

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019:2) dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” di serikat pekerja media dan industri kreatif untuk demokrasi (Sindikasi) sampel dalam penelitian ini terdiri dari 73 karyawan. Konsekuensi dari pengujian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan secara langsung (dampak langsung). Keseimbangan kehidupan kerja berdampak buruk terhadap pelaksanaan perwakilan secara langsung (dampak langsung). Pemenuhan pekerjaan secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan secara langsung (direct impact). Hasil tersebut menunjukkan bagaimana pemenuhan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dan serius serta pelaksanaan yang representatif sehingga hasil eksperimen dapat ditutup, khususnya intervensi penuh.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad yudha prawira negara (2022:1) dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening” di Karesidenan Surakarta, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 200 karyawan swasta Karesidenan Surakarta. Berdasarkan temuan penelitian ini, work-life balance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara

aktivitas yang menyenangkan dan serius mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Pemenuhan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada eksekusi pekerja yang diintervensi melalui pemenuhan pekerjaan. Penemuan eksplorasi ini diyakini dapat membantu organisasi dalam memperluas presentasi SDM-nya dengan memberikan gambaran dampak keseimbangan antara aktivitas menyenangkan dan serius terhadap eksekusi representatif yang diselingi pemenuhan pekerjaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hascaya ciptaning herlambang dan Rochiyati Murniningsih (2020:2) dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih sampel yang representatif sebanyak 65 partisipan. Konsekuensi dari pengujian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan secara langsung (dampak langsung). Keseimbangan kehidupan kerja berdampak buruk terhadap pelaksanaan perwakilan secara langsung (dampak langsung). Pemenuhan pekerjaan secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan secara langsung (direct impact). Hasil tersebut menunjukkan bagaimana pemenuhan pekerjaan dapat mengintervensi hubungan antara keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dan serius serta pelaksanaan yang representatif sehingga hasil eksperimen dapat ditutup, khususnya intervensi penuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Rochim(2019:16) yang memperoleh hasil bahwa *Worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada kedua pihak, oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *worklife balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan dilakukan pada penelitian ini. Untuk itu terkait dengan penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja, Kinerja, dan kepuasan Kerja sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan kasubbag bagian umum, perlengkapan dan keuangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu ibu Linda Riani SE, terdapat fenomena yang berkaitan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Permasalahan yang terjadi ialah kinerja karyawan masih ada yang belum mencapai target hal tersebut akan memperhambat untuk mendapatkan imbalan. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat membuat seorang pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sulit untuk berkonsentrasi dan berkontribusi. Faktor restrukturasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, para pegawai di beri tugas yang monoton, padahal para pekerja yang di dominasi para ahli dalam bidang teknis diyakini sangat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Fenomena yang berkaitan dengan Kinerja juga terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu, Masalah kinerja pada Pegawai yaitu terdapat peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa pada tiap bulannya, sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan, dan semangat bekerja dari para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah di rencanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa tersebut. Adanya karyawan yang pulang lebih awal dan datang terlambat, yang menunjukkan kurangnya disiplin jam kerja karyawan, merupakan pelanggaran lain yang terkait dengan kehadiran. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa ketelitian dan manajemen perintis masih buruk, dan hal ini dapat menggagalkan proses penyelesaian latihan kerja dan kerangka kerja yang telah disusun selama ini.

Fenomena yang berkaitan dengan Kepuasan kerja juga terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu, masalah ketidakpuasan pada pegawai merasa tugas-tugas dari pekerjaannya bersifat rutin sehingga menimbulkan kebosanan, pegawai juga merasa atasannya tidak mengkomunikasikan atau mengarahkan peran pegawai sedang bekerja, sehingga pegawai merasa tidak berperan dalam pekerjaan dan juga membuat pegawai merasa tidak ambil bagian dari pekerjaannya. Kurangnya hubungan antar rekan kerja sehingga pegawai merasa tidak puas.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam

membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja pegawai dapat membuat pegawai selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat secara optimal.

Berikut disajikan tabel jumlah pegawai dan analisis pencapaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa :

Tabel 1.1
Jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

No	Jabatan	Jumlah
1.	Plt. Kepala DPMPD	1
2.	Kasubbag, Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1
3.	Kasubbag, Umum, Perlengkapan dan Keuangan	1
4.	Pelaksana	3
5.	Honorar	11
Bidang Fasilitasi Keuangan		
6.	Kabid. Fasilitasi Keuangan Aset Desa	1
7.	Aspirasi Muda	1
8.	Pelaksana	1
9.	Honorar	4
Bidang Bina Pemerintahan Desa		
10.	Kabid. Bina Pemerintahan Desa	1
11.	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	1
12.	Pelaksana	1
13.	Honorar	4
Bidang Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat dan Fasilitator Bumdes		
14.	Kabid. Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat	1
15.	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	2
16.	Pelaksana	1
17.	Honorar	3
Jumlah		38

Sumber: Daftar Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorar Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pegawai DPMPD Rokan Hulu 2023

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Ket
1.	Meningkatkan program penunjang urusan pemerintahan desa	Persentase pemenuhan fasilitas kebutuhan operasional perkantoran	Persentase	100%	100%	Berhasil
2.	Meningkatkan program peningkatan kerjasama desa	Persentase desa yang melakukan Kerjasama	Persentase	100%	70%	Belum Berhasil
3.	Meningkatkan program administrasi pemerintahan desa	Persentase desa yang administrasi pemerintahan desa yang sesuai aturan	Persentase	100%	80%	Berhasil
4.	Meningkatnya program pemberdayaan Lembaga kemasyarakatan, Lembaga adat dan Masyarakat hukum adat	Persentase Lembaga kemasyarakatan desa yang aktif	Persentase	100%	100%	Berhasil

Sumber: Renja 2023 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa bahwa terdapat pencapaian kinerja. Fenomena yang terjadi pada kinerja pegawainya yang menurun karena kurangnya keseimbangan kerja pegawai yang masih kurang baik seperti adanya pekerjaan yang belum mencapai target. minimnya kuantitas yang diberikan

pegawai pada instansi, dilihat saat mengerjakan pekerjaan pegawai justru memilih bersantai-santai dan tugas yang dikerjakan tidak mencapai target. Batas kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai tidak mandiri dan meminta bantuan kepada pegawai lainnya. Tidak adanya dorongan yang representatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dengan lebih cepat di setiap segmen, menciptakan kemunduran pada pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 1.3
Data Perbandingan Realisasi Kinerja 5 (Lima) Tahun Terakhir

No	Tahun	Capaian Kinerja
1.	2018	85.05%
2.	2019	80%
3.	2020	90.05%
4.	2021	90.25%
5.	2022	87.05%

Sumber: SKP JA-JF DPMPD

Berdasarkan Tabel 1.2 Menunjukkan hasil pencapaian kinerja pegawai di dinas pemberdayaan Masyarakat dan pemerintahan desa. Dan fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai yang naik dan menurun karna kurangnya keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai yang masih kurang baik seperti adanya pekerjaan yang belum mencapai target masih minimnya worklife balance yg di berikan pegawai pada instansi. capaian kinerja merangkak naik dan menurun dapat di lihat di tabel 1.2 Realisasi Kinerja tahun 2021 mengalami peningkatan dari realisasi kinerja pada tahun-tahun sebelumnya dan pada tahun 2022 kinerja mengalami penurunan 3,2%. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel *WorkLife Balance*, kinerja Karyawan,

kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Dari ketiga variabel tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *WorkLife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi kasus di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *worklife balance* terhadap kinerja Pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan di bahas dalam Penelitian ini Adalah Sebagai Berikut:

1. Untuk Menguji dan menguraikan pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja Pegawai
2. Untuk Menguji dan Menguraikan Pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Untuk Menguji dan menguraikan pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

4. Untuk Menguji dan menguraikan pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktek, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran *worklife balance*, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja instansi dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara *worklife balance*, kinerja pegawai, kepuasan kerja. Penelitian ini juga mengasih kesempatan dalam menggunakan teori sumber daya manusia secara langsung.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dibidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan bagi pihak lain dapat dijadikan referensi sebagai acuan penelitian yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama memuat isinya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan untuk membahas permasalahan yang diangkat, kerangka konseptual yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode, pendekatan, dan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang dapat menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang ruang lingkup penelitian meliputi lokasi dan waktu penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, instrument penelitian, Sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis data penelitian, menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan apa yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan menjelaskan saran apa yang dapat direkomendasikan atas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*WorkLife Balance*)

Harmoni antara kehidupan dan pekerjaan sangatlah penting, seperti yang ditunjukkan dalam sebuah studi oleh Accenture. Seringkali para pekerja menolak tawaran pekerjaan dengan gaji besar dan bantuan pemerintah karena dianggap dapat mengganggu keharmonisan sosial dan kehidupan sehari-hari. Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius juga merupakan faktor penting bagi para perwakilan untuk mempertimbangkan apakah akan mencari peluang baru untuk bekerja di organisasi lain atau berhenti bekerja. Sebagaimana terungkap dalam artikel di kompas.com (2013), sebagian besar perwakilan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja karena keinginan untuk menjaga keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam pandangan organisasi, keseimbangan antara aktivitas yang serius dan menyenangkan merupakan ujian untuk membentuk budaya yang kokoh dalam organisasi di mana perwakilan dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Sementara itu, dalam pandangan perwakilan, keseimbangan antara aktivitas serius dan menyenangkan adalah keputusan mengawasi pekerjaan dan komitmen atau kewajiban individu terhadap keluarga.

McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., (2017) berpendapat bahwa keseimbangan antara aktivitas serius dan menyenangkan adalah sejauh mana seseorang merasa bahagia dalam menyelesaikan semua pekerjaan dalam

kehidupan di luar dan di dalam pekerjaan. McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018) keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dan serius adalah sejauh mana orang merasa terpenuhi dan dikaitkan dengan pekerjaan mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan berbeda di luar pekerjaan. Ada beberapa faktor yang membantu perluasan pelaksanaan perwakilan, antara lain keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas masyarakat, tanggung jawab dalam organisasi tempat perwakilan bekerja tersebut bekerja (Poluan, 2018). Salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan adalah dengan memperhatikan *worklife balance* karyawan.

2.1.1.1. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al.,(2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.1.1.2 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar et al (dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, 2010) Ada manfaat yang akan dihasilkan oleh organisasi dengan melakukan keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius, antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- 4) Meningkatnya retensi pelanggan
- 5) Berkurangnya turn-over karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya kepuasan kerja
- 2) Semakin tingginya keamanan kerja (job security)
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 4) Berkurangnya tingkat stres kerja
- 5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Stolovitch, Keeps (1992) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Wirawan (2009) pengertian kinerja adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Hussein Fattah (2014) adalah catatan hasil yang diperoleh dari kemampuan kerja tertentu selama jangka waktu tertentu.

Pendapat lain dari Hariandja (2009;320) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya.

Menurut Robbins (2006) eksekusi adalah perkiraan kerja normal yang menghasilkan sesuatu yang ideal. Eksekusi representatif adalah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang disampaikan oleh pekerja sesuai pekerjaannya dalam organisasi (Rivai, 2005). Dari berbagai definisi di atas, maka dapat beralasan bahwa presentasi merupakan hasil kerja seorang perwakilan dalam suatu siklus atau menjalankan tugas sesuai kewajibannya dalam jangka waktu tertentu yang dapat berdampak pada keberhasilan suatu perkumpulan tertentu.

2.1.2.1 Indikator Kinerja

Petunjuk pelaksanaan memainkan peran penting dalam suatu organisasi karena penanda ini dapat menentukan jumlah dan sifat pelaksanaan yang representatif. Berdasarkan klarifikasi Robbins (2006), ada lima petunjuk untuk memperkirakan pelaksanaan perwakilan individu, khususnya:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2.2. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Pemenuhan pekerjaan merupakan kecukupan atau reaksi mendalam terhadap berbagai bagian pekerjaan. Sekelompok sentimen perwakilan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan. Kecenderungan keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seorang spesialis dan jumlah yang menurut mereka seharusnya diterima. Menurut Afandi (2018) Menurut Darmawan (2020), persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting merupakan sumber kepuasan kerja.

Edy Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama pegawai, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor fisik dan psikologis.

Handoko (2020) mencirikan pemenuhan pekerjaan terlepas dari apakah perwakilan puas dengan pekerjaan mereka. Perasaan ini harus terlihat dari perilaku yang dapat diterima dari perwakilan tersebut terhadap pekerjaan dan semua yang mereka alami di tempat kerja. Maka dapat diasumsikan bahwa yang dimaksud dengan pemenuhan pekerjaan adalah suatu cara pandang yang membangkitkan semangat dari para pekerja termasuk sikap dan sikap terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan.

2.1.3.1. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2020) Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu

1. Pekerjaan sebenarnya. Tergantung pada industrinya, keterampilan khusus diperlukan untuk setiap posisi. Kesulitan suatu tugas dan kecenderungan individu bahwa kemampuannya diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan akan menambah atau mengurangi pemenuhan jabatan.
2. Chief, manajer yang baik menyiratkan dia perlu melihat nilai yang diciptakan oleh bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/pendamping sekaligus atasannya.
3. Rekan Kerja, Merupakan unsur yang berhubungan dengan hubungan antar wakil dengan atasannya serta dengan pekerja yang berbeda-beda, baik yang sederajat maupun yang bermacam-macam jenis pekerjaan.

2.1.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019), jika suatu organisasi dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat pemenuhan pekerjaan:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat Karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.5. Penelitian Terdahulu Relevan

Ilmuwan sejenak memahami beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa kelompok atau ahli yang dijadikan referensi untuk membantu eksplorasi tersebut. Gambaran dari beberapa investigasi masa lalu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Hascaya Ciptaning Herlambang (2019)	Pengaruh <i>Worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	<i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung (<i>direct effect</i>). <i>Worklife balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung (<i>direct effect</i>). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung (<i>direct effect</i>). Hasil menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (<i>full mediation</i>). Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data
2.	Muhammad yudha prawira negara (2022)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Worklife balance</i> memiliki

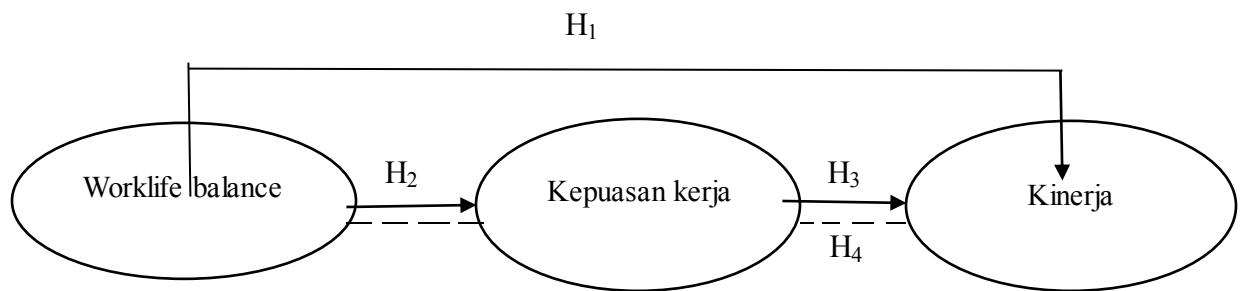
			<p>pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kepuasan kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki dengan memberikan gambaran tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini tergolong kuantitatif karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan analisis dilakukan dengan menggunakan uji statistik.</p>
3.	<p>Hascaya ciptaning herlambang dan Rochiyati Murniningsih 2020</p>	<p>Pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening</p>	<p><i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara (<i>direct effect</i>) <i>balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung (<i>direct effect</i>). Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung (<i>direct effect</i>). Hasil menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (<i>full mediation</i>). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2015) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang dapat dari penelitian tersebut.</p>
4.	<p>Nur intan maslichah kadarisman</p>	<p><i>Worklife balance</i> Lingkungan kerja kepuasan kerja</p>	<p><i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap</p>

	2016		kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Metode analisis menggunakan analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.
5.	Diah Lailatul Qodrizana Mochammad Al Musadieg 2018	<i>Worklife balance</i> kepuasan kerja	Keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kapuasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.

2.2. Kerangka Konseptual

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:68) sistem hipotetis adalah pembentukan yang menjadi dasar seluruh proyek eksplorasi. Dari struktur hipotesis dapat dibentuk spekulasi-spekulasi yang dapat dicoba untuk melihat apakah hipotesis yang dibentuk itu substansial atau tidak, kemudian dapat dicoba dengan pemeriksaan faktual yang sesuai.

Berdasarkan uraian dalam kajian teori diatas maka penulis menguraikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Hascaya Ciptaning Herlambang 2019

—————> = Pengaruh Variabel independent terhadap variabel dependen

○ = Variabel penelitian

- - - = Variabel penghubung (intervening)

X = Variabel independent (Worklife Balance)

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

Z = Variabel intervening (Z1:Kepuasan kerja)

2.3. Hipotesis

Berdasarkan Kajian Teori-Teori diatas Maka Penulis dapat Menyimpulkan

Hasil Peneliti Sementara Yaitu:

H1: Diduga *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

H2: Diduga *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

H4: *Worklife Balance* memediasi hubungan Kinerja Pegawai melalui kepuasan

kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional serta sistematis. Berdasarkan teori yang disampaikan sugiyono tersebut, maka penulis menggunakan variabel pembelajaran organisasi dan berbagi pengetahuan. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Rokan Hulu Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian penelitian serta sekaligus sebagai tempat pelaksanaannya penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Rokan Hulu yang berjumlah 38 orang.

Tabel 3.1
Jumlah pegawai DPMPD Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah
1	Plt. Kepala DPMPD	1
2	Kasubbag, Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1
3	Kasubbag, Umum, Perlengkapan dan Keuangan	1
4	Kabid. Fasilitas Keuangan Aset Desa	1
5	Kabid. Bina Pemerintahan Desa	1
6	Kabid. Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat	1
7	Pelaksana	6
8	Honorar	22
9	Aspirasi muda	1
10	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	3
Jumlah		38

3.2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Hair et al (2018) ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 dapat diterima, minimal ukuran sampel pada analisis SEM-PLS adalah 30-100. Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 38 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:402) mengatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan desa, yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap

keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*), kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2014:402) mengatakan informasi opsional adalah sumber yang tidak secara lugas memberikan informasi kepada pengumpul informasi, misalnya melalui orang lain, atau melalui catatan. Apalagi jika dilihat dari strategi atau prosedur pengumpulan informasi, metode pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan cara persepsi, wawancara, jajak pendapat, dokumentasi dan perpaduan keempatnya. Informasi tambahan dalam eksplorasi ini mengingat laporan-laporan terkait untuk asosiasi yang digunakan sebagai informasi pendukung pemeriksaan sesuai dengan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014:145) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu seperti wawancara dan kusioner.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Wawancara

Wawancara merupakan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan tentang jenis variabel dan gambaran dari variable yang diteliti seperti nama variabel, ukuran variabel, sub variabel, indikator variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Menurut Sugiyono (2014:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan landasan teoritis yang ada adapun defenisi operasional variabel dapat dilihat dibawah ini.

Table 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Work Life Balance</i>	Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> adalah tingkat kepuasan hidup individu akan antara peran ganda dalam menyeimbangkan kerja dan non kerja.	1. <i>Time balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (Keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan kepuasan) (sumber Greenhaus, Collins dan Shaw (2003))	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan	Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja	Ordinal

		kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika	3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas 4. Disiplin Kerja <i>(sumber afandi (2018:83))</i>	
3.	Kepuasan Kerja	Menurut Darmawan (2020) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Teman sekerja <i>(Sumber: Darmawan, 2020)</i>	Ordinal

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2014:93). Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sember Sugiyono (2019)

3.6.2. Uji Instrumen

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang mana sangat berperan dalam menentukan validitas (keabsahan) suatu hasil penelitian. Kusioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian. Berbagai tes diperlukan untuk menentukan validitas (keabsahan) metode ini.

3.7. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016:147) mengungkapkan bahwa dalam Penelitian kuantitatif, pemeriksaan informasi merupakan suatu tindakan setelah informasi dari seluruh responden atau sumber informasi yang berbeda telah dikumpulkan. Latihan pemeriksaan informasi adalah mengumpulkan informasi berdasarkan faktor dan jenis responden, mengorganisasikan informasi berdasarkan faktor dari seluruh responden, memasukkan informasi untuk setiap variabel yang dimaksud, melakukan perhitungan untuk menjawab definisi masalah, dan menyelesaikan estimasi untuk menjawab rencana masalah, dan melakukan estimasi untuk menguji spekulasi tersebut telah diserahkan. Teknik analisis data pada penelitian yakni analisis jalur (*path analysis*) dengan software *SmartPLS 4*.

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 3.4 kriteria analisis deskriptif

Rentang Kategori Skala/Skala Skor	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Muhidin dan Abdurrahman(2020)

3.7.2. Analisis Structural Equation Modeling

Metode pengolahan data pada penelitian ini adalah menggunakan Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak banyak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dan jumlah sampel kecil. Tujuan PLS adalah Partial Least Square membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Menurut Dedi Rianto (2023) Structural Equation Modeling (SEM) adalah metode konfirmasi yang memberikan sarana komprehensif untuk menilai dan memodifikasi model pengukuran serta model struktural. Metode tersebut memiliki kemampuan untuk menilai unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas suatu model pengukuran.

Pemodelan Persamaan Struktural adalah metode statistik yang semakin banyak digunakan dalam studi ilmiah di bidang Ilmu Sosial. Structural Equation Modeling terdiri dari dua dasar komponen sebagai model struktural dan model pengukuran.

3.7.3. Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Menurut Dedi Rianto (2023:111) Validitas instrumen sangat penting untuk diperhatikan oleh peneliti. Validitas didefinisikan sebagai ketepatan hasil suatu tes, validitas instrumen penelitian atau dataset mengukur cakupan informasi aktual dari dataset yang dikumpulkan atau dianalisis. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan validitas, dalam kasus analisis SEM, ini memberi para peneliti bukti bahwa hasilnya dapat ditafsirkan secara akurat. Saat memeriksa validitas, penilaian dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: Validitas konvergen dan Validitas diskriminan.

a). *convergent validity*

Menurut Dedi Rianto (2023:111) Validitas konvergen indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized outer loading. standardized outer loading menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7 . nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

D). *Discriminant Validity*

Menurut Dedi Rianto (2023) Validitas konvergen indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized outer loading. standardized outer loading menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang

diharapkan > 0.7 . nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

E) Composite Reliability

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator reflektif dapat digunakan dengan dua cara yaitu cronbach's alpha dan composite reliability atau dillon-goldstein's. Cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk/variabel. Sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan composite reliability. Nilai Composite Reliability sebesar > 0.7 dan nilai Cronbach's alpha > 0.7 , hasil tersebut memperlihatkan reliabilitas yang baik dan dapat disimpulkan semua nilai telah reliabel (Dedi Rianto, 2023:118)

3.7.3.1. Metode Analisis Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square, dimana perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya laten eksogen. Variabel secara signifikan berpengaruh terhadap variabel laten endogen.

Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural untuk melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah pada jalur (koefisien jalur) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada uji t atau CR (critical ratio) yang diperoleh dari proses bootstrapping (metode resampling).

a) *R-Square*

R-Squared (R²) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen. R-Squared juga dikenal sebagai koefisien determinasi. Ini adalah model yang baik untuk analisis regresi linier. Nilai koefisien determinasi (R²) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R² 0,75, 0,50, dan 0,25 5 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Nilai R-Square (R²) untuk mengetahui kekuatan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria nilai R-square yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Dedi Rianto, 2023:121).

c) *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping. Menurut Sugiyono (2021), koefisien jalur menentukan kuatnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dalam PLS terdapat 3 pengaruh yang digunakan untuk pengujian hipotesis, tetapi, dalam penelitian ini menggunakan direct effect dan indirect effect.

3.7.3. Pengujian Hipotesis (*Path Analysis*)

Pengujian Hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang di tunjukkan oleh nilai t-statistics, harus di atas 1,96. Sehingga kriteria penerimaan penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan Ho

ditolak ketika $t\text{-statistics} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.