

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui hubungan variabel terhadap objek yang diteliti dengan sifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel bebas dan terikat dalam penelitian. Sebaliknya, metode deskriptif dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa berusaha menarik kesimpulan umum. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji hipotesis yang diajukan dengan menentukan pengaruh langsung atau tidak langsung dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan menggunakan analisis data kuantitatif/statistik.

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antar masing-masing variabel. Penelitian kali ini menggunakan skala pengukuran likert 5 poin. Populasi dan sampel penelitian yaitu karyawan

bagian produksi yang berjumlah 62 karyawan di CV Mega Lestari Plasindo yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slosin dari total 162 karyawan.

Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuesioner) dan lewat dokumen. Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis PLS, dan uji hipotesis menggunakan program SmartPLS 3.0.

3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

- a. Subjek penelitian adalah sumber yang dapat memberikan informasi, membuat keputusan purposive, dan menerapkannya untuk tujuan tertentu. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo karena terlibat dalam aktivitas perusahaan.
- b. Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian yaitu CV Mega Lestari Plasindo.

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel bebas atau variabel independen, variabel terikat atau variabel dependen, dan variabel mediasi sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2015:61) “Variabel independen atau sering disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* atau dalam bahasa

indonesia disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu *work life balance* (X).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2015:61) "Variabel dependen atau sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Mediasi (Z)

Menurut Sugiyono (2015:63) Variabel mediasi atau biasa disebut variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan di ukur.

Lebih lanjut, Sugiyono (2015:63) menjelaskan bahwa "Variabel mediasi adalah variabel penyalah/antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen". Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

1. *Work Life Balance* (X)

Work life balance merupakan keseimbangan yang kuat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pengukuran variabel *work life balance* diadopsi dan diadaptasi dari (Fisher, Bulger and Smith, 2009) dengan menggunakan 17 item pernyataan.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap secara emosional karyawan mengenai pekerjaannya yang dapat diindikasikan melalui evaluasi karakteristik pekerjaannya yang apabila sikap positif mengindikasikan adanya kepuasan kerja sedangkan sikap negatif mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Pengukuran variabel kepuasan kerja diadaptasi dan diadopsi dari (Sarmiento, Beale dan Knowles, 2007) dengan menggunakan 6 item pernyataan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Pengukuran variabel kinerja karyawan diadaptasi dan diadopsi dari (Koopmans *et al.*, 2014) dengan menggunakan 27 item pernyataan.

3.3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh dan mengumpulkan data penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil atau kesimpulan penelitian dengan menggunakan cara yang terbaik dan tepat.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<i>Work Life Balance</i> (X) Diadopsi dan adaptasi dari (Fisher, Bulger and Smith, 2009)	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	Karyawan pulang kerja terlalu lelah untuk melakukan apa yang karyawan inginkan
		Pekerjaan membuat karyawan sulit mempertahankan kehidupan pribadi yang karyawan inginkan
		Karyawan sering mengabaikan kebutuhan pribadinya karena tuntutan pekerjaan
		Kehidupan pribadi karyawan menderita karena pekerjaannya
		Karyawan harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena banyaknya waktu yang karyawan habiskan untuk bekerja
	<i>PLIW (Personal Life Interference with Work)</i>	Kehidupan pribadi karyawan menghabiskan energi yang karyawan butuhkan untuk melakukan pekerjaannya
		Pekerjaan karyawan terganggu karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadinya
		Karyawan akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua yang karyawan lakukan dalam kehidupan pribadinya
		Karyawan terlalu lelah untuk efektif dalam bekerja karena hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadinya
		Ketika karyawan sedang bekerja, karyawan khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar

		pekerjaan	
		Karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja	
	PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Pekerjaan memberi karyawan energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi karyawan	
		Karena pekerjaan, suasana hati karyawan lebih baik di rumah	
		Hal-hal yang karyawan lakukan di tempat kerja membantu karyawan menangani masalah pribadi dan praktis di rumah	
	WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	Suasana hati karyawan lebih baik di tempat kerja karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadinya	
		Kehidupan pribadi memberi karyawan energi untuk melakukan pekerjaan	
		Kehidupan pribadi membantu karyawan rileks dan merasa siap untuk bekerja keesokan harinya	
	Kepuasan Kerja (Z) Diadopsi dan adaptasi dari (Sarmiento, Beale dan Knowles, 2007)	Rekan kerja	Karyawan merasa senang dengan rekan kerjanya
		Pengakuan Supervisor	Karyawan merasa senang dengan pengakuan atasannya
Gaji		Karyawan merasa puas dengan gajinya	
Kondisi Kerja		Dalam banyak hal, pekerjaan ini adalah pekerjaan yang paling cocok untuk karyawan Karyawan puas dengan pekerjaannya karyawan bisa melakukan pekerjaan, dan karyawan akan memilih pekerjaan ini lagi	
Kinerja Karyawan Diadopsi dan di adaptasi dari (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	<i>Task Performance</i>	Karyawan berhasil merencanakan pekerjaannya agar selesai tepat waktu	
		Perencanaan karyawan optimal	
		Karyawan mengerti hasil yang	

		harus karyawan capai dalam pekerjaannya
		Karyawan mampu memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja
		Karyawan tahu cara menetapkan prioritas yang tepat
		Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal
		Karyawan mampu bekerja sama dengan baik
	<i>Contextual Performance</i>	Karyawan mengambil tanggung jawab ekstra
		Karyawan memulai tugas-tugas baru, setelah tugas-tugas lamanya selesai.
		Karyawan mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia
		Karyawan berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaannya
		Karyawan berusaha untuk selalu memperbarui keterampilan kerjanya
		Karyawan mampu menemukan solusi kreatif untuk masalah baru
		Karyawan terus mencari tantangan baru dalam pekerjaannya
		Karyawan melakukan lebih dari yang diharapkan dari karyawan
		Karyawan aktif berpartisipasi dalam rapat kerja
		Karyawan secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja
		Karyawan mampu menangkap peluang ketika peluang itu muncul.
		Karyawan tahu bagaimana menyelesaikan situasi sulit dan kemunduran dengan cepat
		<i>Counterproductive Work</i>

	<i>Behavior</i>	kerja
		Karyawan membuat masalah lebih besar daripada masalah di tempat kerja
		Karyawan fokus pada aspek negatif dari situasi kerja, bukan pada aspek positifnya
		Karyawan berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif pekerjaannya
		Karyawan berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif pekerjaannya
		Karyawan melakukan kurang dari yang diharapkan darinya
		Karyawan berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mudah
		Terkadang Karyawan tidak melakukan apa pun, padahal seharusnya karyawan bekerja

Sumber: data diolah dari penelitian terdahulu

1.3.3 Uji Instrumen

1.3.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) “Uji validitas diartikan sebagai sebuah pengukuran yang dilakukan untuk mengukur tingkat valid ataupun tidak valid suatu instrumen dalam sebuah penelitian”. Artinya untuk memperoleh data yang valid diperlukan pula instrumen dan alat ukur yang valid. Oleh karena itu, uji validitas ini perlu dilakukan. Pada penelitian ini, uji validitas diukur menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Pengujian validitas pada setiap item pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan *loading factor* dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan tentang kevalidan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *loading factor* $> 0,5$ maka dikatakan bahwa pernyataan tersebut valid
- 2) Jika nilai *loading factor* $< 0,5$ maka dikatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid. (Ghozali, 2020:61)

Pengujian validitas dilakukan melalui bantuan *software* SmartPLS

3.0 dan diperoleh hasil pengujian validitas sebagai berikut

Tabel 3.2 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Item Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Standar	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1	0,859	0,5	Valid
	X2	0,853	0,5	Valid
	X3	0,892	0,5	Valid
	X4	0,805	0,5	Valid
	X5	0,264	0,5	Tidak Valid
	X6	0,256	0,5	Tidak Valid
	X7	0,869	0,5	Valid
	X8	0,852	0,5	Valid
	X9	0,887	0,5	Valid
	X10	0,882	0,5	Valid
	X11	0,876	0,5	Valid
	X12	0,837	0,5	Valid
	X13	0,781	0,5	Valid
	X14	0,852	0,5	Valid
	X15	0,737	0,5	Valid
	X16	0,562	0,5	Valid
	X17	-0,224	0,5	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,879	0,5	Valid
	Z2	0,573	0,5	Valid
	Z3	0,813	0,5	Valid
	Z4	0,845	0,5	Valid
	Z5	0,897	0,5	Valid
	Z6	0,748	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,822	0,5	Valid
	Y2	0,783	0,5	Valid
	Y3	0,777	0,5	Valid
	Y4	0,687	0,5	Valid
	Y5	0,832	0,5	Valid
	Y6	0,721	0,5	Valid

Y7	0,743	0,5	Valid
Y8	0,804	0,5	Valid
Y9	0,790	0,5	Valid
Y10	0,754	0,5	Valid
Y11	0,816	0,5	Valid
Y12	0,824	0,5	Valid
Y13	0,620	0,5	Valid
Y14	0,814	0,5	Valid
Y15	0,844	0,5	Valid
Y16	0,618	0,5	Valid
Y17	0,679	0,5	Valid
Y18	0,832	0,5	Valid
Y19	0,874	0,5	Valid
Y20	0,679	0,5	Valid
Y21	0,647	0,5	Valid
Y22	0,575	0,5	Valid
Y23	0,598	0,5	Valid
Y24	0,607	0,5	Valid
Y25	0,657	0,5	Valid
Y26	0,613	0,5	Valid
Y27	0,586	0,5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil *outer loadings* pada tabel 3.2. menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan layak atau valid untuk digunakan pada penelitian dan pengujian selanjutnya karena nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 kecuali variabel *work life balance* pada instrumen X5, X6, dan X17 dinyatakan tidak valid karena *loading factor* kurang dari 0,5 maka tidak bisa digunakan pada penelitian dan pengujian selanjutnya.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diperoleh dari responden sehingga data menjadi lebih akurat. Oleh karena itu, instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama serta data yang dihasilkan

tetap sama (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan mencari nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Menurut Hair et al., (2021) variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* $> 0,7$ dan jika *composite reliability* dan *cronbach alpha* $< 0,7$, maka instrumen tersebut nilainya tidak reliabel.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0.

Tabel 3.3 Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
Kepuasan Kerja	0,883	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,966	0,968	Reliabel
Work Life Balance	0,937	0,951	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.3. dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner/angket yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten

3.3.4 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015) “Skala pengukuran diartikan sebagai suatu kesepakatan yang dipakai sebagai acuan dalam menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga nantinya dapat menghasilkan data kuantitatif”. Dalam penelitian kali ini maka skala

pengukuran yang di pakai adalah menggunakan skala likert 5 poin sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Skala Penelitain

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu/Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Skala 1 sampai 5 dipilih agar mempermudah responden (karyawan) dalam menentukan kategori sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Pengisian kuesioner diisi dengan memberi tanda centang (✓) pada skala 1 sampai 5 di lembar kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) “Populasi merupakan wilayah general/luas yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Populasi tidak hanya manusia, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu. Berdasarkan pengertian populasi, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan bagian produksi pada CV Mega Lestari Plasindo yang berjumlah 162.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono 2015) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan dari pengertian sampel, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini di hitung menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase toleransi ketidaktelitian

Dalam pengambilan sampel, batas toleransi ketidaktelitian yang dipakai adalah 10% karena keterbatasan waktu dan biaya serta dalam rumus slovin, tingkat kesalahan 10% masih dapat digunakan. Maka berdasarkan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162 (0,01)}$$

$$n = \frac{162}{1 + 1,62}$$

$$n = \frac{162}{2,62}$$

$$n = 61,83206$$

$$n = 62$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh kumlah sampel sebesar 62 orang dari 162 karyawan bagian produksi di CV Mega Lestari Plasindo.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik atau cara yang dipakai peneliti dalam mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental. “Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.” (Sugiyono, 2015) Teknik ini dipakai karena banyaknya populasi yang ada serta waktu kehadiran karyawan yang berbeda.

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipakai dalam penelitian sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2022: 252) “sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sumber data primer adalah data dari penyebar kuesioner yang bersumber dari responden yang berjumlah 62 karyawan bagian produksi di CV Mega Lestari Plasindo.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2022:252) “sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dari penelitian ini sumber data sekunder adalah penelitian terdahulu, buku-buku, literatur artikel, jurnal serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang dipakai oleh peneliti untuk pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2018:224) “Teknik pengumpulan data adalah langkah pertama penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian untuk mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang standar” Untuk memperoleh data penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab. Maka dalam hal ini, kuesioner berupa pernyataan dibagikan kepada karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo.

2. Dokumentasi

Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi bersumber dari data sekunder yakni buku, jurnal, *e-book*, skripsi serta data yang bersumber dari internet yang relevan dengan penelitian ini.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/general” (Sugiyono, 2015:207). Pada penelitian ini, pengukuran skor diambil dari skala likert 5 poin, sehingga diperoleh rata-rata skor (*range*):

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi}-\text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range sebagai berikut

1-1,8	= Sangat rendah
1,81 -2,6	= Rendah
2,61 – 3,4	= Sedang
3,41 – 4,2	= Tinggi

4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.8.2 Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2015:209) “Analisis inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Pada analisis inferensial, penelitian menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0 dengan metode yang dipakai adalah metode *partial least squares* (PLS).

3.8.2.1 Analisis SEM-PLS (Struktural Equation Modeling-Partial Least Square)

“*Struktural Equation Modeling* (SEM) adalah teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk” (Ginting, 2009). Sedangkan *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarian ke pendekatan SEM berbasis varian. Metode SEM-PLS dipilih karena sifat laten dari variabel yang menghalangi pengukuran langsung. Variabel laten dalam penelitian ini adalah *work life balance* sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja sebagai moderator, dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Variabel yang diteliti diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan dari teori yang ada.

Analisis data dengan metode SEM-PLS dibagi menjadi dua bagian yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel konstruk dengan indikator atau variabel latennya, dan model struktural (*inner model*) digunakan untuk memahami tingkat pengaruh hubungan variabel serta tingkat pengaruh hubungan keseluruhan variabel.

a. *Outer Model*

“*Outer model* sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya” (Ghozali, 2020:37) *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas model sebagai syarat dalam metode SEM-PLS. Uji validitas menguji efektivitas instrumen penelitian dan mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi suatu instrumen dalam konsep pengukuran atau konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam suatu kuesioner atau instrumen penelitian.

Uji validitas diukur dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) dan variabel dianggap valid jika nilai AVE lebih besar dari $>0,5$ sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability coefficients* sehingga apabila variabel dengan nilai *composite reliability coefficients* dinyatakan reliabel jika nilainya $> 0,5$.

b. *Inner Model*

“*Inner model* yang kadang disebut juga dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*” (ghozali, 2020:37). Dalam melakukan uji hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan nilai *R-square*. Jika hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model baik, moderat dan lemah. Untuk menilai validitas prediktif pada variabel eksogen menggunakan nilai *Q-square predictive relevance*. Apabila Q^2 nilainya >0 akan dikatakan baik.

3.8.2.2 Uji Hipotesis

Ada 2 jenis pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis parsial dan hipotesis simultan berikut cara pengujian hipotesis tersebut:

1) Pengujian hipotesis secara parsial

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Adapun nilai T- statistic harus lebih dari 1,96 dan pengujian hipotesis pada alpha 0,05 (5%). Nilai T- statistic di dapatkan dari proses bootstrapping dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika hasil signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

- b. Jika hasil signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Abdillah dan Hartono, 2015:231)

2) Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada hasil *indirect effect*, dimana tidak pada koefisien karna pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung variabel independent ke variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel mediasi terhadap variabel dependen. Karena itu *indirect effect* digunakan untuk melihat efek dari adanya variabel mediasi yang menghubungkan variabel independent dengan variabel dependen dimana hasil literasi bootstrapping harus memperoleh nilai T-statistic variabel mediasi lebih sama dengan dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh (Abdillah dan Hartono, 2015:231).