



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri kelapa sawit. PT. XYZ didirikan pada tahun 2016. PT. XYZ didirikan dengan harapan dapat dikelola dengan baik agar menjadi perusahaan kelapa sawit terbaik di kelas nasional maupun internasional.

Saat ini, PT. XYZ memiliki sebelas anak perusahaan. *XYZ Group* dapat dikategorikan sebagai sebuah perusahaan swasta nasional di industri kelapa sawit yang sudah mampu bersaing dengan perusahaan lain di bidang industri kelapa sawit untuk kelas nasional maupun dunia. *XYZ Group* memiliki perusahaan di beberapa provinsi, yaitu :

1. Provinsi Sumatera Selatan
2. Provinsi Kalimantan Barat
3. Provinsi Kalimantan Tengah
4. Provinsi Kalimantan Timur
5. Provinsi Kalimantan Utara

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dicapai dengan dukungan tindakan-tindakan positif yang didasarkan dengan visi & misi yang dimiliki perusahaan. Salah satunya, PT. XYZ memiliki visi dan misi yang menjadi suatu dasar dan

pedoman dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Berikut merupakan visi dan misi PT. XYZ

1. Adapun visi dari PT. XYZ adalah “*Grow Sustainably and Bloom Eternally*”.
2. Misi Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. XYZ melaksanakan misi yaitu “*To Be The World’s most Respected Plantation Company that creates Value for our Environment, Community & All Stakeholders*”.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan *master plan* yang menetapkan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diperlukan. Desain penelitian menyiapkan kerangka kerja atau rencana aksi untuk penelitian (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013).

3.2.1 Research Data

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), terdapat dua jenis penelitian yaitu:

1. *Qualitative Business Research*

Penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena tanpa menerapkan sistem pengukuran.

2. *Quantitative Business Research*

Penelitian yang membahas tujuan penelitian melalui dengan menggunakan pengukuran numerik dan pendekatan analisis.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian diatas, peneliti menggunakan *quantitative research* karena peneliti melakukan penyebaran dan pengisian

kuesioner yang selanjutnya diolah dan mendapatkan hasil analisa statistik dalam bentuk angka.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), terdapat tiga jenis penelitian yaitu:

1. *Exploratory Research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan peluang bisnis potensial.

2. *Descriptive Research*

Penelitian yang menjelaskan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. Penelitian ini juga dapat dikatakan menggambarkan situasi tertentu dengan menjawab pertanyaan siapa, apa, kapan, di mana, dan bagaimana.

3. *Causal Research*

Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian diatas, peneliti menggunakan *descriptive research* karena peneliti menjelaskan atau mendeskripsikan suatu karakteristik dari suatu objek, grup, organisasi atau lingkungan.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), populasi adalah sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas yang memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT XYZ.

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), sampel adalah sekelompok orang atau beberapa bagian dari populasi. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan sampel yaitu karyawan tetap PT XYZ, sudah bekerja minimal satu tahun.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), *sampling* merupakan aktivitas untuk melibatkan beberapa prosedur untuk kemudian ditarik sebagai kesimpulan dengan melibatkan wakil dari populasi. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua kategori yaitu: *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

3.3.2.1 Probability Sampling

Dalam *probability sampling*, setiap elemen dari populasi sudah diketahui dan bukan *nonzero probability*. *Probability sampling* juga memiliki elemen secara acak dalam proses seleksi.

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013), terdapat tujuh *sampling techniques* dalam *probability sampling* yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

Sebuah teknik pengambilan sampel yang memastikan setiap elemen dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

2. *Systematic Sampling*

Sebuah teknik dimana anggota dari populasi diberikan nomor urut dan kemudian dipilih sesuai urutan tertentu.

3. *Stratified Sampling*

Sebuah teknik dimana kumpulan sampel acak yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Proportional Stratified Sampling*

Sebuah teknik yang diambil dari setiap lapisan populasi sebanding dengan ukuran populasi lapisan tersebut.

5. *Disproportional Stratified Sampling*

Sebuah teknik pengambilan sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap lapisan dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analisis

6. *Cluster Sampling*

Sebuah teknik dimana pemilihan sampel bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.

7. *Multistage Area Sampling*

Sebuah teknik pengambilan sampel yang melibatkan dua atau lebih teknik *probability sampling*.

3.3.2.2 Nonprobability Sampling

Merupakan sebuah teknik *sampling* dimana unit sampel ditentukan atas dasar penilaian pribadi, probabilitas dari anggota populasi tidak diketahui Zikmund, *et al.*, (2013). Terdapat empat teknik dalam *nonprobability sampling techniques* yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Pengambilan sampel dengan memperoleh sampel sesuai dengan kebutuhan peneliti yang paling mudah didapat.

2. *Judgement Sampling*

Sebuah teknik dalam pengambilan sampel dimana individu memilih sampel berdasarkan penilaian karakteristik yang sesuai dan diperlukan dari anggota sampel.

3. *Quota Sampling*

Prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan bahwa pemilihan sampel akan diwakili oleh karakteristik yang bersangkutan dengan tingkat yang tepat yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memilih menggunakan teknik *nonprobability sampling*, karena tidak semua responden memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian, karena dalam penelitian ini ada beberapa karakteristik yang dijadikan syarat responden. Peneliti juga menggunakan *judgement sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan penilaian penulis tentang beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sampel. Dalam penelitian ini, kriteria yang dimaksud penulis adalah karyawan tetap PT XYZ, dan minimal sudah bekerja satu tahun.

3.3.3 Sampling Size

Penentuan jumlah sampel sebagai responden berdasarkan jumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan $n \times 5$, dimana terdapat 25 indikator sehingga jika jumlah indikator

dikali 5 maka minimal responden yang didapatkan sejumlah 125 responden (Hair Jr, Black, Babin, & Anderson, 2014).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung terhadap objek yang diteliti (Malhotra, Nunan, & Birks, 2010). Data primer ini, peneliti dapatkan dari hasil *in depth interview* dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT XYZ.

Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat melalui sumber-sumber terpercaya atau dapat disebut data yang diperoleh secara tidak langsung (Malhotra, *et al.*, 2010). Data sekunder peneliti dapatkan dari jurnal, buku, dan artikel terpercaya.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund, *et al.*, (2013), memiliki beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. *Observation Research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang disaksikan.
2. *Survey Research* merupakan sebuah metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh individu.

Berdasarkan kedua metode diatas, peneliti memilih menggunakan metode *survey research* dalam melakukan penelitian. Dalam melakukan *survey research*,

peneliti melakukan *in depth interview* terhadap beberapa karyawan dan juga penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap yang bekerja di PT XYZ, dan telah bekerja minimal satu tahun.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada tanggal 16 April 2020 – 17 April 2020. *Pre-test* ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan.

3.6 Skala Pengukuran

Pada kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengizinkan responden untuk memberikan penilaian sesuai pendapat masing-masing. Skala ini dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan mengikuti petunjuk pengisian yang telah diberikan (Zikmund, *et al.*, 2013).

Tabel 3.1. Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju	6
Setuju	5
Cukup setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

3.7 Definisi Operasional Variabel

Zikmund, *et al.*, (2013), mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang bervariasi atau berubah dari satu contoh ke contoh lainnya dan dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat dapat juga disebut sebagai variabel endogen, sedangkan variabel bebas dapat juga disebut sebagai variabel eksogen.

3.7.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel bebas yang muncul dalam semua persamaan pada suatu model. Variabel eksogen sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel yang lain serta tidak dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model dan variabel tersebut selalu menjadi variabel yang *independent* (Hair Jr, *et al.*, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah *autonomy* dan *supervisor work-life balance support*.

3.7.1.1 *Autonomy* (X1)

Menurut Astriana (2010), *autonomy* merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Didalam *autonomy* terdapat tiga aspek yang dikembangkan oleh Astriana (2010), yaitu: *Work method autonomy*, *work schedule autonomy*, *work criteria autonomy*.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *autonomy* karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *autonomy* karyawan dalam perusahaan.

3.7.1.2 Supervisor Work-Life Balance Support (X2)

Menurut Thomas & Ganster (1995) dalam (Talukder, *et al.*, 2018), *supervisor work-life balance support* didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pengawas terhadap karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di rumah dan di tempat kerja. *Supervisor* menunjukkan dukungan dalam hal desentralisasi pengambilan keputusan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja (Mas, *et al.*, 2016).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *supervisor work-life balance support* karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *supervisor work-life balance support* karyawan dalam perusahaan.

3.7.2 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel terkait pada satu persamaan dalam model, meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Variabel endogen dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Variabel endogen dikenal juga sebagai variabel dependen (Hair Jr, *et al.*, 2014). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel endogen adalah *employee work-life balance*, *organizational pride*, dan *job satisfaction*.

3.7.2.1 Employee Work-Life Balance (Y1)

Menurut Hudson (2005) dalam (Mas, *et al.*, 2016), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee work-life balance* karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *employee work-life balance* karyawan dalam perusahaan.

3.7.2.2 Organizational Pride (Y2)

Menurut Lea & Webley (1997) dalam Gouthier & Rhein (2011), *organizational pride* adalah sikap kolektif yang dihasilkan dari kebutuhan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi. Menurut Gouthier & Rhein (2011), ada dua jenis *organizational pride*, yang pertama adalah *emotional organizational pride* yang artinya adalah kebanggaan karyawan yang disebabkan karena telah menjadi bagian dari organisasi itu sendiri. Dan yang kedua yaitu *attitudinal organizational pride* yang artinya kebanggaan karena senang melakukan pekerjaan di organisasi tersebut.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *organizational pride* karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *organizational pride* karyawan dalam perusahaan.

3.7.2.3 Job Satisfaction (Y3)

Bateman & Snell (2013), mengungkapkan bahwa jika seseorang merasa di perlukan dengan adil dari hasil yang mereka terima, atau proses yang digunakan, mereka akan puas. Pekerja yang puas belum tentu lebih produktif dari yang tidak puas, terkadang seseorang merasa senang dengan pekerjaannya karena mereka tidak harus bekerja keras.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 6. Skala 1 menunjukkan rendahnya *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan tingginya *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan.

3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016), dalam bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologis, dan sosiologi, pada umumnya variabel penelitian dirumuskan sebagai variabel laten, seperti variabel yang tidak dapat diukur langsung, melainkan dibentuk melalui indikator atau dimensi yang diamati. Ada dua jenis uji instrumen yang digunakan untuk mengukur kelayakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Pada saat *pre-test* peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23, yaitu *software* yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistic, baik untuk parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*.

3.8.2 Uji Validitas

Dalam bukunya yang berjudul *Aplikasi Analisis Multivariate* Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas terdapat uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan uji yang digunakan untuk menguji suatu konstruk yang memiliki unidimensionalitas dan indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk.

Menurut Ghozali (2016), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) mengelompokkan beberapa faktor di dalam uji validitas yang menjadi analisis faktor. Faktor tersebut terbagi menjadi tiga sebagai syarat bahwa indikator dinyatakan valid, faktor tersebut antara lain:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) merupakan alat yang mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya melakukan analisis faktor, nilai variasi KMO dari 0 sampai dengan 1. Sehingga syarat nilai KMO adalah ≥ 0.5 maka mengindikasikan analisis faktor (Ghozali, 2016).

2. *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) merupakan ukuran yang dihitung untuk indikator yang sesuai dengan analisis faktor. Syarat yang dimiliki pada nilai MSA adalah ≥ 0.5 (Hair Jr, *et al.*, 2014).

3. *Barlett's Test of Sphericity*

Barlett's Test of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan terdapat ada atau tidak korelasi antar variabel (Ghozali, 2013). Syarat dikatakan valid untuk menunjukkan korelasi yang cukup antar variabel apabila nilai significant ≤ 0.05 (Hair Jr, *et al.*, 2014).

4. *Factor Loadings*

Factor Loadings merupakan korelasi antar variabel asli dan faktor-faktor serta kunci untuk memahami sifat faktor tertentu. Syarat dari faktor loading yaitu nilai ≥ 0.5 (Hair Jr, *et al.*, 2014).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 .

3.8.4 Metode Analisis Data Dengan *Structural Equation Model* (SEM)

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), yang merupakan sebuah teknik *multivariate* yang menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan memeriksa serangkaian hubungan ketergantungan saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten (variables) serta antara beberapa konstruk laten (Hair Jr, *et al.*, 2014).

3.8.4.1 Variabel-Variabel Dalam SEM

Dalam *Structural Equation Model* (SEM) terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel laten (*latent variables*) dan variabel terukur (*measured variables*) atau disebut juga variabel teramati (*observed variables*). Variabel laten merupakan sebuah konsep secara abstrak yang menjadi perhatian khusus dan utama pada SEM. Variabel laten terbagi menjadi dua, yaitu eksogen dan endogen. Variabel eksogen merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas di dalam model penelitian. Sedangkan variabel endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model penelitian. Kemudian variabel terukur merupakan sebuah variabel yang dapat diukur dan diamati secara empiris dan sering disebut sebagai indikator (Hair Jr, *et al.*, 2014).

3.8.4.2 Tahapan Prosedur SEM

Menurut Hair Jr, *et al.*, (2014), ada beberapa tahapan teknis analisis SEM, yaitu:

1. Mendefinisikan masing-masing indikator untuk mengukurnya.
2. Membuat *path diagram* dari hubungan setiap variabel berdasarkan dasar teori.
3. Membagi *path diagram* menjadi satu set model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*).
4. Menentukan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode estimasi dan pendekatan untuk menangani missing data.

5. Mengidentifikasi model struktural, untuk menentukan model yang ingin difokuskan. Masalah yang biasanya terjadi, akan muncul gejala sebagai berikut:
 - a. *Standard error* dari beberapa koefisien sangat besar.
 - b. Muncul angka yang tidak relevan seperti terdapat *error* dari varian yang menunjukkan angka negatif.
 - c. Korelasi yang sangat tinggi antar korelasi estimasi yang didapat.
 - d. Mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
6. Mengevaluasi kriteria dari *goodness of fit* atau uji kecocokan. Pada tahap ini model penelitian yang digunakan kesesuaiannya akan dievaluasi melalui berbagai kriteria *goodness of fit* sebagai berikut:
 - a. Ukuran sampel minimal 100-150 dengan perbandingan 5 observasi untuk setiap estimasi pengukuran.
 - b. Normalitas dan linearitas.
 - c. Outliers.
 - d. Multicollinearity dan singularity.
7. Menginterpretasikan hasil yang didapat, jika masih belum menemukan kecocokan dapat mengubah model jika diperlukan.

3.8.4.3 Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Measurement Model Fit*)

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari model pengukuran tersebut (Hair Jr, *et al.*, 2014).

1. Evaluasi terhadap validitas (*validity*) model pengukuran

Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap construct atau variabel latennya, jika muatan faktor standar (*standard loading factor*) ≥ 0.50 (Hair Jr, *et al.*, 2014).

2. Evaluasi terhadap reliabilitas (*reliability*) dari model pengukuran
Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Berdasarkan Hair Jr, *et al.*, (2014) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai realibilitas baik jika:
 - a. Nilai construct *reliability* (CR) ≥ 0.70
 - b. Nilai *Variance Extracted* (AVE) ≥ 0.50

3.8.4.4 Uji Kecocokan Model Keseluruhan (*Overall Model Fit*)

Berdasarkan Hair Jr, *et al.*, (2014), *Goodness of Fit Indices* (GOFI) atau ukuran-ukuran GOF dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu *absolute fit measures* (ukuran kecocokan absolut), *incremental fit measures* (ukuran kecocokan inkremental), dan *parsimonious fit measures* (ukuran kecocokan parsimoni).

1. *Absolute fit measures* (ukuran kecocokan absolut)

Ukuran kecocokan absolut menentukan prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian.

2. *Incremental fit measures* (ukuran kecocokan inkremental)

Ukuran kecocokan inkremental membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar atau yang sering disebut juga sebagai *mill model* atau *independence model*.

3. *Parsimonious fit measures* (ukuran kecocokan parsimoni)

Model dengan parameter relatif sedikit dan *degree of freedom* relatif banyak sering dikenal sebagai model yang mempunyai parsimoni atau kehematan tinggi, sedangkan model dengan banyak parameter dan *degree of freedom* sedikit dapat dikatakan model yang kompleks dan kurang parsimoni.

Menurut Hair Jr, *et al.*, (2014), uji *structural model* dapat dilakukan dengan mengukur *goodness of fit model* yang menyertakan kecocokan nilai sebagai berikut:

1. Nilai X^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 3.2 Goodness of Fit (GOF)

TABLE 4 Characteristics of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-of-Fit Across Different Model Situations						
No. of Stat. vars. (<i>m</i>)	<i>N</i> < 250			<i>N</i> > 250		
	<i>m</i> ≤ 12	12 < <i>m</i> < 30	<i>m</i> ≥ 30	<i>m</i> < 12	12 < <i>m</i> < 30	<i>m</i> ≥ 30
χ^2	Insignificant <i>p</i> -values expected	Significant <i>p</i> -values even with good fit	Significant <i>p</i> -values expected	Insignificant <i>p</i> -values even with good fit	Significant <i>p</i> -values expected	Significant <i>p</i> -values expected
CFI or TLI	.97 or better	.95 or better	Above .92	.95 or better	Above .92	Above .90
RNI	May not diagnose misspecification well	.95 or better	Above .92	.95 or better, not used with <i>N</i> > 1,000	Above .92, not used with <i>N</i> > 1,000	Above .90, not used with <i>N</i> > 1,000
SRMR	Biased upward, use other indices	.08 or less (with CFI of .95 or higher)	Less than .09 (with CFI above .92)	Biased upward; use other indices	.08 or less (with CFI above .92)	.08 or less (with CFI above .92)
RMSEA	Values < .08 with CFI = .97 or higher	Values < .08 with CFI of .95 or higher	Values < .08 with CFI above .92	Values < .07 with CFI of .97 or higher	Values < .07 with CFI of .92 or higher	Values < .07 with CFI of .90 or higher

Note: *m* = number of observed variables; *N* applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time.

Sumber: Hair Jr, *et al.*, (2014)

3.9 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<i>Autonomy</i> adalah tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Astriana, 2010)	1.Saya dapat memutuskan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya	Likert skala 1-6	Tony Cragg & Dominic Loske (2019), “ <i>Perceived work autonomy in order picking system: An empirical analysis</i> ”, <i>IFAC PapersOnline</i> , pp. 1873-1877
		2.Saya memiliki kebebasan mengenai bagaimana saya menyelesaikan pekerjaan saya		
		3.Saya bebas memilih metode yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan saya		
		4.Saya memiliki kendali dalam menyusun jadwal kerja saya		
		5.Saya memiliki kontrol atas tahapan pekerjaan yang harus saya selesaikan		
		6. Saya dapat merancang apa tujuan pekerjaan saya (apa yang seharusnya saya capai)		
		7.Saya memiliki kendali atas apa yang seharusnya saya capai (apa yang dilihat oleh atasan saya sebagai tujuan pekerjaan saya)		
2.	<i>Supervisor Work-Life Balance Support</i> didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pengawas terhadap karyawan untuk	1.Atasan saya memahami kebutuhan saya sebagai anggota keluarga	Likert skala 1-6	A.K.M. Talukder, Margaret Vickers and Aila Khan (2018), “ <i>Supervisor support and work-life balance: impacts on job</i>
		2.Atasan saya mau mendengar ketika saya bercerita tentang keluarga saya		
		3.Atasan saya mengerti bahwa saya memiliki kewajiban sebagai anggota keluarga		

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
	mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di rumah dan di Tempat kerja (Thomas & Ganster, 1995 dalam Khan et al, 2018)	4. Atasan saya menjadi panutan dalam hal tanggung jawab pekerjaan maupun keluarga 5. Atasan saya mengajarkan bagaimana cara seseorang dapat berhasil didalam maupun diluar pekerjaan		<i>Performance in the Australian financial sector</i> ”, <i>Personal Review</i> , Vol.37 No.3, pp. 727-744
3.	Employee Work-Life Balance merupakan Menurut Hudson (2005) dalam mas et al (2016), <i>work-life balance</i> merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang (Hudson,2005 dalam mas et al, 2016).	1. Saya memiliki waktu yang cukup untuk berekreasi 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu lembur 3. Saya memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga 4. Saya memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama teman-teman 5. Saya menghargai ikatan sosial yang diberikan perusahaan	Likert skala 1-6	A.K.M. Talukder, Margaret Vickers and Aila Khan (2018), “ <i>Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector</i> ”, <i>Personal Review</i> , Vol.37 No.3, pp. 727-744
4.	Organizational Pride merupakan sikap kolektif yang dihasilkan dari kebutuhan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi (Lea & Webley, 1997 dalam Gouthier et al, 2011)	1. Saya merasa bangga bekerja diperusahaan tempat saya bekerja 2. Saya merasa bangga jika saya memberitahu orang lain dimana tempat saya bekerja 3. Saya bangga telah berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan	Likert skala 1-6	Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent, Ines Alegre (2016), “ <i>Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction</i> ”, <i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol. 31

No	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
				Issue:2, pp. 586-602
5.	Job Satisfaction didefinisikan sebagai, keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dihasilkan dari evaluasi kerja atau pengalaman kerja karyawan (Zhang, Ma, Fu, Feng, 2018)	1.Pekerjaan saya seperti hobi bagi saya 2.Pekerjaan saya cukup menarik untuk membuat saya tidak bosan 3.Saya merasa bahwa saya lebih bahagia dalam pekerjaan saya daripada orang lain 4.Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik daripada karyawan lainnya 5.Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya	Likert skala 1-6	Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent, Ines Alegre (2016), "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", <i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol. 31 Issue:2, pp. 586-602