

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek atau perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini adalah *Job Demands, Job Resources, Work Engagement, dan Turnover Intention* di PT Prinal. Subjek penelitian ini adalah konsumen team toko aktif dari PT Prinal dan tersebar secara sampling pada wilayah Jawa, Sumatera dan Bali. Periode penelitian akan dimulai pada bulan Juni 2024. Sampel dipilih secara acak dari populasi tersebut untuk mencakup sejumlah representatif karyawan.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa perspektif, yaitu:

1. Jenis penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan analisis statistik hubungan antar variabel (Sugiyono, 2020:16)

2. Instrumen pengumpulan data

Survey melalui kuisioner menggunakan Google Form digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur setiap variabel. Instrumen mencakup pertanyaan yang dirancang untuk mengukur *job demands, job resources, work engagement, dan turnover intention* (Sugiyono, 2020:199)

3. Pengendalian variabel oleh peneliti

Penelitian ini merupakan *ex post facto*, karena penelitian ini dilakukan setelah kejadian sesudah fakta atau peristiwa yang telah terjadi sehingga peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya dan sifatnya tidak dapat dimanipulasi.

4. Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan kepada PT. Misi Sehat Imani mengenai faktor-faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* dan dapat meningkatkan retensi karyawan. Implikasi praktisnya termasuk dalam rencana pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, membenahan kondisi kerja, dan peningkatan dukungan kepemimpinan.

#### 5. Dimensi waktu

Penelitian ini merupakan penelitian studi *cross-section* (studi lintas bagian) dimana penelitian hanya dilakukan sekali dan mewakili satu periode tertentu.

#### 6. Lingkungan penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kondisi lingkungan aktual (kondisi lapangan), karena data-data didapatkan secara langsung di lapangan dengan menyebarkan kuisisioner responden yang tersebar sesuai dari kehadiran dari PT. Misi Sehat Imani.

#### 7. Persepsi subyek

Hasil kesimpulan dari penelitian ini bergantung kepada jawaban-jawaban yang diberikan oleh subyek penelitian. Persepsi subyek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian secara tidak terlihat. Oleh karena itu, penulis berusaha memberikan pemahaman kepada subyek penelitian untuk menghindari persepsi negatif terhadap penelitian yang sedang penulis lakukan.

#### 8. Analisis data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik PLS. Bertujuan untuk menilai hubungan antar variabel dan moderasi. Analisis ini akan membantu untuk memahami sejauh mana *job demands*, *job resources*, dan *work engagement* berkontribusi terhadap *turnover intention*.

#### 9. Etika penelitian

Dalam desain penelitian, perlu memperhatikan aspek etika penelitian seperti keamanan data, privasi responden, dan izin etika jika diperlukan.

## 10. Tahapan penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa tahapan yaitu perancangan kuesioner, pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel melibatkan konversi konsep abstrak, seperti *job demands*, *job resources*, *work engagement*, dan *turnover intention* menjadi variabel yang dapat diukur dengan cara yang konkret dan terukur. Berdasarkan batasan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, maka diperoleh variabel yang akan digunakan sebagai bahan analisa dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan meliputi:

#### 1. Variabel independen

Variabel independen (bebas / tidak terikat) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *job demands* dan *job resources* (Sugiyono, 2020:69).

#### 2. Variabel mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah *work engagement* (Sugiyono, 2020:69).

#### 3. Variabel dependen

Variabel dependen (tidak bebas atau terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* (Sugiyono, 2020:69).

### 3.3.1. Job Demands

Tabel 3.1. Dimensi *Job Demands*

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Job Demands</i>	<i>Workload</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering merasa kewalahan karena terlalu banyak tugas yang harus ditangani	Interval
		2. Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan harian	
	<i>Emotional load</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering kali merasa lelah secara emosional setelah bekerja sepanjang hari	Interval
		2. Saya sering berinteraksi yang menuntut emosional kepada dengan konsumen / rekan kerja / atasan	
	<i>Work Life Balances</i> (Hoare & Vandenberghe, 2024)	1. Saya sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Interval
		2. Saya merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena tekanan kerja yang tinggi	
	<i>Physical Environment</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering merasa tidak nyaman dalam hal kenyamanan pada kondisi tempat bekerja saya	Interval
	<i>Role conflict</i> (Hoare & Vandenberghe, 2024)	1. Saya sering mendapatkan instruksi yang saling bertentangan antara atasan dan rekan kerja	Interval
		2. Saya sering mengerjakan banyak hal diluar dari jobdesk yang dimiliki	
	<i>Cognitive demands</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering kali harus memecahkan masalah yang kompleks di tempat kerja	Interval
		2. Pekerjaan saya menuntut kemampuan untuk berfikir secara kreatif	
	<i>Physical workload</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya memiliki aktivitas fisik yang berat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	Interval
		2. Saya sering merasa kelelahan secara fisik (sakit dan nyeri) setelah bekerja	

### 3.3.2. Job Resources

**Tabel 3.2. Dimensi Job Resources**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Job Resources</i>	<i>Social Support</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)	1. Saya menerima dukungan oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Atasan saya menyediakan bantuan praktis ketika saya membutuhkan	Interval
	<i>Feedback</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)	1. Saya teratur menerima umpan balik yang berguna tentang kinerja saya dari atasan 2. Saya menerima arahan yang baik dari atasan saya tentang cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif	Interval
	<i>Development Opportunities</i> (Herr et al., 2023)	1. Tempat kerja menyediakan peluang yang cukup untuk kemajuan karir saya 2. Saya sering diikutkan pelatihan atau kursus dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki	Interval
	<i>Work Autonomy and Variety</i> (Herr et al., 2023)	1. Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Saya memiliki kendali atas jadwal kerja saya	Interval
	<i>Role Clarity</i> (Fukui et al., 2021)	1. Saya tahu dengan jelas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	Interval
	<i>Job Security</i> (Van Heerden et al., 2022)	1. Saya merasa bahwa perusahaan memberikan jaminan pekerjaan jangka panjang bagi karyawan	Interval

### 3.3.1. Work Engagement

**Tabel 3.3. Dimensi Work Engagement (Schaufeli & Bakker, 2004)**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	1. Saya merasa penuh energi dalam menghadapi tantangan baru setiap hari dalam bekerja 2. Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	Interval

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
	<i>Dedication</i>	1. Saya merasa pekerjaan saya sangat bermanfaat 2. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	Interval
	<i>Absorption</i>	1. Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang melakukan pekerjaan 2. Saya sangat fokus dan berkonsentrasi saat bekerja	Interval

### 3.3.2. Turnover Intention

Tabel 3.4. Dimensi *Turnover Intention* (Ike et al., 2023)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Turnover Intention</i>	<i>Desire to leave</i>	1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan 2. Saya aktif mencari pekerjaan lain diluar perusahaan ini	Interval
	<i>Subjective social status</i>	1. Saya merasa tidak dihargai bekerja di tempat kerja saat ini	Interval
	<i>Organizational culture</i>	1. Saya merasa tidak nyaman dengan nilai dan budaya organisasi yang dimiliki	Interval
	<i>Personal orientation</i>	1. Saya tidak memiliki rencana jangka panjang untuk tetap bekerja di perusahaan ini	Interval
	<i>Expectation</i>	1. Saya tidak yakin perusahaan ini akan memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan karir saya	Interval
	<i>Career growth</i>	1. Saya merasa tidak ada peluang yang cukup untuk pertumbuhan karir di perusahaan ini	Interval

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Penulis melakukan teknik pengumpulan sampel dimana pengumpulan sampel dilakukan adalah dengan metode *non-probability sampling*. Jenis teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah teknik *adjustment sampling*.

Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Menurut Hair et al (2019:132) dalam hal rasio observasi terhadap indikator pada setiap variabel umumnya adalah minimum lima kali lebih banyak dibandingkan jumlah variabel yang akan dinalisis dan ukuran sampel yang akan lebih diterima mempunyai perbandingan 10:1. Penelitian ini memiliki 22 indikator pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan sejumlah  $22 \times 10 = 220$  sampel. Detail dari karakteristik yang dipilih dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Populasi : Karyawan aktif dari PT. Misi Sehat Imani
2. Sampel : Karyawan aktif dari PT. Misi Sehat Imani
3. Daerah Penelitian : Jakarta, Bandung, Serpong-Tangerang
4. Ukuran Sampel : 250 Responden
5. Waktu Penelitian : Agustus - Desember 2024

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama (subyek penelitian). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan google form. Google form yang disebarakan adalah kuisisioner yang berisikan beberapa pertanyaan yang bersifat tertutup yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020:199)

### **3.6. Teknis Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* menggunakan bantuan program PLS 4.0 untuk mempermudah seluruh proses perhitungan dan analisis data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data primer dan dalam sebuah kuisisioner ada dua syarat penting yang berlaku yaitu validitas dan reabilitas.

### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi (Nuryadi et al., 2017:2).

Alat analisis yang digunakan adalah:

1. Rata-rata hitung ( $\bar{X}$ )

Mean didefinisikan sebagai respon rata-rata; jumlah nilai yang diamati dalam distribusi dibagi dengan jumlah yang diamati (Schindler, 2022:364). Rumus rata-rata hitung adalah

$$\bar{X} = \frac{\sum \bar{X}_i}{k}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = Rata-rata hitung (*mean*)

$\bar{X}_i$  = Skor rata-rata masing-masing atribut

K = Jumlah indikator

2. Analisis persentase

Analisis persentase digunakan untuk mengetahui jumlah responden dalam bentuk persentase pada kategori tertentu yang dibagi dengan jumlah responden keseluruhan (Schindler, 2022:364). Rumus persentase adalah:

$$P = \left( \frac{fi}{\sum fi} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase dari responden yang dimiliki

Fi = Jumlah responden ke-i yang memiliki kategori tertentu

$\sum fi$  = Jumlah responden

3. Rata-rata tertimbang

Skala *Likert* diperlakukan sebagai skala interval. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara perhitungan untuk skala *Likert* ini menggunakan rumus skor

rata-rata tertimbang, yaitu dengan menjumlahkan seluruh perkalian antara nilai data dengan bobot, kemudian dibagi dengan jumlah total frekuensi. Rumus skor rata-rata tertimbang sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Dimana:

- $\bar{X}$  = Skor rata-rata tertimbang
- $f_i$  = Frekuensi
- $x_i$  = Skor masing-masing pertanyaan
- $n$  = total jumlah frekuensi
- $d$  = Rentang Skala

Pada penelitian ini, rentang skala digunakan untuk menggambarkan keseluruhan pernyataan responden atas suatu variabel. Rumusnya adalah :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Dimana :

- RS = Rentang skala penilaian
- M = skor tertinggi pada skala
- N = skor terendah pada skala
- B = jumlah kelas atau kategori yang dibuat dengan range 1-5

Rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.5. Skala Likert**

Rentang	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

### **3.6.2. Partial Least Square (PLS)**

*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang sering disebut sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti sampel yang kecil dan masalah normalitas data. PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindari masalah factor indeterminacy (Duryadi, 2021:60). Analisis PLS biasanya terdiri dari beberapa model yaitu *outer model* dan *inner model*. Dalam penelitian program yang digunakan yaitu PLS 4.0.

#### **3.6.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi *outer model* adalah evaluasi terhadap alat yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat pengumpul data (Duryadi, 2021:61)

##### **1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Validitas konvergen adalah metrik keseluruhan dari model pengukuran reflektif yang mengukur sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk menyatu sehingga dapat menjelaskan varians item. Sering kali sering disebut sebagai komunalitas, hal ini dinilai dengan mengevaluasi average variance extracted (AVE) di semua indikator terkait dengan konstruk tertentu. AVE adalah rata-rata (mean) dari kuadrat muatan semua indikator yang terkait dengan konstruk tertentu. Aturan praktis untuk AVE yang dapat diterima adalah 0,50 atau lebih tinggi. Tingkat ini atau lebih tinggi mengindikasikan bahwa rata-rata konstruk menjelaskan 50 persen atau lebih varians dari indikator-indikatornya (Hair et al., 2019).

## 2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Hair et al (2019) metrik ini mengevaluasi sejauh mana sebuah konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah untuk menilai seberapa unik indikator-indikator suatu konstruk mewakili konstruk tersebut (varians bersama dalam konstruk tersebut) dibandingkan dengan seberapa besar konstruk tersebut berkorelasi dengan semua konstruk lain dalam model (varians bersama antar konstruk). Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk semua pasangan konstruk reflektif dalam sebuah model. Dengan menggunakan konsep AVE, validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE setiap konstruk  $>$  korelasi antar konstruk dalam model. Sedangkan untuk konsep heterotrait-monotrait ratio (HTMT), nilai HTMT  $>$  0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan. Ketika konstruk secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang yang lebih rendah dan lebih konservatif disarankan sebesar 0,85. Terakhir, selain memeriksa ukuran nilai HTMT, peneliti harus menggunakan prosedur bootstrapping untuk menentukan apakah nilai HTMT secara statistik signifikan lebih rendah dari satu (1,0).

## 3. Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Dalam menentukan reliabilitas konsistensi internal setiap konstruk, nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi ketika menginterpretasikan hasil reliabilitas konsistensi internal. Contohnya, nilai antara 0,60 dan 0,70 dapat diterima dalam penelitian, sedangkan nilai antara 0,70 dan 0,95 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan. Namun, jika nilai reliabilitas terlalu tinggi (misalnya lebih dari 0,95) nilainya menjadi tidak dapat diterima. Biasanya hal ini terjadi dikarenakan objek survey terlalu mirip atau merupakan variasi kecil dari data dasar yang sama, bisa juga dikarenakan pola data responden yang terlalu sistematis (Hair et al., 2019).

### 3.6.2.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk mengetahui: nilai *R square* ( $R^2$ ) (*coefficient determinance*), *effect size* ( $F^2$ ), *blindfolding* atau *predictive relevance* ( $Q^2$ ), koefisien jalur (*path coefficient*), dan memvalidasi model fit (Duryadi, 2021:62):

#### 1. Nilai R Square ( $R^2$ ) (*Coefficient Determinance*)

Koefisien determinasi adalah ukuran dalam sampel kekuatan prediksi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan tidak ada hubungan dan 1 menunjukkan hubungan yang sempurna. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar pula kekuatan penjelas dari model struktural PLS sehingga semakin baik prediksi konstruk endogen. Sebagai pedoman, nilai  $R^2$  sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing dapat dianggap kuat, moderat, dan lemah. Namun, dalam beberapa konteks penelitian  $R^2$  sebesar 0.10 dan lebih rendah bisa dianggap memuaskan. Oleh karena itu,  $R^2$  harus selalu diinterpretasikan sesuai dengan konteks penelitian yang sedang dilakukan (Hair et al., 2019).

#### 2. *Effect Size* ( $F^2$ )

*Effect size* mewakili perubahan nilai  $R^2$  ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model. Metrik ini dihitung untuk menentukan apakah menghilangkan konstruk presiktor dari model struktural memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Untuk memperoleh metrik ini, nilai  $R^2$  dari konstruk laten endogen dihitung ketika konstruk prediktor yang dipilih dimasukkan dalam model struktural, kemudian ketika prediktor tidak ada dalam model dan perbedaan dalam daya penjelas ditentukan. Sebagai pedoman, nilai  $F^2$  sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 masing-masing dapat mewakili kecil, sedang, dan besar dari konstruk eksogen, dan *effect size* kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa *effect size* tidak ada (Hair et al., 2019).

#### 3. *Blindfolding* atau *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

*Blindfolding* atau *predictive relevant* menilai kekuatan prediktif model. Nilai Untuk mendapatkan nilai  $Q^2$  nilai data mentah harus dihilangkan secara berurutan, lalu nilai tersebut diperhitungkan dan dilakukan estimasi pada parameter model. Estimasi parameter kemudian digunakan untuk memprediksi nilai data mentah

yang dihilangkan. Proses ini diulangi sampai setiap titik data telah dihilangkan dan model diestimasi ulang. Ketika perbedaan antara nilai asli dan nilai prediksi kecil, hasilnya adalah nilai  $Q^2$  yang lebih besar yang menunjukkan akurasi prediksi lebih tinggi. Sebagai pedoman, nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari nol untuk konstruk endogen tertentu mengindikasikan akurasi prediksi model jalur dapat diterima untuk konstruk tersebut. Pada saat bersamaan, nilai  $Q^2$  yang kurang dari nol menunjukkan kurangnya *predictive relevant* (Hair et al., 2019).

#### 4. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur atau path coefficient menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan diantara konstruk. Koefisien jalur memiliki kisaran standar nilai antara -1 dan +1. Koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Sedangkan koefisien jalur yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Semakin dekat koefisien yang diperkirakan ke 0, semakin lemah atau tidak ada hubungan yang terjadi (Hair et al., 2019).

#### 5. Model Fit

NFI atau *Normed Fit Index* adalah salah satu indeks untuk mengukur model fit. Nilai NFI berkisar antara 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan model tidak fit dan 1 menunjukkan model yang fit sempurna (Hair et al., 2019:638). Duryadi (2021:63) berpendapat bahwa nilai NFI sebesar 0.19, 0.33, dan 0.67 masing-masing dapat mewakili lemah, sedang, dan kuat dari model fit.

### 3.6.3. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji hipotesis penelitannya. SEM menguji struktur hubungan yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan. Persamaan ini menggambarkan semua hubungan diantara konstruk (variabel dependen, independen) dan variabel lain yang terlibat dalam analisis (Hair et al., 2019). *Bootstrapping* merupakan salah satu prosedur untuk mengetahui hubungan antar variabel. *Bootstrapping* menggunakan kesalahan standar untuk

menghitung nilai t (t-statistics) dan nilai p (p-value) (Hair et al., 2019). Menurut Hair et al (2019) untuk nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1.69 (*significance level* = 0.05), sedangkan untuk nilai p (p-value) dibawah 0.05 (*significance level* = 0.05) dapat dikatakan signifikan.

