya	5	2

(1)	(2)	(3)	(4)
8	Tasco Siliwangi, Jl. Siliwangi no.67 RT.003/009 Kel. Kahuripan Kec. Tawang Kota Tasikmalaya	5	2
9	Tasco Paseh, Jl. Paseh No.321 RT.006 RW. 003 Kel. Tuguraja Kec. Cihideung Kota Tasikmalaya	5	2
10	Tasco Kawalu, Jl. Perintis Kemerdekaan Kp. Pangkalan 1 No 206 RT.002 RW.012 Kel. Karsamenak Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya	5	2
11	Tasco Tamansari, Jl. Tamansari Blok Babakan Muncang, RT/ 02 RW/ 01Kel. Kersamenak, Kec. Kawalu	5	2
12	Tasco Sambong, Jl. Sambongjaya RT/01 RW/013 Kel. Sambongjaya Kec. Mangkubumi Kota Tasikmalaya	5	2
13	Tasco Cinehel, Jl. Cinehel no 45. Rt 01, Rw 06, Kel. Nagarasari Kec, Cipedes Kota Tasikmalaya	5	2
14	Tasco Gobras, Jl. Tamansari, blok III.A.1 Rt/Rw 03/04 Kel. Sukahurip, Kec. Tamansari Kota Tasikmalaya	5	2
15	Tasco Cilembang, Jl. Letkol Re Djaelani, No 3, RT/RW 02/14 Kel. Cilembang, Kec. Cihideung. Kota Tasikmalaya	5	2
16	Tasco Cilendek, Jl. Cilendek, Kp. Pabrik Rt/Rw 003/002, Kel. Kotabaru Kec. Cibeureum Kota Tasikmalaya	5	2
17	Tasco Purbaratu, Jl. Purbaratu, RT 03 /RW 01 Blok Cihajikaler, Kel. Sukanagara. Kec. Purbaratu, Kota Tasikmalaya	5	2
18	Tasco Gegernoong, Jl. Tamansari, Rt 03, Rw 01 Blok Sayuran, Kel. Tamanjaya, Kec. Tamansari, Kota Tasikmalaya	5	2
19	Tasco Jiwa Besar, Jl. Paseh Tuguraja, No.74 Belokan Jiwa Besar, Kel. Tuguraja Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya	5	2
20	Tasco Mangkubumi, Jl. AH. Nasution, Blok Gunung Karet, Kel. Mangkubumi, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya	5	2
21	Tasco Gunung Kalong, Jl. Perum Kota Baru, Blok Gunung Kalong, Kel. Kersanagara, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya	4	2
22	Tasco Aisyah, Jl. Ir. Juanda NO. 39, Kelurahan Bantarsari, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya	4	2

(1)	(2)	(3)	(4)
23	Tasco Garuda, Jl. Garuda No. 18 RT. 01 RW.01 kel. Sukanagara Kec. Purbaratu Kota Tasikmalaya	4	2
24	Tasco BKR, Jl. BKR Marga Laksana No. 38 RT. 02 RW.06 Kel.Kahuripan Kec. Tawang Kota Tasikmalaya	4	2
25	Tasco Ahmad Yani, Jl. Ahmad yani Kel. Sukamanah Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya	4	2
26	Tasco Ibrahim Adjie, Jl, Ibrahim Adjie Blok Sukaresmi RT 20 RW. 01 Kel. Indihiang, Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya	4	2
27	Tasco Cigeureung, Jl. Cigeureung RT. 05 RW. 09 kel. Nagarasari Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya	4	2
28	Tasco Djuanda, Jl. Djuanda kel. Linggajaya Kec. Mangkubumi Kota Tasikmalaya	4	2
29	Tasco Mega Mutiara, Jl. Mega Mutiara Tasik Regency No.14, Cibunigeulis, Kec. Bungursari, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151	4	2
30	Tasco Parhon, Jalan Parhon, Kelurahan Sukamaju Kaler, Kec Indihiang, Kota Tasikmalaya	4	1
Jumlah Sampel Penelitian			59

3.3 Model Penelitian

Gambaran umum mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Career Intention* dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi direpresentasikan dalam model penelitian berikut berdasarkan kerangka pemikiran:



$X1 = \text{Job Insecurity}$

$X2 = \text{Job Satisfaction}$

$Z = \text{Self-efficacy}$

$Y = \text{Career Intention}$

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian, analisis data dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Data dimasukkan berdasarkan hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji. Berikut adalah tahap analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.4.1 Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis Skala Likert, yang dirancang untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terkait objek atau potensi tertentu termasuk aspek perencanaan, pelaksanaan, dan hasil tindakan. Skala ini menghasilkan data bertipe interval. Rincian hasil pengukurannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Tabel Scoring Untuk Jawaban Kuisiner

No	Pilihan Jawaban	Skor	
		(+)	(-)
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	N (Netral)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Berikut rumus yang digunakan untuk perhitungan hasil kuisiner dengan persentase dan skor:

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

Keterangan:

X = jumlah persentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel diketahui maka dapat ditentukan interval perinciannya, rumus NJI (Nilai Jenjang Interval) sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi pertanyaan}}$$

3.4.2 Analisis *Structural Equation Model* (SEM) *Partial Least Square* (PLS)

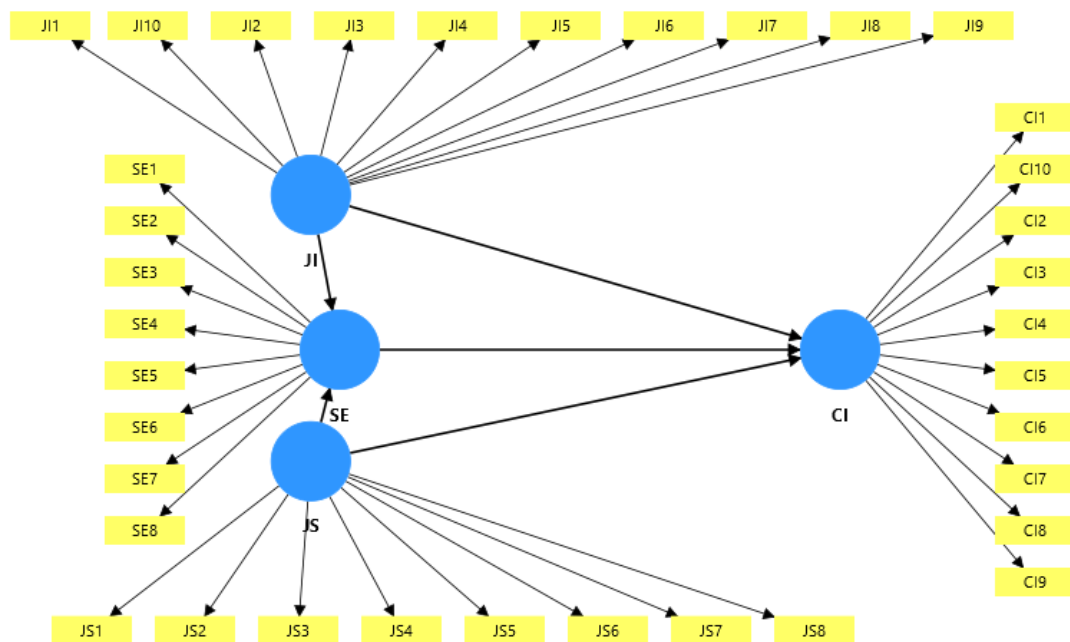
Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) atau dikenal sebagai PLS-SEM. Metode ini dipilih karena kekuatannya dalam menganalisis data dengan berbagai skala pengukuran dan ukuran sampel, mulai dari yang kecil hingga besar. Sebagai metode analisis konfirmatori, SEM-PLS memberikan kerangka kerja komprehensif untuk menguji serta memodifikasi model struktural dan model pengukuran, termasuk kemampuan untuk menilai unidimensionalitas, validitas, dan reliabilitas instrumen penelitian (Rahadi, 2023: 1).

Berbeda dengan SEM berbasis kovarian yang umumnya digunakan untuk menguji kausalitas atau teori, PLS lebih bersifat prediktif. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada penerapan model persamaan struktural, di mana SEM berbasis kovarian berfokus pada pengujian teori, sementara PLS berorientasi pada

pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Adapun teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan PLS dalam dua tahap:

- a. Tahap pertama adalah uji *measurement model* guna memastikan validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam mengukur konstraknya.
- b. Tahap kedua adalah uji *structural model* yang bertujuan menguji hubungan pengaruh atau korelasi antarkonstrak, dengan signifikansi diukur menggunakan uji t dari PLS.

Dalam studi ini, data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 4.1.1. Model penelitian melibatkan empat variabel: *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* sebagai variabel bebas, *Self-efficacy* sebagai variabel mediator, dan *Career Intention* sebagai variabel terikat. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada kemampuannya dalam menganalisis hubungan struktural yang kompleks serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam satu model secara simultan. Selain itu, PLS-SEM juga digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan keragaman pada variabel dependen. Model penelitian yang diuji disajikan dalam bentuk diagram berikut, yang menggambarkan arah hubungan dan besaran pengaruh antar variabel dalam studi ini.



Gambar 3.3 Model Analisis PLS-SEM

3.4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menggambarkan keterkaitan antara variabel laten dan indikator-indikator yang merepresentasikannya. Pada tahap ini, dilakukan analisis validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap indikator telah secara akurat dan ajeg mengukur konstruk yang dituju. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan proses PLS Algorithm, yang berfungsi memperoleh nilai-nilai parameter dalam menilai validitas dan reliabilitas konstruk secara menyeluruh (Ghozali & Kusumadewi, 2023: 209 - 219). Uji yang digunakan pada outer model yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji melalui dua pendekatan utama, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji Validitas Konvergen bertujuan untuk memastikan akurasi setiap indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian ini dilaksanakan dengan metode Partial Least Square (PLS) dan dievaluasi melalui dua parameter utama: *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading*-nya melebihi 0,70, meski nilai antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat ditoleransi. Pada tingkat variabel laten, validitas konvergen dianggap terpenuhi jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,50.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki tingkat perbedaan yang cukup dibandingkan konstruk lainnya. Secara teknis, nilai indikator terhadap konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk yang berbeda.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi, ketepatan, dan kestabilan suatu instrumen dalam mengkonstruksi variabel laten (Ghozali & Kusumadewi, 2023: 32). Dalam pendekatan indikator reflektif, reliabilitas konstruk dinilai melalui dua Klasifikasi utama, reliabilitas konstruk diukur menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (atau yang juga dikenal sebagai *Dillon-Goldstein's rho*). Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diterima jika kedua nilai pengukurannya mencapai atau melebihi angka $\geq 0,7$.

3.4.2.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) merepresentasikan hubungan atau besaran pengaruh antar variabel laten yang dirumuskan berdasarkan teori pendukung. Model ini berfungsi untuk menguji dan memprediksi hubungan kausal di antara konstruk-konstruk yang diamati.

1) Multikolinier

Pemeriksaan multikolinier antara variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen. Nilai inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinier

2) R Square

Elemen dalam model struktural ini mengukur kecocokan model dengan melihat seberapa besar varian pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Model dapat diklasifikasikan lemah jika memiliki nilai R-Square sekitar 0,25, Klasifikasi sedang jika nilainya sekitar 0,5, dan kuat jika mendekati 0,75.

3) F-Square (*Effect Size*)

Dalam evaluasi model struktural, nilai R-Square pada setiap variabel dependen menjadi indikator kecocokan model. Berdasarkan nilai ini, model diklasifikasikan sebagai lemah jika R-Square sekitar 0,25, moderat jika mencapai 0,5, dan kuat bila mendekati 0,75. Sementara itu, nilai F-square mencerminkan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen—semakin tinggi nilainya, semakin signifikan dampak yang dihasilkan.

3.4.4.3 Uji Model (*Goodness of Fit*)

Untuk menilai model struktural dalam PLS-SEM, dilakukan pengujian *Goodness of Fit* (GoF). Pengujian ini berfungsi mengukur kecocokan dan kelayakan model, sekaligus memverifikasi kesesuaian data dengan asumsi model struktural yang diajukan.

Beberapa ukuran statistik yang digunakan dalam evaluasi ini adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Unweighted Least Square Discrepancy* (d_ ULS), *Geodesic Discrepancy* (d_ G), *Chi-Square*, dan *Normed Fit Index* (NFI). Nilai dari ukuran-ukuran tersebut menjadi dasar penentuan apakah suatu model telah memenuhi Klasifikasi kelayakan.

Tabel 3.4

***Rule of Thumb* Evaluasi *Goodnes of Fit* Model**

Klasifikasi	Rule of Thumb	Keterangan
SRMR	< 0,10	Model Fit
d_ ULS	< 95%	Model Fit
d_ G	< 95%	Model Fit
Chi-Square	> 0,05	Model Fit
NFI	> 0,90	Model Fit

Sumber : (Ghozali & Kusumadewi, 2023)

3.4.4.4 *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) adalah ukuran kecocokan model yang menunjukkan perbedaan antara matriks korelasi data observasi dengan matriks korelasi yang diestimasi oleh model. (Hair et al., 2021) menyatakan bahwa nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik atau sesuai dengan data.

3.4.4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dalam dua tahap: pertama

menguji pengaruh langsung (direct effect), kemudian pengaruh tidak langsung (indirect effect). Klasifikasi penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai p-value dan t-statistik. Hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika p-value $< 0,05$ atau t-statistik $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%.