



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ didirikan pada 7 April 1982 di Indonesia, kala itu PT XYZ masih dibantu oleh perusahaan asing dalam membangun dan mengembangkan perusahaan di bidang keuangan dan leasing. Pada tahun 1990 PT XYZ mendaftarkan diri pada Bursa Efek Indonesia. Setelah itu berkat nilai – nilai budaya perusahaan yang bernama “*GREAT*” yaitu giat memperbaiki diri secara berkesinambungan, realisasikan saling menghormati dan peduli, ekstra layanan kepada pelanggan internal dan eksternal, absolut dan integritas serta tim kerja yang solid dan saling percaya, maka pada tahun 2007 PT XYZ mendapatkan penghargaan dari suatu instansi majalah keuangan ternama di Indonesia dengan predikat salah satu layanan unggulannya yaitu pinjaman dana dengan jaminan BPKB.

Setiap perusahaan memiliki perencanaan jangka panjang terhadap bisnis yang dimilikinya agar bisa berkembang dan terus bertahan, seperti halnya PT XYZ memiliki jasa pendanaan kredit yang terbuka kepada masyarakat di Indonesia dalam kurun waktu 35 (tiga puluh lima tahun) tahun lebih, dan beberapa saham PT XYZ yang tercatat dari tahun 1990 sampai dengan tahun 2015 sebagai berikut :

**Gambar 3.1. Sejarah Pencatatan Saham PT XYZ**

Jenis Pencatatan	Saham	Tanggal Pencatatan
Saham Perdana @ Rp5.750,-	2.125.000	16 Mei 1990
Total Dividen Saham (Dividend Shares)	8.269.890	
Saham Bonus (Bonus Shares) 20 : 17	9.934.668	22 September 1993
Pencatatan Saham Pendiri (Company Listing)	8.500.000	06 Desember 1993
Penawaran Terbatas (Right Issue I) 1:1 @Rp1.500,-	28.829.558	09 Mei 1994
Penawaran Terbatas (Right Issue II) 1:2 @Rp1.200,-	115.318.232	12 Febuari 1997
Pemecahan Saham (Stock Split) 1 : 2	172.977.348	03 November 1997
Total Obligasi Konversi (16 September 2002 sd 12 Mei 2006)	414.384.585	
Pemecahan Saham (Stock Split)	760.339.281	06 Agustus 2012
Konversi ESOP atau MSOP (2013 sd 03 Juni 2015)	45.281.000	
Pemecahan Saham (Stock Split)	14.370.404.058	05 Juni 2017

### Sejarah Pencatatan Saham PT XYZ

Sumber : PT XYZ

Dari hal tersebut menunjukkan bahwa PT XYZ memiliki tingkat valuasi yang tinggi sehingga beberapa organisasi atau individu menaruh kepercayaan dalam berinvestasi saham kepada PT XYZ.

PT XYZ memiliki banyak penghargaan dalam menjalani kegiatan

perusahaannya, dengan dukungan lebih dari 343 outlet di seluruh Indonesia dan lebih dari 9.348 karyawan, PT XYZ mampu mendapatkan beberapa hasil yang sangat baik, di antaranya adalah, Penghargaan “Lima Perusahaan Pembiayaan Terbaik Tahun 2016” untuk kategori aset di atas Rp 10 triliun oleh Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI), oleh majalah *Infobank*, dan hal ini merupakan kemenangan ketiga kalinya untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia.

### 3.1.2. Visi dan Misi PT XYZ

#### 1. Visi PT XYZ

- a) Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami.
- b) Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan mempertahankan reputasi kami sebagai perusahaan publik terpercaya.
- c) Menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi.
- d) Membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan.
- e) Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat.

#### 2. Misi PT XYZ

Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat.

### 3.1.3. Core Value PT XYZ

Pengembangan *soft skills* dan kompetensi sumber daya manusia dilakukan agar seluruh karyawan PT XYZ bisa lebih mengembangkan ide dan inovasi serta terus berimprovisasi sesuai dengan *core value* PT XYZ, yaitu GREAT, *Grow and Improve Continuously; Respect Other; Excellent Service, Absolut Intergrity, Trust and Team Spirit.*

Di PT XYZ *Core Value* telah menjadi sebuah fondasi setiap pribadi karyawan itu sendiri dan menjadi sebuah budaya dalam memulai atau melaksanakan dengan *yel – yel GREAT PEOPLE. GREAT People* menjadi bagian dari setiap anggota perusahaan PT XYZ di mana setiap pribadi membawa atau menaungi *value* tersebut yang dibawa dan diaplikasikan dalam setiap pekerjaannya.

## 3.2 Desain Penelitian

### 3.2.1 Research Data

*Research data* adalah data yang tersedia untuk melakukan proses penelitian (Cooper dan Schindler, 2014). Data itu sendiri terbagi menjadi 2 jenis, yaitu:

#### 1. *Primary data*

Data mentah tanpa adanya perubahan ataupun interpretasi, opini dan kedudukan. Selain itu, data ini juga bias didapatkan dari hasil kerja penelitian seseorang ataupun peneliti. Data dapat diperoleh melalui *interview* dengan narasumber yang bersangkutan, hasil dari penyebaran kuesioner, dan diskusi.

## 2. *Secondary data*

Data yang didapatkan dari hasil penelitian seseorang ataupun data yang telah ditulis ulang untuk tujuan yang berbeda. Contohnya adalah seperti ensiklopedia, buku, majalah, artikel, jurnal, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, *primary data* yang penulis gunakan didapat hasil *in depth interview* karyawan dan juga melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk *secondary data* penelitian ini didapatkan dari jurnal, artikel, serta buku yang telah diterbitkan ataupun secara *online* yang bersangkutan dengan topik penelitian seperti Jobstreet, portalHR, dan lain – lain.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Terdapat tiga jenis penelitian menurut Cooper dan Schidler (2014), yaitu *exploratory research*, *descriptive research*, dan *causal research*. Berikut penulis jabarkan definisi dari ketiga penelitian tersebut:

#### 1. *Exploratory Research*

*Exploratory research* adalah penelitian yang mengutamakan teknik kualitatif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menganalisis dan mencari informasi dari *secondary data*, survei pengalaman melalui *interview*. *Exploratory research* dilakukan ketika tidak banyak situasi yang diketahui, atau tidak ada informasi yang tersedia dalam masalah yang sudah ada sebelumnya.

#### 2. *Descriptive Research*

*Descriptive research* adalah penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsika topik yang ada dengan membuat isi dari masalah yang dihadapi, orang – orangnya seperti apa yang menghadapi hal tersebut lewat koleksi data dari interaksi variabel

penelitian. *Research* ini juga berfokus pada pertanyaan maupun hipotesis dari penelitian yang menyatakan tentang hal yang bersangkutan atau menyatakan sesuatu tentang ukuran, bentuk, distribusi ataupun keberadaan dari variabel. *Descriptive research* sering didesain untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan karakteristik orang, acara, atau situasi.

### 3. *Causal Research*

*Causal research* adalah penelitian di mana peneliti berusaha menemukan efek dari variabel terhadap variabel lainnya, atau lebih mengarah pada mengapa hasil tertentu diperoleh. Konsep ini didasarkan pada logika dari *hypothesis testing*, yang nantinya akan memunculkan kesimpulan yang probabilistic dan tidak dapat digambarkan dengan kepastian.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif (*quantitative research*), di mana dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *descriptive research* karena penelitian ini menggambarkan karakteristik dari objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT XYZ.

## 3.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 3.3.1 Target Populasi

Cooper dan Schindler (2014) menjelaskan bahwa populasi adalah total koleksi dari elemen yang ingin dibuat menjadi sebuah kesimpulan. Target populasi adalah orang, acara, ataupun catatan yang memiliki informasi dari penelitian untuk menentukan sampel apa yang harus dipilih. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan *full time* yang bekerja di divisi *Human Capital*,

*Marketing, Operation dan Information Technology* dengan lama bekerja minimal 1 tahun.

### 3.3.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund, Babin, Carr dan Griffin (2013), *sampling technique* adalah identifikasi proses spesifik di mana sampel telah dipilih untuk digunakan yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dan memperhatikan penyebaran populasi agar memperoleh hasil yang representatif. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua acara yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah sebuah teknik *sampling* di mana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik *sampling* di mana terdapat sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan dan kesesuaian. Probabilitas dari terpilihnya anggota dalam populasi masih belum dapat diketahui.

*Probability sampling* dibagi menjadi:

1. *Stratified Sampling*; adalah teknik *sampling* yang setiap ukuran *sub sample* bisa sebanding ataupun tidak sebanding dengan ukuran populasi aslinya. Biasanya sampel dipilih berdasarkan pengukuran yang diharapkan, biaya *sampling*, ukuran lapisan, dan sampel acak.
2. *Systematic Sampling*; adalah teknik *sampling* yang memilih sampel yang digambarkan dengan menerapkan perhitungan interval.
3. *Cluster Sampling*; adalah teknik *sampling* yang membagi populasi menjadi ke dalam beberapa grup, kemudian menggambarkan sampel dari setiap subgroup.

4. *Double Sampling*; adalah teknik *sampling* yang dilakukan dengan menggabungkan dua teknik *sampling*. Biasanya teknik ini menggabungkan antara *stratified sampling* dan *cluster sampling*.

Untuk *non probability sampling* terbagi menjadi:

1. *Convenience Sampling*; adalah teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan individu yang tersedia sebagai partisipan.
2. *Judgemental Sampling*; adalah teknik *sampling* dengan cara peneliti memilih partisipan dengan karakteristik yang unik seperti orang yang sudah pernah memiliki pengalaman, sikap, atau persepsi dari suatu hal yang peneliti ingin ketahui.
3. *Quota Sampling*; adalah teknik *sampling* yang dilakukan dengan menentukan sampel dengan karakteristik yang sama atau relevan secara bertingkat.
4. *Snowball Sampling*; adalah prosedur di mana peserta berikutnya dirujuk oleh elemen sampel pada saat ini, rujukan mungkin memiliki karakteristik, pengalaman atau sikap yang mirip atau berbeda dari elemen sampel asli.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *judgmental sampling non probability sampling*. Penulis memilih *judgemental sampling* karena *judgemental sampling* adalah teknik *sampling* dengan cara memilih sampel yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian dan terdapat beberapa persyaratan dalam sampel yang dituju, seperti karyawan *full*

*time* yang bekerja di divisi *Human Capital, Marketing, Operation dan Information Technology*.

### **3.3.3 Sampling Size**

Cooper dan Schindler (2014) menyatakan dalam sebuah populasi akan diambil sebuah sampel yang cocok dengan penelitian. Peneliti harus menentukan bagaimana dan berapa banyak orang yang akan diwawancarai atau dijadikan responden penelitian. Pada pernyataan Hair, Black, Babin dan Anderson (2010), penentuan banyaknya jumlah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner, dengan mengasumsikan  $n \times 5$  observasi per variabel. Oleh karena itu, dengan jumlah pernyataan sebanyak 20, maka jumlah sampel minimum yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak  $20 \times 5$ , yaitu minimal sebanyak 100 responden. Untuk penelitian ini peneliti menggunakan partisipasi responden sebanyak 105 sesuai syarat dalam penelitian ini.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

*Primary data* yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari hasil *in depth interview* karyawan dan melalui penyebaran kuesioner. Hal ini penulis lakukan untuk mendapatkan hasil data yang valid dan terpercaya. *Secondary data* dari penelitian ini didapatkan dari jurnal, buku, artikel yang sudah diterbitkan ataupun secara *online* yang berkaitan dengan topik penelitian. Seperti melalui SWA, portalHR, dan lainnya.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Zikmund *et al.*, (2013) mengatakan terdapat dua jenis metode pengumpulan data, yaitu :

1. *Observation research* adalah proses sistematis dari pengamatan pola perilaku terhadap orang, objek dan kejadian yang disaksikan secara langsung.
2. *Survey research* adalah cara pengumpulan data dengan menanyakan pertanyaan kepada responden secara tertulis ataupun lisan melalui *email* atau kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode *survey research* yaitu dengan melakukan *in depth interview* pada delapan karyawan di divisi *Human Capital, Marketing, Operation* dan *Project Management Officer* di PT XYZ. Penulis juga menyebarkan *form* kuesioner secara fisik untuk mendapatkan data yang diperlukan.

### **3.4.3 Periode Penelitian**

Periode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas dua periode. Periode pertama penulis melakukan *pre test* yang dilakukan pada tanggal 25 Maret – 29 Maret 2019 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang sesuai dengan target populasi. Pada periode kedua penulis melakukan *main test* yang dimulai sejak tanggal 15 April 2019.

### **3.4.4 Skala Pengukuran**

Penulis menggunakan *likert* sebagai skala pengukuran dalam melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Skala *likert* terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan cocok atau tidaknya seseorang pada suatu objek

dari kepentingan. Partisipan yang menjawab ditanyakan tingkat persetujuannya dan diakhir, dapat disimpulkan bagaimana sikap partisipan (Cooper, 2014). Berikut adalah penjabaran dari skala *likert* yang penulis gunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likert* Positif (*Job Performance*)**

Kategori	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran *Likert* Negatif (*Emotional Exhaustion, Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict*)**

Kategori	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

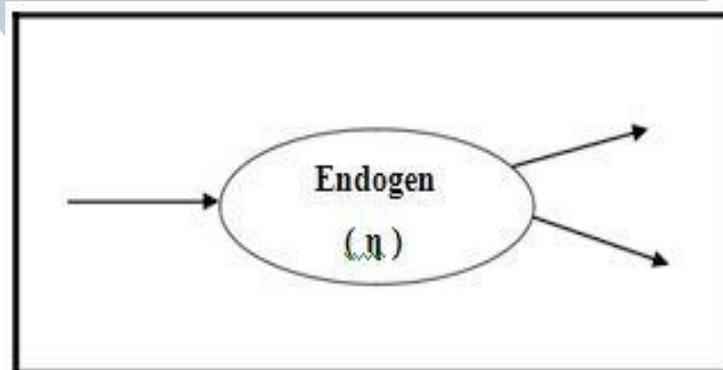
### 3.5 Definisi Operaional Variabel

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) variabel adalah apapun yang memiliki variasi – variasi atau perubahan – perubahan dari satu contoh ke yang lainnya

yang dapat menunjukkan perbedaan – perbedaan dalam nilai, biasanya dalam besaran atau kekuatan atau arahnya.

### 3.5.1 Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model atau dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Notasi matematik dari variabel laten endogen adalah  $\eta$  (“eta”) (Hair et al., 2010). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang mengarah pada variabel tersebut.



Sumber: Hair *et al.*, (2010)

**Gambar 3.2 Variabel Endogen**

Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam variabel endogen adalah sebagai berikut :

#### 1. *Work Overload*

*Work overload* didefinisikan sebagai beban kerja yang dialami karyawan dan melebihi kapasitas atau kemampuan kerjanya, beban kerja yang tinggi dalam meningkatkan konflik antar pekerjaan dan keluarga (Pearson dan Griffin, 2009).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan beban pekerjaan yang ringan, sedangkan skala 5 menunjukkan beban pekerjaan yang berat.

## 2. *Work-family Conflict*

Mengemukakan bahwa *work-family conflict* terjadi karena kondisi tuntutan pekerjaan yang tidak selaras dengan kewajiban sebagai peran rumah tangga di keluarga (Posig dan Kickul, 2004).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya konflik antar pekerjaan dengan keluarga sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya konflik antar pekerjaan dengan keluarga dari seorang karyawan, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya konflik antar pekerjaan dengan keluarga dari seorang karyawan.

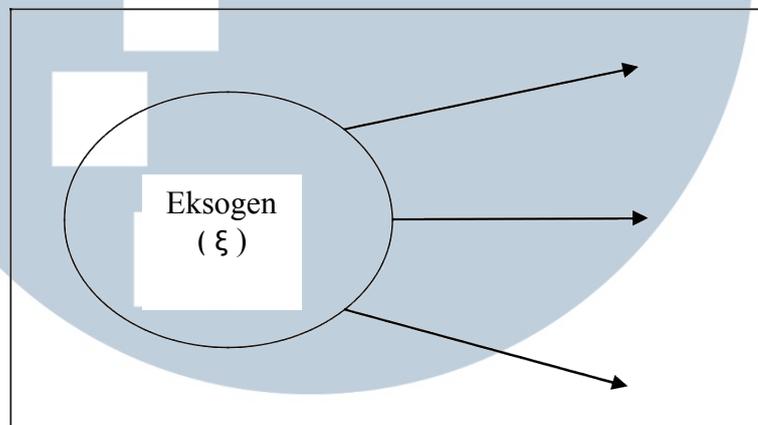
## 3. *Family-work Conflict*

Mengemukakan bahwa *family-work conflict* merupakan keterlibatan individu karyawan dalam keluarga berperan lebih kuat dalam peran pekerjaan saat berada di kantor, permasalahannya mengacu kepada beban yang terjadi di keluarga dan berdampak kepada kinerja di tempat kerja (Dixon dan Bruening, 2005).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya konflik antar pekerjaan dengan keluarga sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya konflik antar keluarga dengan pekerjaan dari seorang karyawan, sedangkan skala 5 menunjukkan tingginya konflik antar keluarga dengan pekerjaan dari seorang karyawan.

### 3.5.2 Variabel Eksogen

Variabel Eksogen memiliki sifat laten dan merupakan variabel yang selalu muncul sebagai variabel bebas. Variabel Eksogen memiliki tolak ukur yang menggambarkan sebuah model yang bersifat bebas atau *Independent* dalam sebuah model. Variabel eksogen dapat terlihat dari bentuknya memiliki garis panah yang berasal dari variabel (Hair *et al.*, 2010).



Sumber: Hair *et al.*, (2010).

#### Gambar 3.3 Variabel Eksogen

Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel eksogen adalah sebagai berikut :

1. *Emotional Exhaustion*

Menurut Bakker dan Demeourt (2007) ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebih dan tidak dapat mengelola dua arah konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka akan mengalami kelelahan secara emosional. Hal tersebut akan berdampak pada *job performance* yang buruk dan mengarahkan kepada hasil yang tidak diinginkan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan kelelahan secara emosional seorang karyawan dalam melakukan

aktifitas pekerjaannya, dan skala 5 menunjukkan seorang karyawan yang bersemangat untuk melakukan aktifitas pekerjaannya dengan emosional yang baik.

## 2. *Job Performance*

*Job performance* merupakan suatu kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau suatu kelompok divisi di sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas pekerjaan dan kewenangan pribadi terhadap pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara baik dan tidak melanggar aturan serta sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Moeheriono, 2014).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan performa kinerja seorang karyawan yang kurang, dan skala 5 menunjukkan performa kinerja seorang karyawan yang baik.

## 3.6 Teknik Pengolahan Analisis Data

### 3.6.1 Uji Instrumen

Analisa data ialah aplikasi penalaran untuk memahami data yang telah dikumpulkan. Metode analisis statistik dapat menggambarkan distribusi frekuensi sederhana untuk pendekatan *multivariate analysis* yang lebih kompleks, seperti *multiple regression*. Zikmund *et al.*, (2013).

Pada *pre-test* penelitian ini menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. IBM SPSS versi 25 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* menggunakan program IBM SPSS versi 25 dan AMOS versi 24.

### 3.6.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund *et al.*, (2013), uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep. Sedangkan menurut Ghozali, (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mewakili variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas dan reliabilitas, dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), di mana komponen yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang dikehendaki adalah lebih dari 0.50 Hair *et al.*, (2010). Selain itu, nilai *Bertlett's Test of Sphericity* (Sig.) harus lebih kecil sama dengan 0.05 dan nilai *factor loading* harus lebih besar sama dengan 0.50 Hair *et al.*, (2010). Setelah memenuhi syarat – syarat uji validitas, maka dapat dilakukan uji reliabilitas.

#### 3.6.2.1. Jenis-jenis Uji Validitas

Menurut Zikmund *et al.*, (2013), jenis-jenis uji validitas adalah sebagai berikut:

1. *Face Validity*

Memunculkan skala dari konten secara logis untuk mencerminkan variabel yang ingin diukur dari penelitian.

2. *Content Validity*

Tingkat ukur yang penggambaran isi indikatornya mencakup skala yang umum atau luas, tetapi masih sesuai dengan variabel yang akan diukur.

### 3. *Criterion Validity*

Kemampuan untuk mengukur korelasi dari ukuran standar lain dari variabel atau kriteria yang sesuai.

### 4. *Construct Validity*

Ketika indikator yang digunakan dapat dengan jujur mewakili variabel atau konsep secara handal.

Berdasarkan jenis-jenis validitas di atas, peneliti menggunakan *construct validity* dalam penelitian ini, di mana peneliti menguji seberapa kuat sebuah *measurement* mewakili suatu konsep atau variabel yang digunakan di penelitian.

#### **3.6.3 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan handal atau *reliabel* jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* di mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

### **3.7 Metode Analisis Data dengan *Structural Equation Model* (SEM)**

*Structural Equation Modeling* (SEM) adalah gabungan dari dua metode statistik terpisah yaitu analisis faktor yang dikembangkan oleh ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan yang dikembangkan di ekonometrika. (Ghozali, 2016).

Sedangkan Hair *et al.*, (2010) menyatakan *Structural Equation Model* (SEM) ialah teknik *statistic multivariate* yang menggabungkan aspek-aspek dalam regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor tidak terukur dengan variabel multi yang digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersamaan. Terdapat dua jenis variabel pada metode SEM, yaitu :

1. Variabel laten (*latent variable*)

Sebuah konsep abstrak yang menjadi perhatian khusus dan utama di SEM. Variabel laten dibedakan menjadi dua yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen  $\xi$  (“ksi”) merupakan variabel bebas pada model penelitian. Sedangkan variabel endogen  $\eta$  (“eta”) merupakan variabel terikat pada penelitian yang memiliki setidaknya satu persamaan pada model, walaupun persamaan lainnya pada variabel tersebut merupakan variabel bebas.

2. Variabel terukur (*measured variables*)

Disebut sebagai variabel teramati (*observed variables*) merupakan variabel yang dapat diukur dan diamati secara empiris dan sering disebut sebagai indikator.

Pada penelitian ini untuk analisa hasil menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*) karena memiliki lebih dari satu variabel endogen. *Software* yang digunakan adalah AMOS versi 24.

### 3.7.1 Tahapan Prosedur SEM

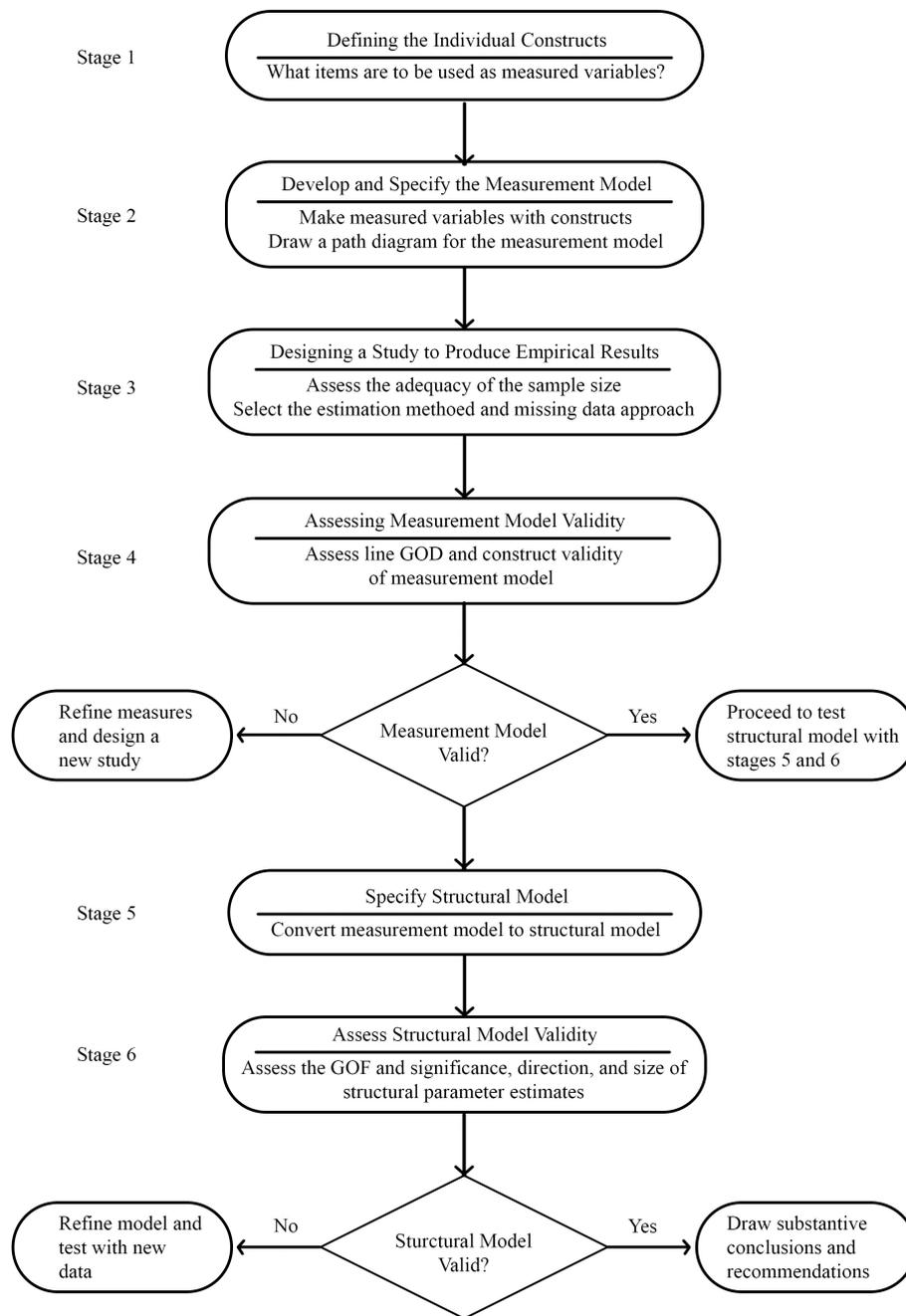
SEM dapat menilai seberapa baik tingkat kecocokan antara teori yang digambarkan peneliti melalui hubungan antara variabel teramati dengan variabel latennya terhadap kenyataan yang diwakili oleh data yang didapatkan peneliti Hair *et al.*, (2010).

Terdapat beberapa tahapan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masing-masing *construct* atau indikator untuk mengukurnya.
2. Membuat diagram measurement model atau model pengukuran.
3. Menentukan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode estimasi dan pendekatan untuk menangani *missing data*.
4. Mengukur validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke tahap selanjutnya.
5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural. Menilai validitas atau kecocokan model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik maka selanjutnya dapat dilakukan penarikan kesimpulan penelitian.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

**Gambar 3.2 Tahap – tahap Melakukan SEM**



Sumber: Hair *et al.*, 2010

### 3.7.2 Kecocokan Model Pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran akan dilakukan terhadap setiap construct atau model pengukuran (hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/indikator) secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran Hair *et al.*, (2010).

1. Evaluasi terhadap validitas (*validity*) dari model pengukuran menurut Hair *et al.*, (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap *construct* atau *variable* latennya jika muatan factor standar (*standardized loading factor*)  $\geq 0,50$ .
2. Evaluasi terhadap realibilitas dari model pengukuran realibilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Berdasarkan Hair *et al.*, (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas baik jika :

a. Nilai *Construct Reliability* (CR)  $\geq 0.70$

b. Nilai *Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0.50$

Menurut Hair *et al.*, (2010) ukuran tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum e}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std. loading}^2}{\sum \text{std. loading}^2 + \sum e}$$

### 3.7.3 Kecocokan Model Keseluruhan

GOF (*Goodness of Fit Indices*) atau ukuran-ukuran GOF dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu Hair *et al.*, (2010) :

1. *Absolute fit measures* (ukuran kecocokan absolut) *Absolute fit measure* digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian.
2. *Incremental fit measures* (ukuran kecocokan inkremental) *Incremental fit measures* digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai *null model* atau *independence model*.
3. *Parsimonious fit measures* (ukuran kecocokan parsimoni) *Parsimonious fit measures* digunakan untuk mengukur kehematan model, yaitu model yang mempunyai *degree of fit* setinggi-tingginya untuk setiap *degree of freedom*.

Menurut Hair *et al.*, (2010), uji *structural model* dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilai :

1. Nilai  $\chi^2$  dengan DF.
2. Satu kriteria *absolute fit index* (i.e., GFI, **RMSEA**, SRMR, **Normed Chi-Square**).
3. Satu kriteria *incremental fit index* (i.e., **CFI** atau TLI).
4. Satu kriteria *goodness-of-fit index* (i.e., **GFI**, CFI, TLI).
5. Satu kriteria *badness-of-fit index* (**RMSEA**, SRMR).

**Tabel 3.3 Characteristics of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-of-Fit Across Different Model Situations**

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m ≤ 12	12 < m < 30	M ≥ 30	m < 12	12 < m < 30	M ≥ 30
<b>Absolute Fit Indices</b>							
1	Chi-Square ( $\chi^2$ )	Insignificant p-values expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.95	RMSEA < 0.08 with CFI > 0.92	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.92	RMSEA < 0.07 with RMSEA ≥ 0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥ 0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI > 0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)
5	Normed Chi-Square ( $\chi^2/DF$ )	$(\chi^2/DF) < 3$ is very good or $2 \leq (\chi^2/DF) \leq 5$ is acceptable					
<b>Incremental Fit Indices</b>							
1	NFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥ 0.97	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI > 0.90
3	CFI	CFI ≥ 0.97	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI ≥ 0.95	CFI > 0.92	CFI > 0.90
4	RNI	May not diagnose misspecification well	RNI ≥ 0.95	RNI > 0.92	RNI ≥ 0.95, not used with N > 1,000	RNI > 0.92, not used with N > 1,000	RNI > 0.90, not used with N > 1,000
<b>Parsimony Fit Indices</b>							
1	AGFI	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit					
2	PNFI	$0 \leq NFI \leq 1$ , relatively high values represent relatively better fit					
<p>Note: m=number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time</p> <p>Current research suggest a fairly common set of indices perform adequately across a wide range of situations and the researcher need not report all GOF indices because they are often redundant. Multiple fit indices should be used to assess a model's goodness-of-fit and should include:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The <math>\chi^2</math> value and associated DF</li> <li>2. One absolute fit index (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, <b>Normed Chi-Square</b>)</li> <li>3. One incremental fit index (i.e., <b>CFI</b> or TLI)</li> <li>4. One goodness-of-fit index (i.e., GFI, <b>CFI</b>, TLI, etc.)</li> </ol> <p>One badness-of-fit index (<b>RMSEA</b>, SRMR, etc.)</p>							

Sumber: Hair *et al.*, (2010)

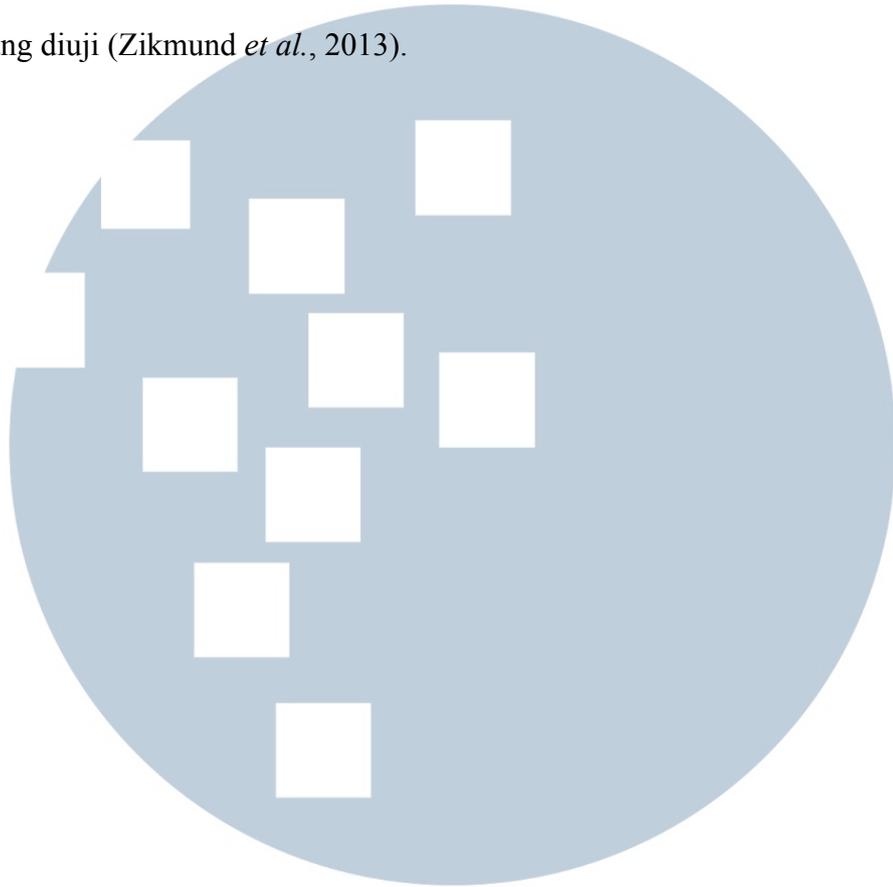
### 3.7.4 Testing Structural Relationship

Menurut Hair *et al.*, (2010), model fit tidak baik saja tidak cukup untuk mendukung teori *structural* yang diajukan. Peneliti memeriksa estimasi parameter individu yang mewakili setiap hipotesis tertentu. Model teoritis dianggap *valid* bila :

1. Memiliki nilai standart koefisien  $\geq 0$  berarti memiliki hubungan yang positif dan  $<$  dari 0 memiliki hubungan yang negatif.
2. Memiliki nilai p-value  $\leq 0.05$ . Jika p-value  $\leq 0.05$  maka hipotesis didukung oleh data, yang artinya terdapat pengaruh signifikan karena tingkat eror yang dimiliki masih di bawah 0.05, jika  $\geq 0.05$  maka hipotesis dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan kerana memiliki *error* yang besar sehingga data tidak mendukung hipotesis yang telah dibuat.

Uji hipotesis adalah sarana pengujian dalam penyertaan – penyertaan yang belum terbukti kebenarannya atau persoalan yang menjadi inti dari penelitian. (Malhotra, 2012). Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *p-value* dan *standardized regression coefficient*. *P-value* merupakan nilai probabilitas atau tingkat signifikansi untuk menguji hipotesis (Zikmund *et al.*, 2013), Sedangkan *standardized regression coefficient* merupakan koefisien yang diperkirakan dapat menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel yang diuji dengan skala yang terstandar, dengan nilai berkisar (-1) sampai dengan 1, di mana

nilai yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel yang diuji (Zikmund *et al.*, 2013).



# UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

### 3.8 Tabel Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Variabel**

No.	Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
1	<i>Job Performance</i>	<i>Job performance</i> , merupakan suatu kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau suatu kelompok divisi di sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas pekerjaan dan kewenangan pribadi terhadap pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara baik dan tidak melanggar aturan serta sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Moehariono, 2014).	<p>Saya yakin bahwa pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kinerja</p> <p>Saya dapat memenuhi tujuan pekerjaan saya</p> <p>Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>Saya dapat menanggapi masalah yang datang dengan cepat</p>	Likert 1 – 5	Kundu, Kumar, and Gahlawat. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. Management Research Review

**Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)**

No.	Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
2	<i>Emotional Exhaustion</i>	Ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebih dan tidak dapat mengelola dua arah konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka akan mengalami kelelahan secara emosional. Hal tersebut akan berdampak pada <i>job performance</i> yang buruk dan mengarahkan kepada hasil yang tidak diinginkan (Bakker dan Demeourti, 2007; Hakanen, Bakker dan Schaufeli, 2006).	<p>Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan saya</p> <p>Saya merasa lelah saat bangun di pagi hari untuk bekerja</p> <p>Saya merasa lelah terhadap pekerjaan saya</p> <p>Saya merasa stres terhadap pekerjaan saya</p>	Likert 1 - 5	Karatepe. M Osman. (2012). <i>The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> , Vol. 25, No. 4, p. 614-634



**Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)**

No.	Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
3	<i>Work Overload</i>	<i>Work overload</i> , didefinisikan sebagai beban kerja yang dialami karyawan, melebihi kapasitas atau kemampuan kerjanya, beban kerja yang tinggi dalam meningkatkan konflik antar pekerjaan dan keluarga (Pearson dan Griffin, 2009)	<p>Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya</p> <p>Beban kerja saya terlalu berat</p> <p>Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>Saya harus bekerja cepat dalam pekerjaan saya</p>	Likert 1 - 5	Karatepe. M Osman. (2012). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 25, No. 4, p. 614-634

**Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)**

No.	Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
4.	<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> terjadi karena kondisi tuntutan pekerjaan yang tidak selaras dengan kewajiban sebagai peran rumah tangga di keluarga. (Posig dan Kickul, 2004)	<p>Tuntutan pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga saya</p> <p>Jumlah waktu pekerjaan saya membuat sulit untuk menyeimbangkan dengan waktu keluarga</p> <p>Beban kerja yang dimiliki mempengaruhi rencana kegiatan saya di keluarga</p> <p>Beban kerja mempengaruhi peran saya di keluarga</p>	Likert 1 – 5	Karatepe. M Osman. (2012). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> , Vol. 25, No. 4, p. 614-634

**Tabel 3.4 Tabel Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)**

No.	Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
5.	<i>Family-Work Conflict</i>	<p><i>Family-work conflict</i> merupakan keterlibatan individu karyawan dalam keluarga berperan lebih kuat dalam peran pekerjaan saat berada di kantor, permasalahannya mengacu kepada beban yang terjadi di keluarga dan berdampak kepada kinerja di tempat kerja. (Dixon dan Bruening, 2005).</p>	<p>Tuntutan keluarga mempengaruhi aktifitas pekerjaan saya</p> <p>Tujuan pekerjaan saya di perusahaan tidak selesai karena adanya tuntutan keluarga</p> <p>Kehidupan di rumah saya mempengaruhi tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas setiap hari, atau lembur</p> <p>Tekanan dari keluarga mempengaruhi kinerja saya di perusahaan</p>	Likert 1 - 5	Karatepe. M Osman. (2012). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 25, No. 4, p. 614-634