

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Unit analisis atau subjek yang dijadikan responden dalam penelitian adalah pegawai di PT. Dwi Mitra Teknindo. Sedangkan, objek dari penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel bebas (Independen) *Perceived Organizational Support* (X1), *Work-Life Balance* (X2) Variabel Mediasi yaitu *Job Satisfaction* (M), dengan variabel terikat (dependen) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi. Objek penelitian merupakan sasaran dalam melakukan penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, kemudian menggunakan metode survey dan metode verifikatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis penelitian. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberikan gambaran atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya dengan cara menganalisa tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan tentang keadaan *Perceived Organizational Support*, tingkat *Work-Life Balance*, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dan tingkat *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Dwi Mitra Teknindo berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan selanjutnya dianalisis dan diambil kesimpulan.

Nazir (2011) mengemukakan bahwa metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi.

3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) konstruk menjadi variabel peneliti yang dapat dituju (Supriyanto, 2010). Penelitian adalah suatu sifat yang dapat memiliki berbagai macam nilai. Pada penelitian yang akan dilakukan ini terdapat tiga variable diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable dependen atau variable terikat. Menurut (Sugiyono, 2019) variable independen adalah variable variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variable independen dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2).

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3. Variabel Mediasi

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel mediasi (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan

diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen, variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction* (M).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) (sikap yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya) (Rhoades & Eisenberger, 2002)	1. Keadilan Prosedural	1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan 2. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan. 3. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.	Likert
	2. Dukungan Atasan	4. Atasan peduli terhadap pendapat karyawan 5. Atasan bersedia membantu	Likert
	3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	6. Organisasi akan mengabdikan pemintaan karyawan terkait perubahan kondisi kerja 7. Organisasi menghargai prestasi kerja karyawan	Likert
<i>Work-Life Balance</i> (WLB) kombinasi dari partisipasi individu dalam pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan agar terhindar dari konflik. (Hayman, 2005)	1. Work interference with personal life (WIPL)	8. Waktu bekerja membatasi kehidupan pribadi 9. Beban pekerjaan 10. Banyak kehilangan waktu karena pekerjaan	Likert
	2. Personal life interference with work (PLIW)	11. Kehidupan pribadi membuat sulit melakukan pekerjaan 12. Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan tertunda	Likert
	3. Work personal life enhancement (WPLE)	13. Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan 14. Aktivitas kehidupan pribadi mendukung pekerjaan	Likert

Kulsum Fitriani, 2024

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work-life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Job Satisfaction</i> perasaan positif mengenai pekerjaan, yang diperoleh atas evaluasi karakteristik masing-masing (Robbins & Judge, 2021).	1. Pendapatan yang diterima	15. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja	Likert
	2. Kesempatan karir	16. Kesempatan untuk mengembangkan karir	Likert
	3. Sifat pekerjaan	17. Kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan	Likert
	4. Atasan	18. Perusahaan memberi wewenang untuk bekerja sesuai dengan konsep atau metode sesuai kehendak karyawan	Likert
	5. Hubungan dengan rekan kerja	19. Atasan bersedia membantu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi	Likert
		20. Kualitas hubungan dan Komunikasi dengan bawahan	Likert
		21. Efektifitas interaksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert
		22. Rekan kerja siap membantu pekerjaan saya	Likert
		23. Kesiediaan membantu pegawai baru yang kurang terampil secara sukarela	Likert
		24. Kesiediaan membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja.	Likert
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> perilaku sukarela yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem formal penghargaan organisasi, namun secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. (Luthans, 2011)	1. <i>Altruism</i> (perhatian terhadap kesejahteraan orang lain)	25. Kesiediaan menggantikan pekerjaan pegawai yang tidak hadir.	Likert
	2. <i>Sportsmanship</i> (Sportif)	26. Ketahanan untuk mengabaikan ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja	Likert
	3. <i>Courtesy</i> (Saling menghormati)	27. Ketahanan menahan diri untuk tidak megeluh.	Likert
		28. Kesiediaan untuk saling menghormati terhadap semua pegawai	Likert

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		29. Kesiediaan untuk saling menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja	
		30. Kesiediaan untuk saling menghargai perbedaan Job Level antar pegawai	
		31. Kesiediaan untuk mempertimbangkan nasihat atau pertimbangan dari pegawai lain maupun atasan	
	4. <i>Conscientiousness</i> (Teliti/Rajin)	32. Kesiediaan tidak menghabiskan waktu kerja untuk pembicaraan di luar pekerjaan.	Likert
		33. Kesiediaan untuk datang tepat waktu	
		34. Kesiediaan untuk datang segera jika dibutuhkan	
		35. Kesiediaan untuk mematuhi Peraturan yang ditetapkan	
	5. <i>Civic Virtue</i> (mengutamakan kepentingan umum)	36. Peduli terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi.	Likert
		37. Berinisiatif memberikan masukan yang inovatif dan konstruktif	
		38. Memberikan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan informasi mengenai organisasi	

3.4 Sumber Data

Setiap penelitian memerlukan data yang dikumpulkan sehingga mencapai kesimpulan. Berdasarkan sumbernya, data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari sumber data atau pemilik data, salah satu caranya adalah dengan cara penyebaran kuisioner kepada responden untuk kemudian dianalisis untuk menemukan solusi ataupun masalah yang akan diteliti (Suryadi et

al., 2020: 103). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu dengan melakukan survei kepada para pegawai PT Dwi Mitra Teknindo.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2015) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dwi Mitra Teknindo sebanyak 107 orang. Adapun penjabaran populasi penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar karyawan PT. Dwi Mitra Teknindo

Divisi	Jumlah Karyawan
Marketing	8
Drawing & Validasi	4
Engineering	4
Finance & Tax	2
Estimator	4
Site Manager	2
Supervisor Project	8
Ducting	25
Piping and Welding	20
Refrigeration Cycle	15
Electrical	15
Total	107

Sumber: PT Dwi Mitra Teknindo (2023)

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2018)

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik sampling yang akan digunakan adalah *Simple random sampling* yaitu dengan cara mengambil sampel secara acak sederhana dengan cara diundi sampai dengan diperoleh jumlah sampel yang diinginkan. Hal ini dilakukan dikarenakan anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Pada pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin jumlah populasi sudah diketahui (Sugiyono, 2020) :

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

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) biasanya 5%

Adapun perhitungan yang diperoleh dari rumus tersebut, dengan tingkat *sampling error* 0,05 adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107.0,0025}$$

$$n = \frac{107}{1,2675}$$

$$n = 84,42 \approx 85 \text{ responden}$$

Dari perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel yang digunakan hasil perhitungan rumus Slovin tersebut adalah sebanyak 85 karyawan PT Dwi Mitra Teknindo.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini agar dapat memperoleh data, penulis melakukan Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

3.6.1 Kuesioner

Kulsum Fitriani, 2024

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work-life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut (Sugiyono, 2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Dwi Mitra Teknindo.

Kuisioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jumlah alternative jawaban terbagi menjadi lima kategori respon dengan skor 1 hingga 5 dengan kriteria dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju untuk menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan responden atas pernyataan yang disampaikan pada kuisioner tersebut (Sugiyono, 2018). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi pandangan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap suatu objek/kondisi (Cooper & Schindler, 2014). Adapun pengukuran skor pada skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor		Kode
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
Sangat Setuju	5	1	SS
Setuju	4	2	S
Netral	3	3	N
Tidak Setuju	2	4	TS
Sangat Tidak Setuju	1	5	STS

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) bahwa validitas merupakan derajat kesesuaian antara data yang sesuai di lapangan dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sehingga data yang valid adalah data yang sama antara yang dilaporkan peneliti dengan data yang terdapat di lapangan. Uji validitas diketahui dengan cara menghitung korelasi (r) antara data pada masing-masing pernyataan skor total memakai rumus teknik korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variable X dan Y n = Jumlah Responden

$\sum x$ = Jumlah skor setiap butir angket

$\sum y$ = Jumlah Total skor angket

Kriteria pengujian validitas yaitu

1. Nilai r table dengan $df = n-2$ dan taraf signifikansi sebesar 5%
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid.
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari setiap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuisioner atau indikator yang digunakan (Ghozali, 2008).

3.6.3 Hasil Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer SPSS 25. Jika nilai koefisien antara item dengan total item sama dengan r -kritis atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan konstruksi (*construct*) valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan konstruksi (*construct*) tidak valid. Adapun hasil uji validitas kuisioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
<i>Perceived Organizational Support (POS) (X₁)</i>	POS1	0,762	0,3	Valid
	POS2	0,817	0,3	Valid
	POS3	0,830	0,3	Valid
	POS4	0,798	0,3	Valid
	POS5	0,817	0,3	Valid
	POS6	0,744	0,3	Valid
<i>Work-Life Balance (WLB) (X₂)</i>	WLB1	0,573	0,3	Valid
	WLB3	0,825	0,3	Valid
	WLB4	0,818	0,3	Valid
	WLB5	0,701	0,3	Valid
	WLB6	0,755	0,3	Valid
	WLB7	0,627	0,3	Valid
	<i>Job Satisfaction (JS) (M)</i>	JS4	0,516	0,3
JS6		0,858	0,3	Valid
JS7		0,691	0,3	Valid
JS8		0,880	0,3	Valid
JS9		0,861	0,3	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	OCB1	0,738	0,3	Valid
	OCB10	0,773	0,3	Valid
	OCB11	0,764	0,3	Valid
	OCB12	0,827	0,3	Valid
	OCB14	0,804	0,3	Valid
	OCB17	0,838	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Dari tabel 3.4 di atas menunjukkan semua item pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa enam (6) butir soal pada variabel *Perceived Organizational Support (X₁)*, enam (6) butir soal pada variabel *Work-Life Balance (X₂)*, lima (5) butir soal pada variabel *Job Satisfaction (M)* dan enam (6) butir soal pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut (Ghozali, 2011) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari respon terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas (uji keandalan)

dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang reliabel berarti instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama suatu variable dinyatakan reliabel ketika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dengan 0,5.

Analisis reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah koefisien alfa dari Cronbach atau sering disebut *Alpha Cronbach* yang fungsinya sebagai alat sejauhmana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali terhadap suatu realita atau fenomena, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien Alfa

k = Jumlah Butir Angket

σ_i^2 = Varians Setiap Butir Soal

σ_x^2 = Varians Total

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*, suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika hasil nilai *cronbach's alpha* > 0,70 dan bernilai positif (Ghozali, 2016), pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SmartPLS 3.

3.6.5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Nilai Kritis	Kesimpulan
<i>Perceived Organizational Support (POS) (X₁)</i>	0,884	0,7	Reliabel
<i>Work-Life Balance (WLB) (X₂)</i>	0,818	0,7	Reliabel
<i>Job Satisfaction (M)</i>	0,822	0,7	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	0,881	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari titik kritis, yaitu koefisien reliabilitas pada semua variabel lebih besar dari 0,7. Artinya, variabel *Perceived Organizational Support (X₁)*, *Work-Life Balance (X₂)*, *Job Satisfaction (M)* dan *Organizational Citizenship Behavior (Y)* dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan (Misbahuddin & Hasan, 2013). Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2018).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode yang didefinisikan sebagai suatu variabel terkait yang dijelaskan dengan menggunakan angka maupun kata-kata yang dilakukan apabila terjadi suatu peristiwa (Priyono, 2016). Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan juga respon kepada variabel *Perceived Organizational Support (X₁)*, *Work-Life Balance (X₂)*, *Job Satisfaction (M)*, dan *Organizational Citizenship Behavior (Y)*. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang megacu pada skor angket yang diperoleh dari responden.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Untuk mengetahui jarak rentang pada interval pertama sampai interval kelima digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Lebar interval} = \text{rentang} / \text{banyaknya interval} = 4 / 5 = 0,8$$

Interval pertama memiliki batas nilai bawah 1,00; interval kedua memiliki batas nilai bawah 1,80; interval ketiga memiliki batas nilai bawah 2,60; interval keempat memiliki nilai bawah 3,40; dan interval kelima memiliki nilai bawah 4,20. Selanjutnya disajikan kriteria penafsiran seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Kriteria Penafsiran Deskriptif

Rentang	Penafsiran			
	X1	X2	M	Y
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017), Disesuaikan

3.7.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) adalah *distribution free* atau tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio (Ghozali, 2008). *Partial Least Square* (PLS) menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi *Partial Least Square* (PLS). Selain itu, *Partial Least Square* (PLS) tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan

Partial Least Square (PLS). *Partial Least Square* digolongkan jenis nonparametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015). SEM-PLS memiliki tiga tahapan dalam prosesnya, yaitu evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hair et al. (2016) terkait dua tahap prosedur analitikal, yakni uji model pengukuran dan model struktural. Secara definisi, inner model merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel laten, sedangkan outer model merupakan model pengukuran yang menghubungkan indikator (variabel manifest) dengan konstraknya (variabel laten) (Hair et al., 2011). Teknik analisis data verifikatif dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.

3.7.3 Analisa Outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran valid dan reliabel (Ghozali, 2008). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Hussein, 2015). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator (Eisingerich & Rubera, 2010):

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai

discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE). Untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah item kuesioner ada dua cara yang harus dilakukan yaitu dengan melihat nilai cross loading variabel indikator dan fornell lacker. *Cross loading* adalah kriteria yang longgar, validitas ini menyangkut ketelitian dan ketepatan instrumen, untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid maka perlu diuji kebenarannya. Setelah diperoleh nilai *discriminant validity (cross loading)*, penentuan valid atau tidaknya butir pertanyaan kuesioner yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cross loading*. Adapun kriteria uji validitas diskriminan, adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cross loading* > variabel indikator variabel laten, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika nilai *cross loading* < variabel indikator variabelS laten, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selain *cross loading*, terdapat pula *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menilai sejauh mana konstruk yang berbeda (heterotrait) dalam sebuah studi berkorelasi satu sama lain lebih lemah daripada konstruk yang sama (monotrait). Tujuan utama dari penggunaan HTMT adalah untuk mengukur validitas diskriminan antara konstruk, yaitu apakah konstruk yang berbeda benar-benar dapat dibedakan satu sama lain. Kriteria dari HTMT adalah dengan melihat nilai korelasi antar konstruk harus di bawah 0.90 (Hair et al. 2019).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai

adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.
5. *Multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Multikolinearitas dideteksi menggunakan ukuran Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi 0,20 atau kurang (Hair et al, 2017). Nilai $VIF \leq 5$ maka dikatakan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinearitas. Sedangkan, nilai $VIF > 5$ maka dikatakan bahwa terjadi permasalahan multikolinearitas.

3.7.4 Analisa Inner Model

Analisa *Inner model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Pada pendekatan SEM pada SmartPLS model struktural terkait hubungan kausalitas antar variabel laten disebut juga dengan *inner model*. Setelah evaluasi model pengukuran terkait validitas dan reliabilitas model selesai dilakukan, selanjutnya peneliti melakukan evaluasi model struktural dengan kalkulasi terhadap koefisien jalur dan signifikansinya. Kriteria evaluasi utama untuk model struktural adalah tingkat *R-square*. Nilai *R-square* dari model akan menunjukkan hubungan antara variabel laten (independen dan dependen). Nilai *R-square* akan berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 maka mengindikasikan pengaruh yang semakin besar dari variabel independen yang dipilih tersebut. Adapun kriteria nilai *R-square* berdasarkan *rule of thumb* yaitu 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan moderat dan 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Latan, 2020).

3.8 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan uji model struktural, peneliti akan melakukan *bootstrapping* untuk mendapatkan parameter uji t-value yang dibandingkan dengan kriteria uji hipotesis guna memprediksi hubungan kausalitas atau menganalisa hubungan

signifikansi koefisien jalur antar variabel laten secara parsial, di mana SEM-PLS dapat menghitung koefisien jalur bersamaan dengan tingkat signifikansi dari seluruh hubungan dalam model struktural (Sobti, 2018). Hipotesis (H_a) akan diterima ketika t -value $> 1,65$ (*one tailed*) atau dapat juga dengan menggunakan indikator p -value $< 0,05$ (Hussein, 2015). Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : $\beta \leq 0$, *Perceived Organizational Support* (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (M).

H_a : $\beta > 0$ *Perceived Organizational Support* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (M).

Hipotesis 2

H_0 : $\beta \leq 0$ *Work-Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (M).

H_a : $\beta > 0$ *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (M).

Hipotesis 3

H_0 : $\beta \leq 0$ *Perceived Organizational Support* (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H_a : $\beta > 0$ *Perceived Organizational Support* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hipotesis 4

H_0 : $\beta \leq 0$ *Work-Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H_a : $\beta > 0$ *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hipotesis 5

H_0 : $\beta \leq 0$ *Job Satisfaction* (M) tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H_a : $\beta > 0$ *Job Satisfaction* (M) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hipotesis 6

$H_0 : \beta \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara positif yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* (M).

$H_a : \beta > 0$ Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara positif dimediasi oleh *Job Satisfaction* (M).

Hipotesis 7

$H_0 : \beta \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara positif yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* (M).

$H_a : \beta > 0$ Pengaruh *Work-Life Balance* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara positif dimediasi oleh *Job Satisfaction* (M).