

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah *role ambiguity*, *workload*, *job satisfaction* dan *emotional intelligence*. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *role ambiguity* dan *workload* terhadap *job satisfaction* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi pada karyawan pada Perusahaan Al-Ikhhbal.

3.1.1 Sejarah Singkat

Perusahaan Al-Ikhhbal merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang fashion muslim dengan spesialisasi produksi baju koko anak. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 oleh Bapak H. Deded Supriyadi yang berdomisili di Jl. Air Tanjung, Kp. Cipawela, Kelurahan Talagasari, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, 48162.

Pada awal berdirinya, Al-Ikhhbal menjalankan kegiatan usaha dalam skala kecil dengan sistem produksi yang masih sederhana serta jumlah tenaga kerja yang terbatas. Produk yang dihasilkan dipasarkan secara langsung melalui jaringan lokal dan hubungan kemitraan dengan beberapa toko pakaian muslim di sekitar wilayah Tasikmalaya. Meskipun demikian, perusahaan berupaya menjaga kualitas produk sehingga mampu memperoleh kepercayaan konsumen secara bertahap.

Melalui perjalanan bisnisnya yang sudah lebih dari dua dekade dan seiring berjalannya waktu permintaan pasar semakin meningkat, Al-Ikhhbal memperluas pemasarannya ke sejumlah wilayah di Indonesia, yaitu Kalimantan, Bandung,

Bogor, Jakarta dan Malang. Tidak berpuas diri, Al-Ikhhbal terus mempertahankan kualitas produk yang dihasilkannya supaya dapat terus bersaing di pasar nasional.

Sejalan dengan perkembangan teknologi digital serta perubahan perilaku konsumen dalam berbelanja, Al-Ikhhbal melakukan penyesuaian strategi pemasaran dengan memanfaatkan sistem *e-commerce*. Pemanfaatan *e-commerce* digunakan sebagai sarana untuk memperluas jangkauan pemasaran produk ke berbagai daerah, sekaligus mempermudah proses distribusi dan transaksi. Melalui penerapan pemasaran berbasis *e-commerce*, perusahaan berupaya meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan industri fashion yang semakin kompetitif.

3.1.2 Visi dan Misi

Pada umumnya setiap perusahaan didirikan berdasarkan tujuan utama yang hendak dicapai. Demikian halnya dengan Perusahaan Al-Ikhhbal yang juga memiliki visi misi sebagai arahan dalam menjalankan aktivitasnya.

a. Visi

Menjadi perusahaan *fashion* bordir yang unggul dalam menyediakan pakaian muslim dengan harga yang ekonomis dan mengutamakan keberkahan dalam setiap produk yang dihasilkan.

b. Misi

1. Menyediakan produk pakaian muslim yang berkualitas dengan mengutamakan desain bordir yang khas.
2. Menyediakan produk pakaian muslim yang dapat dijangkau oleh semua kalangan Masyarakat.

3. Menjadi perusahaan yang memberikan manfaat dan keberkahan melalui program jum'at berkah dan pengajian rutin.

3.2 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2023: 2). Metode penelitian menjelaskan rancangan penelitian yang akan dilakukan, mencakup jenis penelitian, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik menganalisis data.

3.2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity*, *workload* terhadap *job satisfaction* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi adalah metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian *survey* merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitiannya cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2023: 7).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2023: 68). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel independen atau bebas (X) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *role ambiguity* (X₁) dan *workload* (X₂);
2. Variabel dependen atau terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *job satisfaction* (Y);
3. Variabel moderasi (M) merupakan variabel yang berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *emotional intelligence* (M).

Tabel 3.1 Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Role Ambiguity (X₁)	<i>Role ambiguity</i> adalah ketidakjelasan mengenai peran yang menyebabkan karyawan merasa tidak yakin dan tidak memahami dengan jelas apa yang seharusnya dilakukan	1. <i>Information disclosure</i> (pengungkapan informasi) 2. <i>Clarity of tasks</i> (kejelasan tugas) 3. <i>Work productivity</i> (produktivitas kerja) 4. <i>Organizational commitment</i> (komitmen organisasi)	1. Tingkat transparansi informasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan 2. Tingkat Pemahaman karyawan terhadap deskripsi tugas dan tanggung jawabnya 3. Tingkat kemampuan karyawan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			dalam menyelesaikan pekerjaan ketika peran/prioritas kerja tidak sepenuhnya jelas	
			4. Tingkat keterikatan karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi ketika perannya tidak sepenuhnya jelas	
Workload (X2)	<i>Workload</i> merupakan tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu	1. <i>Mental demand</i> (tuntutan mental) 2. <i>Physical demand</i> (tuntutan fisik) 3. <i>Temporal demand</i> (tuntutan waktu) 4. <i>Effort</i> (upaya) 5. <i>Performance</i> (performa)	1. Tingkat beban aktivitas mental yang dibutuhkan karyawan dalam pekerjaan seperti memecahkan masalah dan pengambilan keputusan yang sulit 2. Tingkat beban kerja yang membutuhkan aktivitas fisik yang berat seperti mengangkat atau memindahkan benda-benda berat 3. Tingkat tekanan waktu dalam penyelesaian tugas kerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			4. Tingkat usaha baik fisik maupun mental yang dikeluarkan untuk mencapai menyelesaikan pekerjaan	
			5. Tingkat persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan tugas	
Job satisfaction (Y)	<i>Job satisfaction</i> dapat diartikan sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian atas berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut	1. <i>The Job Itself</i> (pekerjaan itu sendiri) 2. <i>Salary</i> (gaji) 3. <i>Promotion</i> (promosi) 4. <i>Supervision</i> (kualitas kepemimpinan) 5. <i>Work Colleague</i> (rekan kerja)	1. Tingkat kepuasan terhadap karakteristik dan sifat pekerjaan yang dilakukan 2. Tingkat kepuasan terhadap imbalan finansial yang diterima dari pekerjaan 3. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karier dan sistem promosi 4. Tingkat kepuasan terhadap kualitas pengawasan dan dukungan dari atasan 5. Tingkat kepuasan terhadap hubungan kerja dan dukungan dari rekan kerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Emotional intelligence (M)</i>	<i>emotional intelligence</i> adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, yaitu kemampuan seseorang dalam menyadari perasaan yang muncul dalam dirinya serta mampu mengenali emosi tersebut apabila memiliki kepekaan yang tinggi terhadap perasaan yang sebenarnya, dan menggunakan pemahaman tersebut untuk mengambil keputusan yang tepat	1. <i>Self Awareness</i> 2. <i>Self Management</i> 3. <i>Motivation</i> 4. <i>Social Awareness</i> 5. <i>Social Management</i>	1. Kemampuan mengenali dan memahami perasaan diri sendiri serta efeknya, dengan penilaian realistis dan percaya diri 2. Kemampuan mengendalikan dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam tindakan sehari-hari 3. Kemampuan menjaga semangat, bertindak efektif, mengambil inisiatif, dan bertahan menghadapi kegagalan 4. kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain, membangun kepercayaan, dan menyesuaikan diri 5. Kemampuan membangun, memelihara, dan memimpin hubungan, menyelesaikan konflik, dan bekerja sama dalam tim.	O R D I N A L

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi masalah, dan juga digunakan untuk menggali informasi dari responden mengenai hal-hal yang harus diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh *role ambiguity* dan *workload* terhadap *job satisfaction* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung melalui selebaran kertas kepada seluruh karyawan di Perusahaan Al-Ikhbal.

3.2.3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Perusahaan Al-Ikhbal. Data Sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan sudah diolah oleh

pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data karyawan yang aktif bekerja di Perusahaan Al-Ikhhbal Tasikmalaya.

3.2.3.3 Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023: 126).

Tabel 3.2 Data Karyawan di Perusahaan Al-Ikhhbal Tahun 2025

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Produksi	65
2.	Distribusi	1
3.	Keuangan	3
4.	Pemasaran	8
Total		77

Sumber : Data internal Perusahaan Al-Ikhhbal Tahun 2025

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Al-Ikhhbal yaitu sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) orang, yang terdiri dari 65 (enam puluh lima) orang dari divisi produksi, 1 (satu) orang dari divisi distribusi, 3 (tiga) orang dari divisi keuangan, dan 8 (delapan) orang dari divisi pemasaran.

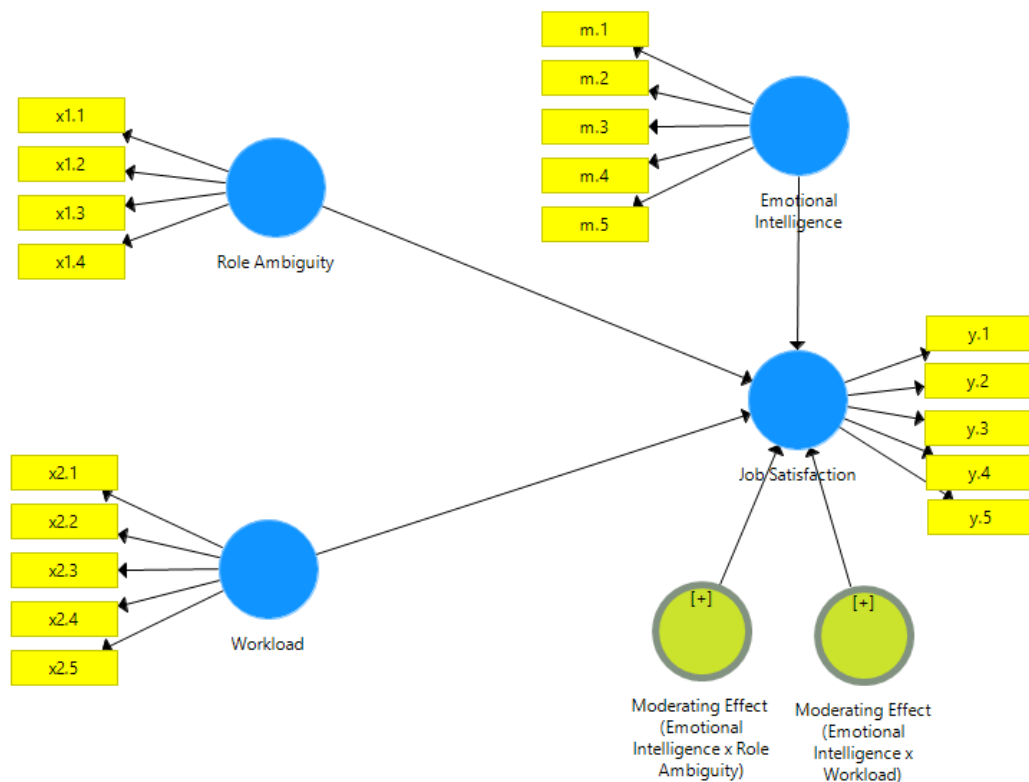
3.2.3.4 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023: 127). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah sampel yang jika ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2023: 133). Sampel jenuh juga sering diartikan sebagai sampel yang sudah

maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Teknik sampel jenuh ini digunakan pada penelitian ini didasarkan pada ukuran populasi karyawan di Perusahaan Al-Ikhhbal yang relatif kecil, yaitu sebanyak 77 orang.

3.2.4 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, dimana 2 (dua) variabel bebas yaitu *role ambiguity* (X_1), *Workload* (X_2), 1 (satu) variabel terikat yaitu *job satisfaction* (Y) dan 1 (satu) variabel moderasi yaitu *emotional intelligence* (M). Berdasarkan variabel-variabel tersebut, maka diterjemahkan sebuah gambar:



Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini, kemudian dianalisis menggunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM). Analisis data merupakan serangkaian proses yang dilakukan dalam mengelompokkan data yang telah terkumpul berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, menyajikan data setiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2023: 206). Selanjutnya, untuk menguji dan menghitung data variabel *role ambiguity* dan *workload* terhadap *job satisfaction* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi dilakukan analisis sebagai berikut.

3.2.5.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bagian dari statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2023: 206). Data yang akan dianalisis pada penelitian ini diperoleh melalui daftar pernyataan. Bentuk jawaban dari pernyataan tersebut bernotasi / huruf SS,S,N,TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut merupakan skala *likert* yang digunakan untuk pembobotan jawaban. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 dan Tabel 3.4.

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	Netral	N	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat tidak setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, (2023: 147)

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	Netral	N	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, (2023: 147)

Selanjutnya dilakukan perhitungan hasil kuesioner yang mengonversi respons menjadi bentuk persentase dan nilai menggunakan rumus berikut.

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

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diperoleh total nilai dari semua sub variabel, langkah selanjutnya adalah menghitung intervalnya dengan rumus:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM)

Hasil perolehan data penelitian yang sudah terkumpul melalui kuesioner ditabulasi kemudian diolah menggunakan model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah metode berbasis komposit yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antar konstruk laten. Software yang digunakan untuk menganalisis model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah SmartPLS versi 4.0 yang memiliki tahapan analisis sebagai berikut.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya (Hair et al., 2021: 57). Terdapat uji validitas dan reliabilitas guna mengetahui hasil evaluasi pengukuran atau *outer model*. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan instrumen penelitian, khususnya kuesioner, untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Item

pernyataan dapat dinyatakan valid jika dapat menggambarkan konsep yang akan diukur dan memberikan gambaran tentang variabel penelitian. Adapun beberapa tahapan dalam pengujian ini, meliputi uji validitas (*convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*).

1) *Convergen Validity* (Validitas Konvergen)

Tahap pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator konstruk menunjukkan hubungan yang kuat dan konsisten dalam menjelaskan varians konstruk. Untuk menilai validitas konvergen, setiap konstruk memiliki nilai *average varians extracted* (AVE), yang merupakan rata-rata tertimbang dari kuadrat loading indikator, yang diperoleh dengan membagi jumlah kuadrat loading dengan jumlah indikator konstruk. Nilai AVE yang minimal dapat diterima adalah 0,5 dan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Nilai 0,5 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan setidaknya 50 persen varians indikator-indikator yang membentuknya. Semakin tinggi nilai AVE, maka semakin baik tingkat validitas konvergen konstruk yang dianalisis (Hair et al., 2021: 78)

2) *Discriminant Validity* (Validitas diskriminan)

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Dalam PLS-SEM, validitas diskriminan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu *cross loading*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan HTMT. Tahap pertama, dinilai berdasarkan *cross loading*, yaitu dengan membandingkan nilai *outer loading* suatu indikator terhadap variabel latennya dan nilai *outer loading* dari indikator tersebut terhadap variabel laten

lainnya. Nilai *outer loading* suatu indikator terhadap variabel latennya, harus lebih besar dibandingkan nilai *outer loading* dari indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya (Setiabudhi et al., 2025: 64). Tahap kedua, dinilai menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, yaitu dengan membandingkan nilai korelasi antar konstruk dengan akar kuadrat AVE. Suatu konstruk dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Tahap ketiga, penilaian dapat dilakukan dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). HTMT mengukur perbandingan rata-rata korelasi antar indikator dari konstruk berbeda dengan rata-rata korelasi antar indikator dalam konstruk yang sama. *Discriminant validity* dinyatakan baik jika nilai HTMT berada di bawah 0,90 (Hair et al., 2021: 79).

b. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, pengukuran model digunakan untuk menilai ketergantungan suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Terdapat dua metode untuk mengukur ketergantungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dengan standar nilai lebih besar dari 0,070. Jika kedua nilai memenuhi batasan, maka variabel tersebut dianggap reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis (Hair et al., 2021: 77).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten (Hair et al., 2021: 57). Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi, langkah selanjutnya

adalah melakukan pemeriksaan terhadap model struktural untuk memahami kekuatan hubungan antar konstruk, arah pengaruh, dan kemampuan prediktif model secara keseluruhan. Penilaian *inner model* meliputi analisis koefisien jalur (*path coefficient*) dan koefisien determinasi (R^2).

a. Uji *Path Coefficient*

Path coefficient adalah dasar untuk menilai kekuatan hubungan kausal dalam model struktural. Koefisien jalur menunjukkan arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien berkisar antara -1 hingga +1, dengan nilai yang mendekati -1 menunjukkan pengaruh negatif yang kuat dan nilai yang mendekati +1 menunjukkan pengaruh positif yang kuat (Hair et al., 2021: 188).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk menilai seberapa baik model struktural mampu memprediksi variabel dependen. Secara umum, nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan bahwa model dikategorikan kuat, dikategorikan sedang jika nilainya 0,50, dan dikategorikan lemah jika nilai R-Square sebesar 0,25 (Hair et al., 2021: 118).

c. *Prediction relevance* (Q square)

Q square atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini 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 (Hair et al., 2021)..

d. *F-square* (f^2)

f-square (f^2) merupakan ukuran efek yang digunakan untuk menilai besarnya pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dengan melihat perubahan nilai *R square* ketika suatu konstruk eksogen dikeluarkan dari model. Kriteria nilai *f-square* terbagi ke dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,02 sebagai pengaruh kecil; 0,15 sebagai pengaruh sedang; dan 0,35 sebagai pengaruh besar (Hair et al., 2021).

3.2.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Hair et al., 2021). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_0 : \rho_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh *role ambiguity* (variabel X_1) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

$H_a : \rho_1 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *role ambiguity* (variabel X_1) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

$H_0 : \rho_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari *workload* (variabel X_1) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

$H_a : \rho_2 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *workload* (variabel X_1) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ho : $\rho_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari *Emotional intelligence* (variabel M) dan terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ha : $\rho_3 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *Emotional intelligence* (variabel M) dan terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ho : $\rho_4 = 0$, *Emotional intelligence* (variabel M) tidak memoderasi pengaruh *role ambiguity* (variabel X₁) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ha : $\rho_4 \neq 0$, *Emotional intelligence* (variabel M) memoderasi pengaruh *role ambiguity* (variabel X₁) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ho : $\rho_5 = 0$, *Emotional intelligence* (variabel M) tidak memoderasi pengaruh *workload* (variabel X₂) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Ha : $\rho_5 \neq 0$, *Emotional intelligence* (variabel M) memoderasi pengaruh *workload* (variabel X₂) terhadap *job satisfaction* (variabel Y).

Kriteria uji:

- Ho di terima, jika $-t_{\frac{1}{2}\alpha} < t_{\text{statistik}} < t_{(1-\alpha/2)}$
- Ho ditolak, jika $-t_{\frac{1}{2}\alpha} > t_{\text{statistik}} > t_{(1-\alpha/2)}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t_{tabel} adalah 1,96.