

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti, yaitu *job crafting*, *growth mindset*, dan *emotional intelligence*. Ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *Job Crafting* (X) terhadap *Emotional Intelligence* (Y) dengan *Growth Mindset* (Z) sebagai variabel moderasi pada karyawan operator produksi PT Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya

PT. Rentang Buana Niaga Makmur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk *furniture* di wilayah Priangan Timur. PT. Rentang Buana Niaga Makmur merupakan cabang dari perusahaan induk yang berlokasi di Bandung dan didirikan pada tahun 2001. Pada awal berdiri, perusahaan tersebut berperan sebagai distributor yang melakukan pemasaran produk *furniture* di wilayah Priangan Timur termasuk Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, Garut dan sekitarnya.

Pada periode 2001-2004, unit kerja Tasikmalaya dipimpin oleh Pak Jhoni Sirait. Kemudian, pada tahun 2005-2007 perusahaan dipimpin oleh Pak Joga. Dari tahun 2007 hingga 2013, perusahaan berada dibawah kepemimpinan Pak Goanata. Pada tahun 2012, PT. Rentang Buana Niaga Makmur mengembangkan usaha di bidang produksi kasur busa dan springbed. Selanjutnya, pada periode 2014-2017

perusahaan dipimpin kembali oleh Pak Joga, dan sejak tahun 2017 hingga saat ini perusahaan dipimpin kembali oleh Pak Goanata Suhendra.

Perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun diikuti dengan peningkatan jumlah karyawan yang bekerja. Pada awal berdiri, jumlah karyawan hanya belasan orang untuk mendukung kegiatan distribusi barang, sementara pada tahun 2015 total keseluruhan karyawan mencapai 106 orang. Peningkatan ini disebabkan oleh adanya bidang usaha produksi yang memerlukan lebih banyak tenaga kerja. Kegiatan produksi yang dilakukan meliputi produksi kasur busa dan springbed. Kasur busa yang diproduksi perusahaan ini memiliki merek Bola Dunia dan Big Foam, sementara produk springbed bermerek Bigdream dan Marcel. Penamaan merek tersebut didasarkan pada spesifikasi bahan dan kualitas produk.



Gambar 3.1 Logo Perusahaan
(Sumber: PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya)

3.1.2 Visi, Misi, dan Filosofi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya

Visi: PT. Rentang Buana Niaga Makmur adalah perusahaan furnitur yang berprestasi dalam berbagai bidang untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham, negara dan masyarakat.

Misi: PT. Rentang Buana Niaga Makmur berkomitmen untuk menjadi perusahaan furnitur yang memimpin pasar dan memiliki reputasi positif serta

kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai aset nasional.

Filosofi perusahaan: Unggul berkarya puas bekerjasama *“Striving for excellence and satisfaction”*

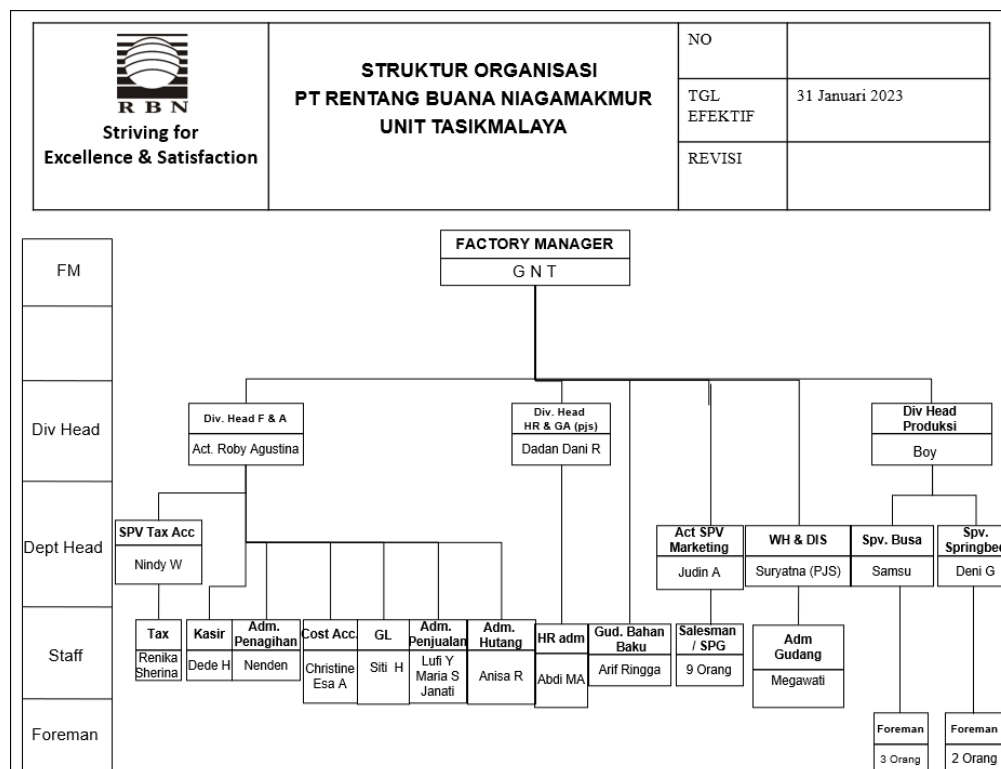
Slogan: **“BIG IS BETTER”**

3.1.3 Struktur Organisasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja

Tasikmalaya

Berikut merupakan gambar keseluruhan struktur organisasi dari PT.

Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya:



Gambar 3.2 Struktur Organisasi
(Sumber: PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya)

3.1.4 Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas pokok dari masing-masing jabatan yang terdapat di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya:

1. Divisi *Financial & Accounting*

Divisi yang bertanggung jawab atas beberapa jabatan di bawahnya yaitu:

- a. *Accounting*: bertanggung jawab atas laporan keuangan perusahaan, mengkoordinasikan dan mengawasi kinerja bagian *accounting*.
- b. *Tax Accounting*: mengelola bukti-bukti pajak, menghitung PPN, mengatur pembelian, penjualan, dan produksi, serta bertanggung jawab dalam hubungan dengan pihak perpajakan.
- c. Administrasi penjualan: bertanggung jawab dalam pengelolaan stok barang, pembuatan surat jalan barang, pengisian faktur, dan rekapitulasi penjualan bazar, melakukan pemeriksaan fisik barang secara berkala, serta berfungsi sebagai *sales counter*.
- d. Kasir: menjalin hubungan dengan bank serta bertanggung jawab sebagai pemegang kas perusahaan (bendahara).
- e. *General Accounting*: membantu tugas kepala divisi *Financial & Accounting* bila diperlukan serta bertanggung jawab sebagai pemegang kas kecil.
- f. Administrasi *collector*: bertanggung jawab dalam pengelolaan nota tagihan toko.
- g. *Cost Accounting*: bertanggung jawab dalam mengelola administrasi produksi, mengawasi alur produksi untuk menjaga efisiensi dan memastikan kepatuhan pada standar yang berlaku, serta mengontrol biaya dan beban terkait produksi.

2. Divisi Marketing

Divisi yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemasaran dan bertanggung jawab atas jabatan di bawahnya yaitu :

- a. *Salesman*: sebagai penghubung perusahaan dalam membangun hubungan baik dengan toko atau konsumen, serta bertanggung jawab atas penjualan dan penagihan ke toko atau konsumen, penerimaan pesenan dari toko, serta pengelolaan piutang toko.

3. Divisi *Human Resource & General Affair*

Divisi yang bertanggung jawab mengontrol pengelolaan SDM dari analisa kebutuhan karyawan, proses rekrutmen, pengembangan karyawan, sampai dengan proses PHK, mengelola administrasi dan data kepersonaliaan yang up to date dan akurat, mengontrol pengelolaan bagian umum perusahaan (*general affair*).

4. Divisi Gudang Bahan Baku

Divisi yang bertugas melakukan tugas purchasing (pengadaan/pembelian barang), membantu tugas dan pekerjaan teknisi, melakukan kontrol dan monitoring persediaan bahan baku produksi (produksi busa dan springbed), melakukan pemesanan bahan baku baik ke pusat maupun lokal dengan persetujuan FM, melakukan koordinasi dengan bagian produksi dalam hal pemenuhan kebutuhan bahan baku.

5. Divisi Gudang & Ekspedisi

Divisi yang bertugas melakukan kontrol dan monitoring stok barang jadi di gudang, mengkoordinir pelaksanaan tugas dan kerja bagian *warehouse &*

distribution, melakukan perencanaan stok (*forecast*) dan pemesanan (*order*) barang jadi ke supplier pusat dengan persetujuan FM, melakukan koordinasi dengan bagian produksi dalam order dan transfer barang hasil produksi yang ditransfer ke gudang jadi. Bertanggung jawab atas jabatan di bawahnya yaitu:

- a. *Checker*: mengkoordinasikan dan mengawasi proses pemuatan barang saat pengiriman , membuat surat jalan sesuai NPP, dan memeriksa barang.
- b. Administrasi stok: bertanggung jawab dalam melakukan cek fisik stok barang secara berkala yang disesuaikan dengan data stok yang ada (baik administrasi manual maupun administrasi surat jalan) serta pencatatan dan pelaporan data stok barang secara manual dengan akurat.

6. Divisi Produksi

Divisi ini bertanggung jawab untuk menjalankan proses pembuatan kasur busa dan springbed mulai dari persiapan bahan baku hingga produk akhir, mengukur dan mencampur bahan sesuai dengan takaran, memastikan bahan baku yang digunakan sesuai dengan standar kualitas perusahaan dan mengoperasikan mesin.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang dirancang secara terstruktur yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi atau data dalam melaksanakan penelitian yang disesuaikan dengan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian (Purba et al., 2021: 3).

Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode penelitian yang memanfaatkan kuesioner atau angket sebagai alat utama untuk memperoleh data langsung dari lapangan (Samsu, 2021:119). Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian ilmiah yang dirancang secara terstruktur untuk menganalisis berbagai aspek tertentu dan mengungkap hubungan sebab akibat di antara aspek tersebut serta banyak menuntut penggunaan angka (Hermawan et al., 2022: 14).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar penelitian yang tercantum dalam operasionalisasi variabel. Berdasarkan judul penelitian, yaitu “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Emotional intelligence* Dengan *Growth Mindset* Sebagai Variabel Moderasi (Penelitian Pada Karyawan Operator Produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya)”, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen (X), yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel bebas atau independen pada penelitian ini adalah *Job Crafting* (X).
2. Variabel terikat atau dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau dependen pada penelitian ini adalah *Emotional Intelligence* (Y).
3. Variabel moderasi (Z), yaitu variabel yang dapat memperkuat dan memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini adalah *Growth Mindset* (Z).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Job Crafting</i> (X)	Suatu proses dimana karyawan operator produksi secara aktif melakukan perubahan atau penyesuaian terhadap pekerjaan mereka baik secara fisik maupun psikologis dengan tujuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pribadi	1. <i>Increasing structural job resources</i>	1. Kesempatan untuk menambah peluang dalam pengembangan diri 2. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja	O R D I N A L
		2. <i>Increasing social job resources</i>	1. Memperluas relasi dengan rekan kerja 2. Dukungan dari atasan 3. Membangun kerja sama dengan rekan kerja	
		3. <i>Increasing challenging job demands</i>	1. Ada rasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Inisiatif mengambil tugas di luar tanggung jawab utama 3. Dapat menyelesaikan tugas kompleks	
<i>Emotional Intelligence</i> (Y)	Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri karyawan Operator	1. Kesadaran diri	1. Kepekaan terhadap emosi pribadi 2. Kesadaran terhadap penyebab emosi tertentu	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	produksi sendiri dan orang lain serta menjaga hubungan yang baik dengan orang lain	2. Pengaturan diri	1. Konsistensi menjaga stabilitas emosi di tempat kerja 2. Bangkit dari tekanan emosional yang dirasakan	
		3. Motivasi	1. Dorongan untuk mencapai target kerja 2. Ketekunan dalam menghadapi tugas	O R D I N A L
		4. Empati	1. Sensitivitas terhadap perubahan suasana hati rekan kerja 2. Kepedulian terhadap rekan kerja	
		5. Keterampilan sosial	1. Kualitas hubungan dengan rekan kerja 2. Kemampuan mengatasi konflik interpersonal	
<i>Growth Mindset (Z)</i>	Keyakinan bahwa kemampuan, keterampilan, dan kualitas karyawan operator produksi dapat berkembang melalui usaha, kerja keras, pengalaman, dan pembelajaran	1. <i>Talent development through effort</i>	1. Percaya bahwa keterampilan dapat berkembang melalui usaha 2. Mengutamakan usaha dalam meningkatkan keahlian kerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		2. <i>Challenge by learning</i>	1. Kemampuan dalam memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar	
			2. Berani mencoba hal baru meskipun sulit	
		3. <i>Belief in effort</i>	1. Anggapan bahwa keberhasilan lebih dipengaruhi oleh usaha	
			2. Yakin bahwa kerja keras akan membuahkan hasil positif	
		4. <i>Criticism as feedback</i>	1. Kesiediaan menerima kritik tanpa merasa tersinggung	
			2. Memandang kritik sebagai masukan yang membangun	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada narasumber. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pihak kepala bagian *Human Resource & General Affair* di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya dan sejumlah karyawan operator produksi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis terkait suatu permasalahan, yang disebarkan untuk kemudian dijawab oleh para responden. Kuesioner pada penelitian ini berhubungan dengan *job crafting*, *emotional intelligence*, dan *growth mindset* yang disebarkan kepada karyawan bagian operator produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen atau laporan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, serta mendukung proses penulisan. Dalam penelitian ini, studi dokumentasi dilakukan dengan menghimpun data dari lapangan berdasarkan dokumen yang tersedia di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya, yaitu berupa sejarah singkat, struktur organisasi beserta uraian tugasnya, jumlah karyawan operator produksi, dan lain sebagainya.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan biasanya bersifat baru atau terkini. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan operator produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

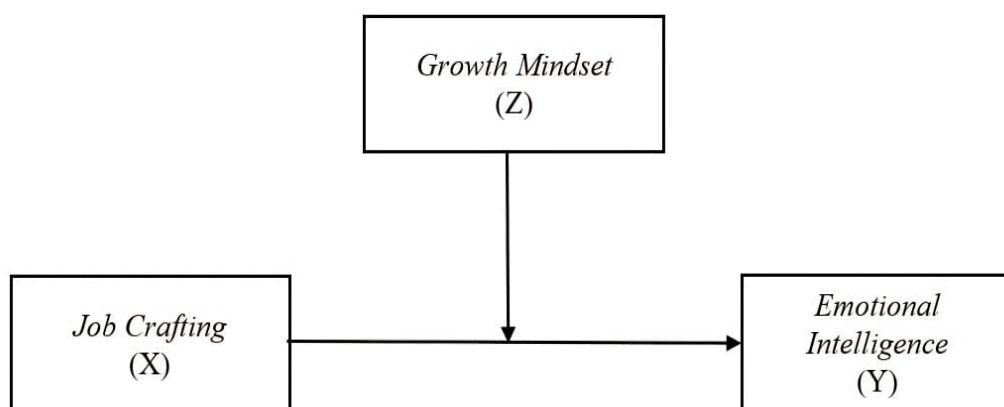
Populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang menjadi wilayah generalisasi, memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan operator produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya berjumlah 43 karyawan.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2019: 127). Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *census sampling* atau sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan operator produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Kerja Tasikmalaya sejumlah 43 karyawan.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *job crafting* terhadap *emotional intelligence* dengan *growth mindset* sebagai variabel moderasi, penulis menggambarkan model penelitian berdasarkan kerangka pemikiran berikut:



Gambar 3.3 Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *job crafting* terhadap *emotional intelligence* dengan *growth mindset* sebagai variabel moderasi.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Siyoto & Sodik (2015: 90) analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data yang telah diolah kemudian diklasifikasikan ke dalam kelompoknya masing-masing, sehingga data yang awalnya tidak terorganisir menjadi lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Penulis menggunakan skala likert dalam pembuatan kuesioner yang dibuat untuk pembobotan jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena sosial. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.3 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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban (frekuensi)

N = Jumlah responden

Kemudian, setelah diketahui jumlah keseluruhan sub variabel dari perhitungan yang dilakukan, maka dapat ditentukan intervalnya dengan menggunakan cara sebagai berikut:

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

3.2.4.2 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data diperlukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarkan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap

sah atau valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner tersebut. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari kriteria pengujian berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dapat diandalkan atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten saat dilakukan pengukuran ulang, yang berarti kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach. Dari hasil perhitungan tersebut, kaidah keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel (gugur). Atau, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka pernyataan reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan, uji reabilitas akan menggunakan SPSS for Windows Versi 26.

3.2.4.3 *Method Successive Interval* (MSI)

Method Successive Interval (MSI) adalah metode dalam proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Langkah-langkah yang dilakukan dalam *Method Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar;
2. Pada setiap butir, tentukan jumlah orang yang memperoleh skor 1, 2, 3, 4, 5 dan kemudian disajikan dalam bentuk frekuensi;
3. Setiap angka dalam frekuensi dibagi dengan jumlah responden untuk memperoleh proporsi;
4. Jumlahkan proporsi secara berurutan dari setiap responden, sehingga menghasilkan proporsi kumulatif;
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai z dari setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai skala menggunakan rumus berikut:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$$

3.2.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah metode pengujian yang bertujuan untuk memastikan hasil analisis regresi bebas dari berbagai penyimpangan yang dapat mengganggu akurasi hasil penelitian. Terdapat beberapa uji asumsi klasik, yaitu diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa apakah variabel residual atau gangguan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Dalam uji statistik, data dengan distribusi normal dapat dikatakan valid. Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Terdapat ketentuan dalam uji normalitas ini, yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 5% (0,05), maka data dianggap berdistribusi normal. Jika nilainya kurang dari itu, data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018:161).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi dan menguji apakah adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 , maka model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi. Metode yang digunakan yaitu *Lagrange Multiplier* (LM Test). Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai X^2 hitung dan X^2 tabel. Jika X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, maka tidak terdapat masalah autokorelasi (Ghozali, 2018:112).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan atau perbedaan variansi residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal memiliki sifat homoskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan adalah *Rank*

Spearman. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah Uji *Ramsey Reset*. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai F hitung > F tabel, maka data terdistribusi secara normal.

3.2.4.5 Analisis Regresi Moderasi

Analisis ini secara khusus digunakan untuk regresi moderasi, di mana model tersebut mencakup variabel yang berfungsi memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel *moderating* atau moderasi adalah variabel yang mampu mempererat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2011:205). Variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu *Growth Mindset*. Sedangkan variabel independennya yaitu *Job Crafting* dan variabel dependennya adalah *Emotional Intelligence*.

Berdasarkan interaksinya, variabel moderasi dibagi menjadi empat jenis (Suliyanto, 2011:206) yaitu di antaranya:

1. Variabel Moderasi Prediktor

Variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi (Z) yang memiliki hubungan dengan variabel kriteria (Y) dan atau prediktor (X), namun tidak berinteraksi dengan variabel prediktor (X). Hal ini menjadikan variabel tersebut

hanya sebagai variabel *intervening*, *exogen*, *antecedent*, atau *predictor*.

2. Variabel Moderasi *Homologizer*

Variabel yang diidentifikasi sebagai variabel moderasi (Z) tidak memiliki hubungan dengan variabel kriteria (Y) maupun prediktor (X) dan tidak berinteraksi dengan variabel prediktor (X), sehingga disebut sebagai variabel moderasi *homologizer*.

3. Variabel Moderasi *Quasi*

Variabel yang diidentifikasi sebagai variabel moderasi (Z) memiliki hubungan dengan variabel kriteria (Y) dan atau variabel prediktor (X), serta berinteraksi dengan variabel prediktor (X), sehingga disebut dengan variabel moderasi *quasi*.

4. Variabel Moderasi Murni

Variabel yang diidentifikasi sebagai variabel moderasi (Z) tidak memiliki hubungan dengan variabel kriteria (Y) maupun variabel prediktor (X), tetapi berinteraksi dengan variabel prediktor (X), sehingga disebut sebagai variabel moderasi murni.

Pada penelitian ini, untuk menguji analisis variabel moderasi dilakukan dengan metode uji interaksi atau MRA (*Moderated Regression Analysis*). Uji interaksi dilakukan dengan mengalikan variabel yang diduga sebagai variabel moderasi dengan variabel independen. Jika hasil perkalian tersebut signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi tersebut benar-benar memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Suliyanto, 2011:212).

Pada metode interaksi ini, model persamaan regresinya diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

Keterangan:

Y = *Emotional Intelligence*

X = *Job Crafting*

Z = *Growth Mindset*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Langkah-langkah dalam analisis regresi moderasi dengan metode interaksi adalah sebagai berikut:

1. Meregresikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga diperoleh persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X + e \quad (a)$$

2. Meregresikan variabel independen (X) dan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi (Z) terhadap variabel dependen (Y), sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X + \beta_2Z + e \quad (b)$$

3. Mengalikan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel independen (X) dengan variabel moderasi (Z) menjadi variabel interaksi.
4. Meregresikan variabel independen (X), variabel yang dihipotesiskan sebagai

variabel moderasi (Z) dan variabel interaksi (XZ) terhadap variabel dependen (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e \quad (c)$$

5. Menarik kesimpulan uji moderasi, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika pada persamaan b, β_2 tidak signifikan ($\beta_2=0$) dan pada persamaan c, β_3 juga tidak signifikan ($\beta_3=0$), maka Z bukan merupakan variabel moderator, tetapi hanya sebagai variabel bebas saja.
 - b. Jika pada persamaan b, β_2 signifikan ($\beta_2 \neq 0$) dan Z pada persamaan c, β_3 signifikan ($\beta_3 \neq 0$), maka Z merupakan variabel *quasi moderator*.
 - c. Jika pada persamaan b, β_2 tidak signifikan ($\beta_2=0$) dan Z pada persamaan c, β_2 signifikan ($\beta_2 \neq 0$), atau justru sebaliknya maka Z merupakan variabel *pure moderator*.

3.2.4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Apabila nilai R^2 tinggi, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 rendah, maka variabel independen memberikan kontribusinya pun relatif sedikit. Dalam penelitian ini, terdapat variabel moderasi yang menunjukkan untuk memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:154).

3.2.4.7 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, dilakukan uji kesesuaian model (*F-test*) dan uji signifikansi koefisien regresi.

1. Penetapan Hipotesis

a. Uji Kesesuaian Model (*F-Test*)

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ *Job Crafting* dan *Growth Mindset* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence*.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ *Job Crafting* dan *Growth Mindset* berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence*.

b. Uji Koefisien Regresi (*T-Test*)

$H_{01}: \beta_1 = 0$ *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence*.

$H_{a1}: \beta_1 \neq 0$ *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Intelligence*.

$H_{02}: \beta_2 = 0$ *Growth Mindset* tidak mampu memoderasi keterkaitan antara *Job Crafting* terhadap *Emotional Intelligence*.

$H_{a2}: \beta_2 \neq 0$ *Growth Mindset* mampu memoderasi keterkaitan antara *Job Crafting* terhadap *Emotional Intelligence*.

2. Penetapan Tingkat Signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai tersebut umum digunakan dalam penelitian karena dianggap sesuai dan cukup kuat untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Kesesuaian Model

Tujuannya untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Tujuannya untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh dari tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

4. Kaidah Keputusan

a. Uji Kesesuaian Model

Jika $\text{Sig. } F < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $\text{Sig. } F \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Jika $\text{Sig. } T < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $\text{Sig. } T \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

5. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan akan diambil berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 26 guna memastikan hasil pengolahan data yang akurat.